



EXP. N° 23861-2017-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Físico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 17° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 06/07/2021

Sumilla: El Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típico del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva, en donde el convenio, como producto negocial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el

SENTENCIA DE VISTA

Lima, quince de julio del dos mil veintiuno. -

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **JESUS TEODORO RAMIREZ ZUÑIGA y OTROS**, contra la Sentencia N° 007-2021-17°JETPL-CSJL-RECB, contenida en la Resolución N° 10, de fecha 13 de enero de 2021, que declaró lo siguiente:

- a) Infundada la demanda respecto a la pretensión de pago de horas extras
- b) Se ordena el archivamiento definitivo del proceso.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante, **JESUS TEODORO RAMIREZ ZUÑIGA y OTROS**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener los siguientes elementos:

- i. La sentencia incurre en motivación aparente e indebida al momento de desestimar la demanda, por cuanto no se ha considerado que dentro



- del Convenio Colectivo 2012 las partes suscribieron que el horario de refrigerio formará parte de la jornada de trabajo. (Agravio N°01)
- ii. Se infringe el artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, al no considerarse que el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto; toda vez que dentro del Convenio Colectivo 2012 establece que el tiempo de refrigerio forma parte de la jornada de trabajo, teniendo por consecuencia que los demandantes cumplan una jornada laboral de 9 horas diarias, de las 08:00 a las 17:00 horas. (Agravio N°02)
 - iii. Se vulnera el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR en tanto dicha norma establece que, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente; por lo que se debió haber ordenado el reintegro de las horas extras y su incidencia en la CTS, gratificaciones y vacaciones. (Agravio N°03)
 - iv. No se ha debido declarar fundada la oposición respecto de la exhibición del reglamento interno de trabajo del año 2012, toda vez que el artículo 3° inciso 4) del Decreto Legislativo N° 1310 ha previsto que el empleador está obligado a mantener un registro digital de toda su documentación laboral, siendo relevante la exhibición de dicho reglamento para acreditar que el cumplimiento de una jornada laboral efectiva de 9 horas diarias. (Agravio N°04)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum ydevolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: De la motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde



manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215-2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

“(...) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegio sostiene que:

“(...) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532

- b) *Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...).”

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....



CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: Sobre la exigibilidad del Convenio Colectivo a nivel constitucional.- Tal como lo ha definido la doctrina nacional e internacional, el Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típica del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva³, en donde el convenio, como producto negocial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el sindicato y el empleador; en efecto, a través del presente derecho fundamental - el cual es fuente la Libertad Sindical- la negociación colectiva se encontrará reconocida a nivel constitucional e internacional, a través de la validez y sustitución del convenio colectivo sobre los contrato de trabajo individuales (a través de las cláusulas normativas⁴ y las cláusulas obligacionales⁵) siempre que sean favorables al trabajador, la aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio (al regir desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o, en su defecto, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos, salvo plazo distinto) así como la continuidad de sus efectos ante transformaciones estructurales del empleador, etc.

Asimismo, en lo que respecta a su sustento constitucional, la jurisprudencia admite la validez del convenio colectivo entre sujetos colectivos a través del reconocimiento expreso de la negociación colectiva, pues a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, nuestro sistema jurídico sustenta el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; el cual posee una estricta relación con los Convenios N° 98 y N° 151 expedida por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. En tal sentido, se podrá comprender a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores, el cual resulta el convenio colectivo.

QUINTO: De esta manera, a través de la sentencia recaída en los expedientes N° 00785-2004-AA/TC y N° 03561-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha definido jurisprudencialmente que:

³ TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, "La naturaleza jurídica de los convenios Extra - Ley de las relaciones colectivas de trabajo", Revista Jurídica "Derecho y Sociedad", N° 304, Pág. 304 a 307.

⁴ Las cláusulas normativas son las que caracterizan principalmente al Convenio Colectivo de Trabajo, pues, por el efecto normativo, los contratos individuales de trabajo serán modificados de pleno derecho por ésta en la parte o aspecto que ella regula; pero, además, los contratos individuales de trabajo futuros se regirán conjuntamente por la convención colectiva. Por ello, el inciso a) del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR precisa que no podrán contener disposiciones contrarias al contrato de trabajo en perjuicio del trabajador.

⁵ Las cláusulas obligacionales integran la parte del Convenio Colectivo que tiene naturaleza de contrato, pues, se traducen en una creación de derechos y obligaciones válidos solo para las partes pactantes, como sucede con cualquier otro contrato. Asimismo, las cláusulas delimitadoras son aquellas regulan el ámbito de aplicación y la vigencia del convenio colectivo. Estas cláusulas conforme al artículo 29° del Reglamento Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR se interpretan según las reglas de los contratos.



"(...) El derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)"

En efecto, a través del Exp. N° 03561-2009-PA/TC, se reitera el fundamento por el cual:

" (...) En un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (...)"

SEXTO: Ahora bien, en lo que respecta a la constitucionalidad -a nivel jurisprudencial- del convenio colectivo, se podrá advertir que, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC, el propio TC ha definido su estructura y alcances legales, pues el mismo es:

"(...) El acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...) El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.(...) La convención colectiva -y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas- constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa (...)"

Además, en el referido fallo, se ha precisado los elementos constitutivos del convenio colectivo en el sector privado y al público, al recalcar:

"(...)c.4.4.1.) Los elementos del convenio colectivo



30. Los elementos de este instituto son:

- Los agentes negociadores.
- El contenido negocial.
- La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva.

c.4.4.2.) Las características del convenio colectivo

31. Entre las principales características se cuentan las siguientes:

- La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.
- La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.
- Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.

c.4.4.3.) Tipología del convenio colectivo

32. Desde un punto de vista doctrinario, se presentan los dos modelos siguientes:

- El modelo vertical: La normatividad estatal limita en términos bastante específicos el poder negocial de los trabajadores y empleadores.
- El modelo horizontal: La normatividad estatal deja en gran medida a la discrecionalidad de las partes de la relación negocial, los alcances de las convenciones colectivas.

Podemos afirmar, con los matices necesarios, que en nuestro país el modelo horizontal es aplicable al régimen privado y el vertical al público.

c.4.4.4.) El carácter y alcance del convenio colectivo

33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:

- El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.
- Su alcance de norma con rango de ley.

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.



- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.

Para el caso del sector público rige el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores públicos y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo (...).

SETIMO: Respecto a la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.- El artículo 25º de la Constitución Política del Perú ha garantizado que la jornada ordinaria de trabajo, en el cual se encuentra incluido el horario de trabajo, será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; en donde la referida jornada podrá ser programada en periodos diarios, semanales o mediante jornadas acumulativas o atípicas, en donde las mismas podrán ser mayores a las ordinarias, pero, respetando los límites que establece la propia constitución (en base al respeto conforme a la jornada máxima).

Con ello, la presente garantía reconocida en la Constitución Política del Perú dispone expresamente que los empleadores no puedan establecer jornadas que excedan dichos límites, pero faculta que los mismos puedan mejorar tales condiciones a través de jornadas ordinarias menores a través de normas específicas, convenios colectivos, contratos o de decisiones unilaterales.



Así, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado:

"(...)El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25° y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares (...)"

OCTAVO: Ahora bien, en materia legislativa, el artículo 9° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo regulado en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR ha establecido normativamente en forma expresa:

"(...) El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (...) No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajado (...)"

Asimismo, el artículo 10° de la norma citada, se prescribe que:

"(...) El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)"

NOVENO: De esta manera, la presente garantía normativa se encuentra respaldada por el Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo de 1919), aprobado por Resolución Legislativa N° 10195 y ratificado por el Perú el 08 de noviembre de 1945, pues el cual se ha establecido:

"(...) Artículo 2 En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...) Artículo 5 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en



dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...)”

DECIMO: Sobre el caso en concreto (Agravios N° 01, N° 02 y N° 03).- De esto, la parte demandante precisa que la sentencia contiene un vicio de motivación al momento de haberse desestimado la demanda, por cuanto no se ha considerado que dentro del Convenio Colectivo 2012 las partes suscribieron que el horario de refrigerio formará parte de la jornada de trabajo; de esta manera, se inaplica el artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, al no considerarse que el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto, toda vez que dentro del Convenio Colectivo 2012 establece que el tiempo de refrigerio forma parte de la jornada de trabajo, teniendo por consecuencia que los demandantes cumplan una jornada laboral de 9 horas diarias, de las 08:00 a las 17:00 horas.

De esta manera, se vulnera el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR en tanto dicha norma establece que, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente; por lo que, se debió haber ordenado el reintegro de las horas extras y su incidencia en la CTS, gratificaciones y vacaciones.

Ante ello, el órgano jurisdiccional sintetiza que no le corresponde a la parte demandante el pago de horas extras en el presente caso, por cuanto que el Convenio Colectivo del año 2012 incluyó el refrigerio dentro de la jornada de trabajo; pero para garantizar el acceso de los trabajadores al refrigerio y descartando la constitución de horas extras.

DECIMOPRIMERO: Así, de los medios probatorios ofrecidos, este Colegiado Superior reitera que la presente controversia se resolverá mediante la interpretación del presente convenio colectivo en base a la vigencia de los derechos fundamentales a la jornada máxima de trabajo reconocida en nuestra Constitución Política del Perú, así como la aplicación del principio Indubio Pro Operario y la interpretación de la Interpretación más Beneficiosa al Trabajador; por cuanto que a través de tales mecanismos fundamentales se podrá garantizar una protección referente a la jornada máxima conforme una diferencia entre la revisión el horario de trabajo y la la jornada máxima de trabajo.

Para ello, si dentro del artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, ha señalado expresa mente que el horario de refrigerio no forma parte de la jornada laboral en cuanto:

“(...) El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto (...)”



Con esto, si se aprecia concretamente que si el horario de refrigerio no ha formado parte de la jornada laboral, la inclusión de un periodo de refrigerio dentro del horario ordinario permitiría que los trabajadores realicen labores superiores a las 8 horas diarias o los 48 semanales consagrados en el artículo 25° de nuestra Constitución Política del Perú; pues el mismo permitiría un horario real de 9 horas diarias y jornadas de 49 horas semanales o mayores, sin considerar que tal tiempo se habría estimado para el consumo de alimentos principales.

DECIMO SEGUNDO: Por el contrario, si dentro no es objeto de controversia que las partes procesales suscribieron, dentro del Convenio Colectivo durante el mes de mayo del año 2012, la siguiente clausula convencional:

“(...) La empresa continuará otorgando el refrigerio a sus trabajadores garantizando la calidad del mismo y las condiciones sanitarias del comedor para su consumo. Asimismo, la Empresa continuará otorgando el tiempo designado a refrigerio conforme lo viene otorgando incluyendo el refrigerio dentro de la jornada laboral (...) La empresa continuará haciendo entrega de una cantidad equivalente al costo de un menú a sus trabajadores en caso que laboren fuera de la Empresa en su horario de refrigerio (...)”

Entonces se podrá apreciar que la inclusión del horario de refrigerio dentro de la jornada laboral ya vulneraría el tope máximo establecido dentro de las 8 horas diarias a las 48 horas semanales, por cuanto que si las propias partes procesales pactaron expresamente que este periodo de 45 minutos por refrigerio dentro de un horario de trabajo global, el efecto práctico de la misma (dentro de la realidad) ocasionará necesariamente que la inclusión de estos 45 minutos aumente el horario diario y el cual modificará inmediatamente la jornada constitucional de 48 horas semanales; al permitir que las 8 horas con 15 minutos (el cual ya se encuentra sobrepasando la jornada máxima de labores) ahorasea incrementado a 9 horas diarias y del cual se pueda tener una suma semanal de 49 horas semanales, contrariando las garantías constitucionales correspondientes al establecido en el artículo 2° del Convenio N° 1 de la OIT (conforme a la calificación de un horario de 8:00am a 5:00pm).

Asimismo, si se aprecia un escenario en donde la jornada laboral es semanal (el cual se diferencia del periodo horario dentro de un día concreto), se podrá que el aumento de una hora adicional genera necesariamente el aumento de la jornada semanal, en cuanto la parte demandada (en su contestación de la demanda, página 5), ha precisado:

“(...) Conforme consta en el Reglamento Interno de Trabajo de 2012, en la Planta del Callao, donde han laborado los demandantes durante el periodo demandado, el horario de los trabajadores turnistas era el siguiente:

Primer turno de lunes a viernes: de 8:00AM a 05:00PM

Sábados: de 8:00AM a 12PM

Segundo turno lunes sábado: de 8:00PM a 04AM

Refrigerio: 45 minutos

De esta forma, los trabajadores se cumplían el primer turno laboraron ocho (08) horas y quince (15) minutos de lunes a viernes y cuatro (4) horas los sábados, resultando un



total de puesta a disposición efectiva de servicios semanal de cuarenta y cinco (45) horas y quince (15) minutos (...)

Con ello, el aumento de una hora adicional durante los cinco días de la semana diaria significará el incremento paulatino a 49 horas semanales, por cuanto que las nueve horas diarias (el cual se agrega con los 15 minutos ya incrementadas a la jornada laboral) ocasionará que el tope constitucional máximo reconocido en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú o el artículo 2° del Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo de 1919) sea inerte o limitada legalmente; al advertir una realidad concreta mayor a las 48 horas semanales y sujetas a un horario flexible respecto a la asignación de la alimentación principal.

DECIMO TERCERO: Ahora, en el supuesto que la causal establecida en el Convenio Colectivo de mayo de 2012 solamente refuerza el derecho de todo trabajador a gozar de un horario de refrigerio dentro de un horario de trabajo, se deberá tener presente que el mismo no resulta razonable para poder negar el aumento de la jornada laboral; por cuanto que solamente se encuentra enfocando tal incremento horario dentro del horario de trabajo diario, pero desconociendo que tal aumento en el horario modifica integralmente la jornada laboral semanal, al omitir negligentemente que la presunta designación del horario de refrigerio solamente permitirá dentro de la realidad el incremento de la jornada horaria diaria.

En efecto, al admitirse dentro de la vista de la causa celebrada el 06 de julio de 2021, ante esta Octava Sala Laboral de Lima que existía un grupo de trabajadores que percibían su horario de almuerzo al final de la jornada; el mismo no podrá permitirse que la jornada laboral no admita la posibilidad de la inclusión de horas extras dentro del presente caso concreto, pues nuevamente se reiterará que la inclusión de los 45 minutos ocasionarán puntualmente el incremento de 8 horas con 15 minutos (dentro del horario diurno) a 9 horas diarias y garantizando un ejercicio abusivo de un derecho por parte del empleador por la sola apariencia del horario diario, por no realizar una diferencia mínima entre el horario de trabajo (dentro de un día determinado) con la jornada laboral (mediante el tope máximo de horas semanales).

DECIMO CUARTO: Por consiguiente, al tener presente que dentro de la vista de la causa celebrada el día 06 de julio de 2021 ante esta Octava Sala Laboral, la parte demandante señaló expresamente que la pretensión solamente se limitaba al periodo mayo 2012 al año 2014; entonces se procederá a la liquidación de 4 horas extras mensuales (así como su incidencia en los beneficios sociales demandados) conforme a los siguientes criterios:

Horas Extras:

a) Jesús Teodoro Ramírez Zúñiga, mayo 2012 a mayo de 2014

PERIODO	REMUNERA	REM.HORA	HORA AL 25%	HORAS LABORAD	IMPORTE HRS
---------	----------	----------	-------------	---------------	-------------



May-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Jun-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Jul-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Ago-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Set-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Oct-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Nov-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Dic-12	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Ene-13	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Feb-13	1,428.00	5.95	7.44	4	29.76
Mar-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Abr-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
May-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Jun-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Jul-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Ago-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Set-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Oct-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Nov-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Dic-13	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Ene-14	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Feb-14	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Mar-14	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
Abr-14	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2
May-14	1,593.00	6.64	8.3	4	33.2

Total

795.60

DETALLE	PERIODO	REMUNERACION COMPUTABLE ADICIONAL	SUB TOTALES	POR REINTEGRAR
CTS	Mayo - 2012 a Octubre - 2012	29.76	14.88	63.53
	Noviembre - 2012 a Abril - 2013	30.91	15.45	
	Mayo - 2013 a Octubre - 2013	33.20	16.60	
	Noviembre - 2013 a Mayo - 2014	33.20	16.60	
VACACIONES	Mayo 2012 - Abril 2013	30.33	30.33	63.53
	Mayo 2013 - Mayo 2014	33.20	33.20	
GRATIFICACION (Incluye Bonificación extraordinaria)	Mayo 2012 - Junio 2012	29.76	32.44	172.19
	Julio 2012 - Diciembre 2012	29.76	32.44	
	Enero 2013 - Junio 2013	32.05	34.94	
	Julio 2013 - Diciembre 2013	33.20	36.19	
	Enero 2014 - Mayo 2014	33.20	36.19	
TOTAL	1,094.85			

b) Hipólito Ruben Reyes Jiménez, mayo de 2012 a marzo 2014

PERIODO	REMUNERA	REM.HORA	HORA AL 25%	HORAS LABORAD	IMPORTE HRS
---------	----------	----------	-------------	---------------	-------------



May-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Jun-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Jul-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Ago-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Set-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Oct-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Nov-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Dic-12	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Ene-13	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Feb-13	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Mar-13	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Abr-13	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
May-13	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Jun-13	2,467.50	10.28	12.85	4	51.4
Jul-13	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Ago-13	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Set-13	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Oct-13	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Nov-13	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Dic-13	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Ene-14	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Feb-14	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Mar-14	2,632.50	10.97	13.71	4	54.84
Total					1,213.16

DETALLE	PERIODO	REMUNERACION COMPUTABLE ADICIONAL	SUB TOTALES	POR REINTEGRAR
CTS	Mayo - 2012 a Octubre - 2012	51.40	25.70	105.67
	Noviembre - 2012 a Abril - 2013	51.40	25.70	
	Mayo - 2013 a Octubre - 2013	53.69	26.85	
	Noviembre - 2013 a Marzo - 2014	54.84	27.42	
VACACIONES	Mayo 2012 - Abril 2013	51.40	51.40	105.38
	Mayo 2013 - Marzo 2014	53.98	53.98	
GRATIFICACION (Incluye Bonificacion extraordinaria)	Mayo 2012 - Junio 2012	51.40	56.03	287.63
	Julio 2012 - Diciembre 2012	51.40	56.03	
	Enero 2013 - Junio 2013	51.40	56.03	
	Julio 2013 - Diciembre 2013	54.84	59.78	
	Enero 2014 - Marzo 2014	54.84	59.78	
TOTAL	1,711.84			

c) Dennis Cervantes Figueroa, mayo de 2012 a marzo 2014

PERIODO	REMUNERA	REM.HORA	HORA AL 25%	HORAS LABORAD	IMPORTE HRS
May-12	780	3.25	4.06	4	16.24
Jun-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Jul-12	855	3.56	4.45	4	17.8



Ago-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Set-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Oct-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Nov-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Dic-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Ene-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Feb-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Mar-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Abr-13	855	3.56	4.45	4	17.8
May-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Jun-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Jul-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Ago-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Set-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Oct-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Nov-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Dic-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Ene-14	855	3.56	4.45	4	17.8
Feb-14	855	3.56	4.45	4	17.8
Mar-14	855	3.56	4.45	4	17.8
Total					407.84

DETALLE	PERIODO	REMUNERACION COMPUTABLE ADICIONAL	SUB TOTALES	POR REINTEGRAR
CTS	Mayo - 2012 a Octubre - 2012	17.54	8.77	35.47
	Noviembre - 2012 a Abril - 2013	17.80	8.90	
	Mayo - 2013 a Octubre - 2013	17.80	8.90	
	Noviembre - 2013 a Marzo - 2014	17.80	8.90	

VACACIONES	Mayo 2012 - Abril 2013	17.67	17.67	35.47
	Mayo 2013 - Marzo 2014	17.80	17.80	

GRATIFICACION (Incluye Bonificación extraordinaria)	Mayo 2012 - Junio 2012	17.02	18.55	96.16
	Julio 2012 - Diciembre 2012	17.80	19.40	
	Enero 2013 - Junio 2013	17.80	19.40	
	Julio 2013 - Diciembre 2013	17.80	19.40	
	Enero 2014 - Marzo 2014	17.80	19.40	

TOTAL	574.94
-------	--------

d) Marco Antonio Loayza Navarro, mayo 2012 a abril 2014

PERIODO	REMUNERA	REM.HORA	HORA AL 25%	HORAS LABORAD	IMPORTE HRS
May-12	795	3.31	4.14	4	16.56
Jun-12	870	3.63	4.53	4	18.12
Jul-12	870	3.63	4.53	4	18.12
Ago-12	870	3.63	4.53	4	18.12
Set-12	870	3.63	4.53	4	18.12
Oct-12	870	3.63	4.53	4	18.12
Nov-12	870	3.63	4.53	4	18.12



Dic-12	870	3.63	4.53	4	18.12
Ene-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Feb-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Mar-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Abr-13	900	3.75	4.69	4	18.76
May-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Jun-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Jul-13	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Ago-13	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Set-13	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Oct-13	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Nov-13	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Dic-13	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Ene-14	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Feb-14	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Mar-14	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Abr-14	1,065.00	4.44	5.55	4	22.2
Total					478.00

DETALLE	PERIODO	REMUNERACION COMPUTABLE ADICIONAL	SUB TOTALES	POR REINTEGRAR
CTS	Mayo - 2012 a Octubre - 2012	17.86	8.93	39.83
	Noviembre - 2012 a Abril - 2013	18.55	9.27	
	Mayo - 2013 a Octubre - 2013	21.05	10.53	
	Noviembre - 2013 a Abril - 2014	22.20	11.10	
VACACIONES	Mayo 2012 - Abril 2013	18.20	18.20	39.61
	Mayo 2013 - Abril 2014	21.41	21.41	
GRATIFICACION (Incluye Bonificación extraordinaria)	Mayo 2012 - Junio 2012	17.34	18.90	107.50
	Julio 2012 - Diciembre 2012	18.12	19.75	
	Enero 2013 - Junio 2013	18.76	20.45	
	Julio 2013 - Diciembre 2013	22.20	24.20	
	Enero 2014 - Abril 2014	22.20	24.20	
TOTAL	664.94			

e) Marco Antonio Lucero Pacheco, mayo 2012 a abril 2014

PERIODO	REMUNERA	REM.HORA	HORA AL 25%	HORAS LABORAD	IMPORTE HRS
May-12	675	2.81	3.52	4	14.08
Jun-12	675	2.81	3.52	4	14.08
Jul-12	675	2.81	3.52	4	14.08
Ago-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Set-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Oct-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Nov-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Dic-12	855	3.56	4.45	4	17.8
Ene-13	855	3.56	4.45	4	17.8
Feb-13	855	3.56	4.45	4	17.8



Mar-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Abr-13	900	3.75	4.69	4	18.76
May-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Jun-13	900	3.75	4.69	4	18.76
Jul-13	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Ago-13	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Set-13	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Oct-13	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Nov-13	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Dic-13	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Ene-14	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Feb-14	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Mar-14	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Abr-14	1,155.00	4.81	6.02	4	24.08
Total					482.68

DETALLE	PERIODO	REMUNERACION COMPUTABLE ADICIONAL	SUB TOTALES	POR REINTEGRAR
CTS	Mayo - 2012 a Octubre - 2012	15.94	7.97	40.22
	Noviembre - 2012 a Abril - 2013	18.12	9.06	
	Mayo - 2013 a Octubre - 2013	22.31	11.15	
	Noviembre - 2013 a Abril - 2014	24.08	12.04	

VACACIONES	Mayo 2012 - Abril 2013	17.03	17.03	39.88
	Mayo 2013 - Abril 2014	22.85	22.85	

GRATIFICACION (Incluye Bonificación extraordinaria)	Mayo 2012 - Junio 2012	14.08	15.35	106.67
	Julio 2012 - Diciembre 2012	17.18	18.73	
	Enero 2013 - Junio 2013	18.44	20.10	
	Julio 2013 - Diciembre 2013	24.08	26.25	
	Enero 2014 - Abril 2014	24.08	26.25	

TOTAL	669.45
-------	--------

f) Abel Remberto Tesen Vega, mayo 2012 a marzo 2014

PERIODO	REMUNERA	REM.HORA	HORA AL 25%	HORAS LABORAD	IMPORTE HRS
May-12	911.00	3.80	4.74	4.00	18.96
Jun-12	986.00	4.11	5.14	4.00	20.56
Jul-12	986.00	4.11	5.14	4.00	20.56
Ago-12	986.00	4.11	5.14	4.00	20.56
Set-12	986.00	4.11	5.14	4.00	20.56
Oct-12	986.00	4.11	5.14	4.00	20.56
Nov-12	986.00	4.11	5.14	4.00	20.56
Dic-12	986.00	4.11	5.14	4.00	20.56
Ene-13	1,200.00	5.00	6.25	4.00	25.00
Feb-13	855.00	3.56	4.45	4.00	17.80
Mar-13	855.00	3.56	4.45	4.00	17.80
Abr-13	855.00	3.56	4.45	4.00	17.80
May-13	855.00	3.56	4.45	4.00	17.80
Jun-13	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Jul-13	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44



Ago-13	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Set-13	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Oct-13	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Nov-13	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Dic-13	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Ene-14	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Feb-14	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Mar-14	1,365.00	5.69	7.11	4.00	28.44
Total					543.48

DETALLE	PERIODO	REMUNERACION COMPUTABLE ADICIONAL	SUB TOTALES	POR REINTEGRAR
CTS	Mayo - 2012 a Octubre - 2012	20.29	10.15	47.66
	Noviembre - 2012 a Abril - 2013	19.92	9.96	
	Mayo - 2013 a Octubre - 2013	26.67	13.33	
	Noviembre - 2013 a Marzo - 2014	28.44	14.22	
VACACIONES	Mayo 2012 - Abril 2013	20.11	20.11	46.77
	Mayo 2013 - Marzo 2014	26.67	26.67	
GRATIFICACION (Incluye Bonificacion extraordinaria)	Mayo 2012 - Junio 2012	19.76	21.54	128.59
	Julio 2012 - Diciembre 2012	20.56	22.41	
	Enero 2013 - Junio 2013	20.77	22.64	
	Julio 2013 - Diciembre 2013	28.44	31.00	
	Enero 2014 - Marzo 2014	28.44	31.00	
TOTAL	766.50			

Así, corresponderá amparar los agravios deducidos por la parte demandante; por lo que, reformándola, se declara fundada la demanda, ordenando el pago de horas extras, así como su incidencia dentro de los beneficios sociales demandados.

.....

DECIMO QUINTO: Sobre los intereses legales, costos y costas procesales.-

El artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe:

“(...)El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia (...)”

Asimismo, el artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR admite la inclusión del interés financiero ante la falta de depósito de la CTS, en cuanto:

“(...) Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará



automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir (...)

DECIMO SEXTO: En ese sentido, corresponderá emitir pronunciamiento a tales extremos y la forma de determinación de su importe; en ese sentido, los intereses legales son la contraprestación por el uso del dinero en el tiempo; mientras que los intereses financieros es la asignación que se brinda por la falta de depósito de la CTS dentro de cada periodo asignado.

Por lo que, constituyen un precio fundamental de la economía **pues** permiten estructurar el proceso de producción, al coordinar la valoración presente versus la valoración futura de los bienes y servicios.

Asimismo, en el supuesto de pago de interés por mora (que **concorre** cuando se produce el retardo culposo o doloso del deudor en el cumplimiento de la prestación debida y ante el cumplimiento de los **requisitos** para devengar intereses moratorios), en materia previsional, será de origen legal, pues -de conformidad con lo establecido en el artículo 1246° del Código Civil- deviene por mandato de la ley.

DECIMO SETIMO: En lo que respecta a las costas y costos, el artículo 14° de la citada norma precisa:

*“(...) La condena en costas y costos **se regula conforme a la norma procesal civil** (...)”*

Por tanto, conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, su reembolso *“(...) Es de cargo de la parte vencida (...)”*, que en el presente caso es la demandada.

Asimismo, el artículo 414° del mismo Código refiere :

*“(...) El Juez **regulará los alcances** de la condena en costas y costos, tanto respecto del monto como de **los obligados y beneficiados**, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión (...)”*

Además, el artículo 410° de dicho Código estipula:

*“(...) **Las costas** están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los **órganos de auxilio judicial** y los demás gastos judiciales realizados en el proceso (...)”*

Por lo que, la demandada deberá abonar en etapa de ejecución de sentencia todos los gastos en que incurra el actor como consecuencia del proceso, tanto en etapa de conocimiento como de ejecución de sentencia, siempre en relación a las pretensiones amparadas.

DECIMO OCTAVO: En cuanto a los costos procesales, el artículo 411° del Código Procesal Civil prescribe que:



“(...) Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo (...)”

En concordancia, con el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual estipula:

“(...) El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de honorarios que se pagan con ocasión del proceso (...)”.

Ahora, de la revisión de los autos, se deberá considerar los criterios establecidos por el propio TC, tal como la sentencia recaída en el Expediente N° 00052-2010-PA/TC, al momento de señalar que:

“Teniendo presentes las razones esgrimidas por el Juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes (...)”

DECIMO NOVENO: Respecto al caso concreto. - De los actuados, este **Colegiado Superior** estima que será válida la asignación de los intereses legales, costas y costos procesales dentro de esta etapa jurisdiccional de segunda instancia; en cuanto se aprecia que todos los extremos de la demanda han sido declarados fundados, por existir una valoración legal que los avale.

De esto, **corresponderá amparar las pretensiones de pago de intereses legales, costas y costos procesales** dentro de la presente sentencia de vista.

.....

VIGESIMO: Sobre las demás causales formuladas (Agravio N° 04). - Sobre el presente extremo, la **parte demandante** refiere que no se ha debido declarar fundada la oposición respecto de la exhibición del reglamento interno de trabajo del año 2012, toda vez que el artículo 3° inciso 4) del Decreto Legislativo N° 1310 ha previsto que el empleador está obligado a mantener un registro digital de toda su documentación laboral, siendo relevante la exhibición de dicho reglamento para acreditar que el cumplimiento de una jornada laboral efectiva de 9 horas diarias.

Sobre tal causal, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha considerado admitir la oposición realizada por la parte demandada, en cuanto que los documentos solicitados poseen una antigüedad mayor de lo permitido

Conforme a esto, este **Colegiado Superior** estima que dentro de la Sentencia de Vista se ha reconocido que la parte demandante si era beneficiario de horas



extras; en consecuencia, carece de sentido lógico pronunciarse sobre este agravio formulado.

De ello, **no corresponderá amparar el agravio formulado por la parte demandante.**

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- REVOCAR la Sentencia N° 007-2021-17°JETPL-CSJL-RECB, contenida en la Resolución N° 10, de fecha 13 de enero de 2021; por lo que, reformándola, se declara fundada la demanda y se ordena:

- a) Ordenar la suma de S/.1,094.85(Mil Noventa y cuatro 85/100 Soles) a don Jesús Teodoro Ramírez Zúñiga, por concepto de horas extras correspondiente al periodo mayo 2012 a mayo de 2014.
- b) Abonar la suma de S/.1,711.84(Mil Setecientos once con 84/100 Soles) a don Hipólito Ruben Reyes Jiménez, por concepto de horas extras correspondiente al periodo mayo 2012 a marzo de 2014.
- c) Pagar la suma de S/.574.94(Quinientos setenta y cuatro con 94/100) a don Dennis Cervantes Figueroa, por concepto de horas extras correspondiente al periodo mayo 2012 a marzo de 2014.
- d) Cancelar la suma de S/. 664.94(Seiscientos sesenta y cuatro con 94/100 Soles) a don Marco Antonio Loayza Navarro, por concepto de horas extras correspondiente al periodo mayo 2012 a abril de 2014.
- e) Ordenar la suma de S/.669.45(Seiscientos sesenta y nueve con 45/100 Soles) a don Marco Antonio Lucero Pacheco, por concepto de horas extras correspondiente al periodo mayo 2012 a abril de 2014.
- f) Ordenar la suma de S/.766.50(Setecientos sesenta y seis con 50/100 Soles) a don Abel Remberto Tesen Vega, por concepto de horas extras correspondiente al periodo mayo 2012 a marzo de 2014.
- g) Pagar los intereses legales, costos y costas del proceso, los cuales se determinarán en ejecución de sentencia.

En los seguidos por **JESUS TEODORO RAMIREZ ZUÑIGA y OTROS** contra la empresa **PAPELERA NACIONAL S.A. - PANASA**, sobre pago de horas extras; y los devolvieron al juzgado de origen. **Notifíquese. -**

DCC/LJBB



.....

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR GONZALEZ SALCEDO,
ES COMO SIGUE:**

De conformidad a lo establecido en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dentro de la presente ejecutoria me aparto del criterio anterior asumido en casos similares; considerando que en el caso concreto, mediante convenio colectivo se convino expresamente la inclusión del tiempo destinado para el refrigerio como parte de la jornada, por lo que la jornada semanal se desarrolló en 49 horas semanales, configurándose con ello 1 hora extra semanal; es decir excediendo la jornada ordinaria, conforme se establece en el artículo 25° de nuestra Constitución Política del Perú, así como en el artículo 2° del Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo de 1919).

.....

LPDERECHO