



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

SUMILLA. *Aun cuando las partes del proceso no hayan acordado que el incremento remunerativo por extensión de la jornada de trabajo deba formar parte de la remuneración básica, ello no implica que se desconozca su naturaleza remunerativa, pues, se trata de un concepto pagado por la contraprestación de los servicios brindados por el actor; que ha sido abonada en forma regular, ordinaria y permanente; y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición por el trabajo realizado.*

Lima, siete de julio de dos mil veintiuno

VISTA, la causa número diez mil quinientos veintiséis, guion dos mil diecinueve, guion **CALLAO**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Luis Augusto Barbieri Sánchez**, mediante escrito presentado el siete de febrero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintiséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de enero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos tres a doscientos trece, que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha veintiocho de febrero del dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido contra la **Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima – ENAPU S.A.**, sobre reintegro de remuneraciones y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha dos de febrero de dos mil veintiuno, que corre de fojas sesenta y dos a sesenta y cinco, se declaró procedente el recurso interpuesto por el demandante, por la causal de **infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3°; 11° y 12° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854**, correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

Primero. Antecedentes del caso

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia del escrito de la demanda, de fecha diecisiete de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuarenta y dos a cincuenta y dos, que la parte demandante planteó como pretensión; el cumplimiento de Acta de Implementación en tres turnos de trabajo del área operativa, a través del cual se extendió la jornada de trabajo de cuarenta y dos a cuarenta y ocho horas semanales; incorporación a su haber mensual la suma de cuatrocientos sesenta y nueve con 94/100 soles (S/469.94) por la extensión de la jornada de trabajo desde el veintiséis de noviembre de dos mil siete hasta la fecha de su cese; pago de las remuneraciones salariales colaterales obtenidos por la extensión de la jornada de trabajo, desde el veintiséis de noviembre de dos mil siete hasta la fecha de su cese; más intereses legales, costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El **Juzgado de Trabajo Transitorio** de la Corte Superior de Justicia de Callao, mediante **Sentencia de fecha** veintiocho de febrero de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, declaró **infundada la demanda**, sosteniendo que de la liquidación de ingresos del año 2007 que obran a fojas sesenta y cuatro, entre otros, los montos pagados por los conceptos que conforman la remuneración ordinaria y el monto pagado por aplicación del Decreto Legislativo N° 854, se advierte que ENAPU tuvo en cuenta la remuneración ordinaria del mes de marzo del año 2007 para calcular el importe a pagar por concepto de extensión de jornada; lo que ha respetado en los períodos posteriores, siendo que si bien en algunos meses se observan variaciones, ello está en función a los días y horas efectivamente laborados, precisando así que se ha venido calculando y pagando el incremento por extensión de jornada es coherente con lo pactado en el acta y lo normado en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR.
- c) Sentencia de segunda instancia:** La **Sala Laboral Permanente** de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diecisiete de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

doscientos tres a doscientos trece, **confirmó** la Sentencia de primera instancia, sustentando principalmente que de acuerdo al Decreto Legislativo N° 854 y el acta de implementación de tres turnos de trabajo del área operativa del TP Callao, no existe acuerdo alguno entre las partes donde se establezca que la remuneración resultante de la extensión de la jornada de trabajo deba formar parte de la remuneración básica, así como tampoco una norma legal que sustente dicho pedido.

Segundo. La Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Sobre la causal declarada procedente

Respecto a la ***infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3°, 11° y 12° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único o Ordenado del Decreto Legislativo N° 854***, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, debemos decir que, la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicarla a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

Las normativas denunciadas establecen lo siguiente:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

“Artículo 3.- En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 12 de la presente Ley.

[...]

Artículo 11.- Se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincena o mensual, según corresponda”.

Artículo 12.- Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.”

Cuarto. Previamente a la emisión del pronunciamiento de fondo sobre la causal antes reseñada esta Sala Suprema considera necesario hacer algunas precisiones sobre la remuneración y la jornada de trabajo.

Quinto. Definición de remuneración

La remuneración es todo pago en dinero y excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino todo otro pago que



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

se otorgue cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

Al respecto, el Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del salario 1949 define el salario en los términos siguientes:

“[...] el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Por su parte, ANACLETO GUERRERO¹ refiere lo siguiente:

“Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”.

Sexto. Naturaleza jurídica de la remuneración

La remuneración se encuentra estipulado en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por la Ley N° 28 051, publicada el dos de agosto de dos mil tres. g

Cabe resaltar, que la remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece:

“[...] El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

¹ ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manuel de Derecho del Trabajo”. Lex & Iuris Grupo Editorial, Lima, 2015, p. 160.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

El profesor, RENDÓN VÁSQUEZ², sobre la naturaleza jurídica, sostiene lo siguiente:

“[...] El carácter jurídico dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que, en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato [...] y es esencial en el contrato de trabajo. No podría existir este si el trabajo fuera gratuito, si ambas partes así lo deciden, como por ejemplo en los trabajos llamados benévolo, de ayuda desinteresada, en espera de una actitud similar del beneficiario de la labor [...] Otro efecto del carácter jurídico de la remuneración es la imposibilidad legal de las partes de variarla unilateralmente [...].”

En atención a lo reseñado, este derecho fundamental puede servir de base de cálculo para efectos de beneficios sociales, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trunca y otros beneficios sociales.

Séptimo. Características de la remuneración

Al respecto la doctrina señala que las características de la remuneración son:

a) carácter alimenticio, se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe.

² RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. “Derecho del Trabajo Individual”. Ediciones EDIAL E.I.R.L. Quinta Edición, Lima, 2000, pp. 298-299.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

b) carácter dinerario, implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues, esta le permite al trabajador y su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades, en cuanto al pago en especie, si bien es cierto, la ley lo permite consideramos posible aceptar que solo una parte de la remuneración sea abonada en especie, pues, un criterio en contrario solo favorecería el abuso del empleador.

c) carácter de independencia del riesgo de la empresa, significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, puesto que, el empleador es el único responsable de la explotación del negocio.

Octavo. Conceptos no remunerativos

Cabe precisar que tanto la doctrina, como el derecho nacional y el comparado admiten la existencia de pagos en dinero o en especie que percibe el trabajador a los cuales, por su naturaleza especial, la ley no les reconoce la categoría de remuneraciones.

Siendo ello así, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establecen qué conceptos no constituyen remuneración para ningún efecto en los términos siguientes:

“Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650 [...]

Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;

b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;

[...]

Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.”

Asimismo, los artículos 7° y 8° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establecen como remuneraciones no computables las siguientes:

“Artículo 7.- La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Artículo 8.- Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley.

La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.”

De lo citado precedentemente, podemos concluir, entonces, que existen elementos que identifican a la remuneración o que, van a permitir, identificar el carácter remunerativo de ciertos conceptos, entre los cuales destacan:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

- i) Es percibida por el trabajador como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.
- ii) Constituye una ventaja patrimonial al incrementar directa o indirectamente el patrimonio del trabajador; y,
- iii) Es de libre disponibilidad para el trabajador.

En ese sentido, cuando se evidencie la concurrencia de dichas características, podemos aseverar que nos encontramos frente a un concepto remunerativo.

Noveno. Sobre la jornada de trabajo y horario de trabajo

La doctrina indica que se entiende por **jornada de trabajo**, el tiempo (diario, semanal, mensual y en algunos casos anuales) que debe destinar el trabajador en favor del empleador en el marco de una relación laboral; y por **horario de trabajo** a la hora de ingreso y salida que rige en el centro de trabajo.

Sobre esa línea de ideas, el autor ALONSO OLEA³ señala:

[...] El horario es la determinación de los momentos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado la prestación en tiempo determinado, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo [...].

Como marco legal de la jornada de trabajo en el Perú encontramos las normas jurídicas siguientes:

- El artículo 25° de la Constitución Política del Perú dispone lo siguiente:

“Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

³ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Editorial Civitas, Madrid, 2000, p. 277.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

- El Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa N°10195 ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, 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 [...].”

Décimo. Ahora bien, la jornada de trabajo tiene desarrollo legal en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR y el Reglamento del mismo, el cual ha sido aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

Décimo Primero. Respecto a las jornadas menores a ocho horas, el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, regula dicho supuesto; sin embargo, así como puede reducirse la jornada, también, puede incrementarse, amparada en la facultad de dirección del empleador lo que supondría extender el horario de trabajo, no obstante, dicho incremento obliga a incrementar las remuneraciones debido a la mayor extensión de horario, para lo cual deberá celebrarse un convenio colectivo, pacto individual o la costumbre, puesto que, lo que se busca es compensar al trabajador por la extensión de un horario de trabajo previamente acordado, debiendo para ello observarse el criterio de remuneración ordinaria contenido en el artículo 12° de la norma antes citada.

Décimo Segundo. En cuanto a la remuneración ordinaria, hemos precisado que el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que, la remuneración ordinaria es aquella que conforme a lo previsto en el artículo 39° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo número 05-95-TR, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensual, según corresponda en dinero o en especie, incluso el valor de la alimentación; no incluyéndose las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisas así como aquellas de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual.

En cuanto al artículo 39° Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo, antes mencionado, prevé que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajador, mientras que, el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, prevé que, para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

Décimo Tercero. Solución al caso concreto

En virtud a los fundamentos de la infracción normativa denunciada por el recurrente, se advierte, que la materia controvertida se centra, en establecer si el incremento remunerativo por extensión de la jornada laboral debe formar parte de la remuneración básica y si tiene incidencia en el cálculo de los beneficios sociales, por ende, resulta indispensable remitirnos a lo establecido en el acta suscrita entre las partes, referido a la implementación de turnos y la modificación de la jornada.

Décimo Cuarto. En ese sentido, del ***Acta de Implementación en Tres Turnos de Trabajo del Área Operativa del Terminal Portuario Callao*** de fecha cinco de marzo de dos mil siete, que corre de fojas noventa y nueve a ciento uno, se verifica que los representantes de la empresa y los representantes del sindicato SITENAPU acordaron que **a partir del cinco de marzo de dos mil siete**, se modifique la jornada, horario y turnos de trabajo en los siguientes términos:

[...] III. ACUERDOS

[...] 2. *La modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo a que se refiere el numeral anterior implica:*

2.1 *La ampliación de jornada de trabajo, extendiéndose hasta el máximo establecido por ley, vale decir 08 horas diarias y 48 horas semanales, otorgándose a los trabajadores el incremento remunerativo en función al tiempo adicional laborado.*

2.2 *La exclusión del tiempo de refrigerio, equivalente a 45 minutos, para incrementar el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, otorgándose a los trabajadores el incremento remunerativo correspondiente por laborar en forma ininterrumpida dicho periodo de tiempo [...].*
(Énfasis agregado)

Asimismo, en el numeral 3 de la citada Acta, se establece lo siguiente:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

El procedimiento del cálculo para determinar el incremento remunerativo por ampliación de la jornada de trabajo y exclusión del tiempo de refrigerio que motiva el presente, se efectuará de acuerdo a lo establecido por el artículo 3° y artículos correspondientes al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671 aprobado mediante Decreto Supremo N° 0 07-2002-TR y su Reglamento.

En consecuencia, queda claro que el procedimiento del cálculo para determinar el incremento remunerativo por ampliación de la jornada de trabajo y exclusión del tiempo de refrigerio, debe efectuarse de conformidad con lo establecido por el artículo 3° y artículos correspondientes del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento.

Décimo Quinto. Conviene destacar que en el presente caso, no existe controversia respecto al monto que percibió el demandante por concepto de la extensión de la jornada laboral; por lo que solo corresponde determinar si el incremento remunerativo por la extensión de la jornada laboral debe formar parte de la remuneración básica y si tiene incidencia en el cálculo de los beneficios sociales.

Décimo Sexto. Ahora bien, de las liquidaciones de ingresos del demandante que obran de fojas setenta y cuatro a noventa, se advierte que el demandante, ha percibido el incremento remunerativo por extensión de la jornada de trabajo bajo el rubro “D. Legislativo 854”, con lo que queda acreditado que dicho pago emerge de la contraprestación de los servicios brindados por el actor, concepto que ha sido abonado en forma regular, ordinaria y permanente, y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición; lo que permite acreditar que, el pago por este concepto no se encontraba legalmente dentro de la estructura remunerativa “básica” del actor a pesar que el incremento de las horas en que el trabajador presta sus servicios ordinarios resulta una contraprestación directa e inmediata



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

estrechamente vinculada a la prestación misma del trabajo, es por ello que, a diferencia de lo postulado por la Sala Superior, se ha podido advertir que dicho concepto forma parte de la remuneración principal y por ende, integrada a la remuneración básica, es así que, debe constituir parte de la remuneración básica del demandante y debe ser considerado para el cálculo de los beneficios sociales, debido a la naturaleza remunerativa antes acotada.

Igualmente, debe tenerse en cuenta que, si bien en autos no se encuentra acreditado que entre las partes se haya acordado que la aplicación del incremento por extensión de jornada debía formar parte de la remuneración básica, ello no implica desconocer su naturaleza, puesto que, la remuneración se paga en función del trabajo realizado en determinadas horas, lo que fue concertado mediante convenio colectivo, es por ello que, la ampliación de una jornada de trabajo, importa incrementar la remuneración en función al tiempo adicional trabajado, importe que al incluirse en la remuneración básica genera efectos laborales colaterales respecto de los conceptos demandados por el actor, entre ellos, que el cálculo debe ser efectuado respecto de los conceptos que tienen naturaleza remunerativa.

Décimo Séptimo. Por tales motivos, se evidencia que se ha incurrido en una interpretación errónea por parte del Colegiado Superior en la forma en que se ha venido calculando y pagándose el incremento por extensión de jornada, puesto que como se señalado en los considerantes precedentes estos deben formar parte de la remuneración básica, en concordancia con los dispositivos legales contenidos en los artículos 3° 11° y 12° del Texto Único Ordenado en mención, deviniendo en ***fundada*** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Luis Augusto Barbieri Sánchez**, mediante escrito presentado el siete de febrero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos dieciséis a doscientos veintiséis,



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 10526-2019
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO- NLPT**

CASARON la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diecisiete de enero del dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos tres a doscientos trece, **y actuando en sede de instancia:** **REVOCARON** la **sentencia de primera instancia** de fecha veintiocho de febrero del dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y cinco, que declaró **infundada** la demanda, **y REFORMÁNDOLA** la declararon **FUNDADA**; **ORDENARON** la inclusión del concepto “*extensión de jornada de trabajo por acta de implementación de tres turnos*” en la remuneración base y la incidencia en los colaterales, por lo que se ordena su liquidación en ejecución de sentencia; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima – ENAPU S.A.**, sobre **reintegro de remuneraciones y otros**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Dávila Broncano**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

Kysc/fsy