



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla.- Cuando el trabajador de confianza se encuentra sujeta a fiscalización horaria; le corresponde percibir el pago de horas extras conforme a lo establecido por el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, en concordancia con lo señalado por la doctrina jurisprudencial vinculante contenida en la Casación Laboral número 14847-2015 DEL SANTA.

Lima, dieciocho de enero de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número tres mil cuatrocientos setenta y dos, guion dos mil dieciocho, **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Ruth Claudia Carpio Valdivia**, mediante escrito presentado el cinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos seis a novecientos diecisiete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos noventa y cuatro a novecientos dos, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veinte de septiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos sesenta y uno a ochocientos setenta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda, y **reformándola**, la declaró **infundada**; en el proceso ordinario laboral seguido contra la empresa demandada, **PC MODA Sociedad Anónima Cerrada**, sobre **pago de hora extras y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha nueve de enero de dos mil veinte, que corre de fojas setenta y uno a setenta y cinco, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **Infracción normativa de los artículos 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**; por lo que corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Demanda: Se advierte del escrito de demanda, interpuesta de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cincuenta y siete a sesenta y cinco, la actora solicita el pago de horas extras por la suma de treinta y tres mil setecientos noventa con 99/100 soles (S/ 33,790.99), más los intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada en parte la demanda, considerando que, si bien en los dos últimos contratos se le asignó el puesto de Administradora de tienda; sin embargo, no se precisó cuál iba ser su labor de administradora y muy por el contrario, las funciones consignadas en dichas prórrogas son las mismas que cuando fue contratada como impulsadora de ventas; por tanto dicha calificación no crea convicción que el cargo de la demandante haya sido administradora de tienda, sino la de impulsadora de ventas y ello explica además que la remuneración básica con comisiones por ventas que se acordó desde un inicio no varió en nada que, como cuando se le asignó el supuesto cargo de administradora de tienda, tal como se corrobora con las boletas de pago de fojas diecisiete a cincuenta y tres; por tanto su cargo siempre fue el de impulsadora de ventas o promotora de ventas como se consignó en las boletas de pago iniciales, tampoco existe otro medio probatorio que haga inferir o que corrobore al menos que el cargo de la demandante en el dos mil trece y dos mil catorce haya sido de administradora de tienda y si bien como se advierte del informe de actuación inspectiva realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, la demandante se identificó en su calidad de administradora; sin embargo en dicho acto el inspector encontró laborando a dos personas entre ellas la demandante, quien además manifestó que los representantes legales se encontraban en la ciudad de Lima.

Asimismo, según acta de actuación inspectiva realizada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, con fecha doce de agosto del año dos mil catorce, el representante de la demandada Jorge Luis Campana Berrio presentó el registro de control de asistencia, del cual verificó el inspector lo siguiente: “*se puede apreciar*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que en el mismo figura los rubros fecha: Hora de ingreso al centro de trabajo 09:55, 10:00, 10:02 de la mañana; Hora de salida 10:00, 10:03, 10.05 de la noche , con un día de descanso obligatorio a la semana laborando la trabajadora indicada doce horas diarias desde el mes de julio del 2011 hasta julio del dos mil catorce, según el indicado registro de control de asistencia”; es decir que la actora realizaba labores fuera de la jornada ordinaria de trabajo que se le ha asignado y su labor era de doce horas, es decir no se le otorgaba el horario de refrigerio que se pactó ni el descanso obligatorio de cuarenta cinco minutos y ello resulta convincente, porque, el representante de la demandada declaró en la audiencia de juzgamiento (mm 0036:43) desconocer el horario de atención de la tienda y que debe ser el horario de diez de la mañana (10:00 a.m.) a diez de la noche (10:00 p.m.) como lo manifiesta el apoderado de la demandante.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, revocó la sentencia de primera instancia, y reformándola, declaró infundada la demanda; considerando, si bien el cargo inicial ejercido por la demandante fue de impulsadora de ventas; posteriormente su cargo fue de administradora de tienda, desde diciembre del dos mil doce hasta septiembre del dos mil catorce, según se aprecia de las planillas electrónicas de fojas diecisiete a fojas treinta y ocho, cargo este último que es de dirección, por las características, funciones del cargo de administrador de tienda, cuales son la representatividad, la responsabilidad, la dirección, control y administración, lo que se acredita sobre todo con el Informe de Actuación Inspectiva de fojas seis, pues atendió al inspector laboral en calidad de administradora, representante de la inspeccionada. Además, no se advierte de autos que haya cuestionado la actora la calificación de personal de dirección o de confianza, conforme al ordenamiento legal laboral, esto es el artículo 61° del Decreto Supremo número 001-96-TR.

Respecto al pago de horas extras, respecto del cargo inicial ejercido por la demandante, de impulsadora de ventas, desde el primero de junio del dos mil once hasta el treinta de noviembre del dos mil doce, en autos no existe medio probatorio alguno que acredite la realización de labores en sobretiempo; al contrario, según el contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas ochenta y tres (de fecha primero de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

junio del dos mil once), en la cláusula quinta, se precisa que la jornada semanal y horario de trabajo sería de lunes a domingo con un día completo de descanso a la semana.

Con relación al cargo desempeñado como administradora de tienda; si bien, de fojas doscientos cuarenta y dos a fojas doscientos cuarenta y ocho, obran los Registros Permanentes de Control de Asistencia de enero a junio del dos mil catorce, en el que se aprecia el nombre de la actora, la hora de ingreso (09:55 aproximadamente), la hora de salida (10:00); los mismos no causan convicción, en atención a que no aparecen las rúbricas que corresponden a la trabajadora, tampoco cuentan con firmas ni sellos de los representantes de la empleadora, menos un formato del que pueda advertirse que corresponde a la demandada; peor aún si, no se ha detallado la hora de refrigerio establecida en los contratos de trabajo firmados entre las partes, esto es, de 01:00 a 2:30 p.m.; menos aún los cuarenta y cinco (45) minutos adicionales de descanso obligatorio el cual podría ser tomado en el horario que creyera por conveniente. A ello se agrega que, al ser el mismo un cargo de dirección; por tanto, de conformidad con el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, no se encuentra comprendido en la jornada máxima.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Tercero: Las causales declaradas procedentes es la **infracción normativa de los artículos 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, dichos dispositivos prescriben lo siguiente:

***Artículo 43.-** Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.*

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

***Artículo 44.-** Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior.*

En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

Alcances sobre el personal de dirección y de confianza

Cuarto: Corresponde expresar que, en ocasiones, existe confusión respecto de quiénes son calificados como personal de dirección y quiénes son denominados personal de confianza; sin embargo, ha sido la propia legislación la que ha precisado sus principales diferencias, las que además han sido descritas en el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, norma de la cual se abstrae que el personal de dirección, a diferencia del personal de confianza, tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

El autor Blancas Bustamante¹, define al personal de confianza en los siguientes términos:

Los que laboran personal y directamente con el empleador (...) En este grupo se comprende (...) a personal que realiza labores de asistente, secretaria, chofer o conserje, para dicha categoría de empleados. Su calificación como “trabajador de confianza” no depende, por ello, de la jerarquía del cargo que desempeñan, sino del hecho de tener una relación personal y directa, de carácter laboral (...).

Por su parte, Néstor de Buen² considera que:

El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...).

En ese sentido, podemos mencionar los casos de trabajadores de confianza siguientes: a) Personal que labora en contacto directo con el personal de dirección realizando funciones de asesoría, tal como sería el caso de sus asesores legales o asesores técnicos; b) Personal que labora directamente en funciones de apoyo de los trabajadores de dirección, tal como es el caso de las secretarías, choferes y personal de seguridad; c) Personal que realiza labores jerárquicas que no califican como labor de dirección, tal como es el caso de los subgerentes, jefes de departamento, entre otros y; d) Todos los demás casos que la ley lo establezca así.

Quinto: Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores, radica en que sólo el *personal de dirección* tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el *personal de confianza*, si bien trabaja en contacto directo con el

¹ Blancas, C. “El despido en el derecho laboral peruano”. Tercera Edición. Perú: Jurista Editores, 2013, p. 588-589.

² De Buen, Néstor. Derechos del trabajador de confianza. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pp. 14 y 15.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

empleador o con el personal de dirección y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos.

Sexto: El Tribunal Constitucional, refiriéndose al personal de confianza y de dirección, en la sentencia recaída en el expediente número 03501-2006-PA/TC, señaló entre sus principales características, a saber: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; c) Dirección y dependencia; *“d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. **La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador. (...)**”* (el énfasis es nuestro), entre otras. Precisamente, esta última nota característica que distingue a un puesto de trabajo *común* de aquellos que son calificados como *“de confianza”*, se hace también palpable de una lectura del artículo 60° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR; el que, aunque establece la obligación por parte del empleador de seguir cierto procedimiento para la calificación de un puesto de trabajo como de dirección o confianza, lo cierto es que si mediase dicha *“omisión”* respecto del procedimiento establecido por ley, posibilita a pesar de ello, que dichos cargos sean considerados como dirección o confianza cuando de su propia naturaleza sea evidente que los mismos lleven ínsito tal calificación; ello es así, **porque las cosas son lo que su naturaleza dicta y no lo que su denominación indique.**

Séptimo: Lo señalado anteriormente, también ha sido resaltado por el Tribunal Constitucional en la citada sentencia, señalando que la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita. Por ello, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo.

Análisis del caso en concreto



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Octavo: Sobre el particular, la parte recurrente señala que a pesar de tener el cargo de administradora no es trabajadora de confianza o de dirección por cuanto no representa a la empresa demandada, además, esta última no ha presentado medios de prueba que acredite dicha situación. Por otro lado, se encuentra acreditado que prestó servicio en sobretiempo (tres horas diarias), por lo tanto, la Sala Superior no ha interpretado razonablemente los artículos 5°, 9°, 10° y 10°A del Decreto Supremo número 007-2002-TR, así como el artículo 11° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR.

De conformidad con los argumentos desarrollados por la señora Ruth Claudia Carpio Valdivia, la controversia se circunscribe en establecer si, las labores de *administradora de tienda* pueden ser calificadas como cargo de confianza o de dirección. Posteriormente a ello, corresponderá determinar si la demandante le corresponde el derecho a percibir el pago de horas extras.

Noveno: Al respecto, de la revisión de los actuados se puede verificar que la demandante fue contratada inicialmente para que desempeñara el cargo de *impulsadora de ventas*, percibiendo la suma de trescientos soles (S/ 300.00 soles) más comisiones sobre las ventas mínimas, conforme se aprecia de la cláusula tercera y cuarta de los contratos de trabajo por incremento de actividad; el mismo que ha sido prorrogado en los mismos términos hasta el treinta de marzo del dos mil trece.

Posteriormente, desde el treinta y uno de marzo del dos mil trece, las partes celebraron otra prórroga al contrato de trabajo sujeto a modalidad, (fojas noventa y cinco), pero esta vez se determinó que la demandante desempeñaría el cargo de *administradora de tienda*, con las mismas condiciones de la jornada laboral, establecidas en el primer contrato de trabajo, esto es, la hora de ingreso a las once de la mañana (11:00 a.m.), la hora de salida a las nueve de la noche (09:00 p.m.), con horario de refrigerio de la una de la tarde (01:00 p.m.) a dos y treinta de la tarde (2:30 p.m.) y cuarenta y cinco (45) minutos adicionales de descanso obligatorio el cual podría ser tomado en el horario que creyera por conveniente; percibiendo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

como remuneración mensual la suma de un mil con 00/100 soles (S/ 1,000.00 soles), más comisiones de ventas mínimas.

Décimo: Conforme se aprecia del fundamento anterior, la demandante desde el treinta y uno de marzo de dos mil trece, se viene desempeñando como *administradora de tienda*, lo que implica que fue la encargada de administrar y de velar por el funcionamiento de la sucursal de Pierre Cardin en la ciudad de Arequipa, lo cual importa que debía de dirigir y controlar las actividades que se llevan a cabo, y para ello, debía coordinar de manera directa con el empleador o su personal directivo, además, conforme indicó en audiencia de juzgamiento y en audiencia de vista, la demandante era quien reportaba diariamente las ventas realizadas³, lo que pone de manifiesto, que tenía acceso a información financiera de la tienda, la misma que tiene carácter reservada. En ese sentido, queda claro que la recurrente ostentaba un mayor grado de responsabilidad a diferencia de los trabajadores comunes; es por ello, que su remuneración mensual aumentó desde la fecha en que fue designada como “*administradora de tienda*”, conforme se aprecia de los contratos de trabajo y sus prórrogas y las boletas de pago.

Décimo primero: En ese sentido, en virtud de la naturaleza del cargo desempeñado por la recurrente y al grado de responsabilidad que ello conlleva, este Tribunal Supremo considera que la señora Ruth Claudia Carpio Valdivia tiene la calidad de *trabajadora de confianza*; entender lo contrario, supondría equiparar que la categoría de administradora sea similar (en igual responsabilidad) a la de un trabajador común de la demanda.

Décimo segundo: Bajo ese contexto, lo señalado por el Colegiado Superior en la Sentencia de Vista respecto a que el cargo de *administradora de tienda* constituye uno de *categoría de dirección*; no resulta acorde no solo con la naturaleza de las funciones desempeñadas por la demandante, sino que, además, no se ha tenido en cuenta que en autos no se encuentra acreditado que la actora haya actuado en representación del empleador o que comparta funciones de administración o control; es por ello, que en el proceso de inspección de trabajo realizada por el

³ Véase minutos 29:30 a 30:10 del video de la audiencia de juzgamiento.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ministerio de Trabajo, se advierte que, quien se apersona en calidad de apoderado y representante de la empresa demandada, no es la actora, sino los señores Arturo Willian Wasthon Loayza y Jorge Luis Campana Berrios, tal como se aprecia del informe de actuaciones inspectivas de fecha cinco de setiembre de dos mil catorce emitido en el expediente administrativo 786-2014-SDDLG (que obra a fojas ochocientos cuarenta y tres a ochocientos cuarenta y cinco); además, la defensa legal de la empresa demandada en audiencia de juzgamiento⁴ indicó de manera expresa que la actora es trabajadora de confianza y no de dirección, argumento que fue ratificado en audiencia de vista⁵ por la misma parte procesal.

Siendo ello así, este Supremo Tribunal advierte que la Sala Superior ha efectuado una incorrecta calificación del cargo desempeñado por la demandante (administradora de tienda), el cual, por su naturaleza, tiene la categoría de confianza y no de dirección; por lo tanto, corresponde amparar parcialmente los argumentos desarrollados por la parte demandante.

Décimo tercero: Por otro lado, respecto al argumento relacionado con el pago de horas extras. Sobre el tema, se debe indicar que, si bien se ha determinado en la presente ejecutoria que la demandante tiene la categoría de trabajadora de confianza; sin embargo, el artículo artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, regulado por el Decreto Legislativo número 854, prescribe: *“No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia”* (el subrayado y cursiva es nuestro).

Así, el profesor Toyama Miyagusuku, sostiene que *“(…) hay personal que califica como de confianza, pero que sí se encuentra fiscalizado, esto es, sometido a un horario de trabajo, como ocurre con la secretaría del gerente general o con los analistas del área de contabilidad, etc”*⁶; en esa misma línea de argumentación,

⁴ Véase los minutos del 10:13 a 10:39 del video de audiencia juzgamiento.

⁵ Véase los minutos del 2:50 a 3:10 del video de audiencia de vista.

⁶ Toyama, J. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, p.410.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

este Supremo Tribunal en la Casación Laboral número 14847-2015 DEL SANTA, estableció como doctrina jurisprudencial vinculante que el artículo 11° del Decreto Supremo número 008-2002-TR, debe interpretarse de la siguiente manera:

En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario al que le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional esté consignada en un documento de la empresa.

Entonces, el trabajador de confianza le corresponde el pago de horas extras si su labor se efectúa sujeta a fiscalización horaria, esto es, que se encuentre sometido a un horario de trabajo. En ese sentido, la doctrina ha establecido algunos rasgos o elementos para determinar cuándo un trabajador de confianza tiene autonomía o fiscalización horaria, a saber:

i) la no obligación de marcar cualquier ingreso/salida; ii) no hay solicitud de permisos para temas personales sino, a lo sumo, coordinaciones; iii) no existen descuentos por tardanzas; iv) no presentan sanciones por tardanzas; v) no hay la necesidad de compensar horas dejadas de laborar; vi) no se entregan comunicaciones y recordatorios sobre cumplimiento de horarios y jornadas; vii) no hay antecedentes de control de horas y horarios (récord) para aumentos, promociones, etc. En estos supuestos descritos no fiscalización de tiempo-, salvo que exista un control de tiempo de trabajo, las personas no tienen derecho a horas extras (...)⁷ (el subrayado y cursiva es nuestro).

Décimo cuarto: En el caso bajo estudio, se aprecia que la demandante se encontraba sujeto a un horario de trabajo, siendo su hora de ingreso a las once de la mañana (11:00 a.m.), y su hora de salida a las nueve de la noche (09:00 p.m.), con horario de refrigerio de la una de la tarde (01:00 p.m.) a dos y treinta de la tarde (2:30 p.m.) y cuarenta y cinco (45) minutos adicionales de descanso obligatorio el

⁷ Toyama, J. Ob. cit., p. 410.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

cual podría ser tomado en el horario que creyera por conveniente, tal como se advierte de los contratos de trabajo y sus prórrogas; aspecto que además no ha sido cuestionado por la empresa demandada en el decurso del presente proceso.

Por otro lado, de las copias certificadas del informe de actuaciones inspectivas emitido en el expediente administrativo 786-2014-SDDLG (que obra a fojas ochocientos cuarenta y tres a ochocientos cuarenta y cinco), en virtud del registro de entrada y salida presentado por el apoderado de la demandada por el periodo de junio de dos mil once hasta julio de dos mil catorce, la Autoridad Administrativa de Trabajo indicó que la señora Ruth Claudia Carpio Valdivia prestó trabajo en sobretiempo desde el mes de julio de dos mil once hasta julio de dos mil catorce; a ello, debe añadirse que la empresa demandada no cumplió con exhibir el libro de registro de entrada y salida solicitada por la parte demandante por el periodo reclamado; lo que refuerza la conclusión arribada por el inspector de trabajo en el proceso administrativo mencionado, esto es, que la recurrente prestó servicio en sobretiempo.

Décimo quinto: Conforme a lo señalado, se puede concluir que la demandante a pesar de desempeñarse como trabajadora de confianza, se encontraba sometida a un horario de trabajo, el cual fue establecido en los contratos de trabajo y sus prórrogas; asimismo, ha quedado probado que prestó servicio en sobretiempo por el periodo reclamado; por lo tanto, corresponde amparar en parte los fundamentos expuesto por la recurrente.

En ese sentido, este Supremo Tribunal considera que la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa de los artículos 43° y 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por haber efectuado una incorrecta calificación del cargo desempeñado por la demandante; asimismo, apreciándose que el petitorio de la demanda constituye pago de horas extras el cual fue amparado por el juzgado de origen, y habiéndose determinado que la demandante acreditó que estuvo sujeto a fiscalización horaria y que prestó servicio



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3472-2018
AREQUIPA**

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

en sobretiempo; corresponde, actuando en sede instancia, confirmar la sentencia apelada en merito a los fundamentos expuestos en la presente ejecutoria.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Ruth Claudia Carpio Valdivia**, mediante escrito presentado el cinco de enero de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos seis a novecientos diecisiete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos noventa y cuatro a novecientos dos, y **actuando en sede instancia**, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha veinte de septiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochocientos sesenta y uno a ochocientos setenta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la empresa demandada, **PC MODA Sociedad Anónima Cerrada**, sobre **pago de hora extras y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupu**; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

LÉVANO VERGARA

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

Jlao/Cacm