



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

***Sumilla:** La labor de vigilante que desempeñó el demandante fue realizada con permanente atención y estado de alerta, por lo tanto al no encontrarse excluido de la jornada máxima de trabajo le corresponde el pago de horas extras, ya que hizo trabajo en sobretiempo.*

Lima, cuatro de octubre de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número veinte mil cuatrocientos setenta y nueve, guion dos mil dieciséis, guion **JUNÍN**, 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 demandada, **Empresa de Seguridad Grupo 4res Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el siete de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dieciocho de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta y cuatro a trescientos noventa, **en cuanto revocó la sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha ocho de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta a trescientos cincuenta y cuatro, **en el extremo que declaró infundado el pago de horas extras y reformándolo declararon fundado dicho extremo;** en el proceso seguido por el demandante, **Jorge Luis Orellana Quiñones**, sobre pago de horas extras y otros.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha diecisiete de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas sesenta y seis a setenta del cuaderno formado, por las siguientes causales:



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

- i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- ii) Infracción normativa del inciso b) del artículo 10° del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.*

Corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas mencionadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1.- Pretensión demandada: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas uno a siete, ampliada mediante escrito obrante a fojas trescientos once y trescientos doce y subsanada mediante escritos corrientes a fojas trescientos quince y de fojas trescientos dieciocho a trescientos veinte, el actor pretende el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado con la empresa demandada y, como pretensiones accesorias, la entrega del Certificado de Trabajo y el pago de los siguientes conceptos: indemnización por despido arbitrario, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), indemnización vacacional, vacaciones truncas, gratificaciones, remuneración insoluta del mes de octubre de dos mil quince, honorarios profesionales, horas extras y día de descanso compensatorio por laborar sin descanso.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín mediante sentencia de fecha ocho de junio de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda respecto a las pretensiones de reconocimiento de vínculo laboral, indemnización por despido arbitrario y entrega de Certificado de Trabajo, fundada en parte la demanda respecto a la pretensión de pago de beneficios sociales, e infundada en cuanto al pago de horas extras y pago de remuneración insoluta del mes de octubre de dos mil quince. Consideró que de autos se concluye que el demandante prestó servicios a favor de la demandada, de manera subordinada y percibiendo una remuneración, por lo que existió una relación laboral de carácter permanente sujeta al régimen laboral de la actividad privada y que por tanto fue objeto de un despido arbitrario. Sobre el pago de horas extras consideró que el actor en la Audiencia de Juzgamiento señaló que desempeñaba funciones de vigilancia, cargo que conforme al artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR se encuentra excluido del marco de protección de la jornada máxima de trabajo, por lo que en consecuencia no le corresponde el pago de dicho concepto.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de octubre de dos mil dieciséis, revocó la sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la pretensión de horas extras, y reformándola la declararon fundada, ordenando el pago de la suma de diez mil novecientos ocho con 33/100 soles (S/ 10,908.33). Consideró que en atención a la condición de rebelde de la demandada y verificado lo actuado en el proceso, se concluye que el actor realizó durante todo su tiempo de servicios la labor de vigilancia y supervisión en una jornada de doce horas diarias, y que por la propia naturaleza de la labor que desarrolló esta no fue en jornada intermitente, sino de permanente atención y estado de alerta, condiciones de trabajo que no han sido desacreditadas por la demandada, por lo que corresponde el pago de horas extras teniendo en cuenta que el actor laboró desde las siete de la noche hasta las siete de la mañana, en forma diaria e ininterrumpida.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

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 comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Tercero: Tal disposición establece lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Cuarto: Al respecto, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso están necesariamente comprendidos:

- a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural);
- b) Derecho a un Juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

- g)** Derecho a la instancia plural;
- h)** Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Quinto: Respecto al derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, contenido en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-HC, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** Inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** Falta de motivación interna del razonamiento, **c)** Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** Motivación insuficiente, **e)** Motivación sustancialmente incongruente y **f)** Motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

Solución al caso concreto

Sexto: De la revisión del recurso de casación que corre de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y uno, se aprecia que la recurrente señala que el Colegiado Superior vulneró el debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales, al no tener en cuenta que la empresa demandada está acogida al Régimen Especial de la Micro y Pequeña Empresa - MYPE, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo número 013-2013-PRODUCE, y que además el cálculo de los beneficios sociales se efectuó con el régimen ordinario, a pesar que en el Contrato de Trabajo del actor se especificó expresamente el Régimen Especial de la MYPE.

Al respecto, debemos indicar que en el considerando primero de la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de octubre de dos mil dieciséis¹, el Colegiado Superior menciona que en el presente caso el dispositivo aplicable es el Decreto Supremo número 013-2013-PRODUCE, cuerpo legal vigente al momento del vínculo laboral entre las partes del proceso, y por ello luego concluye en el numeral 1 del considerando segundo que la demandada tiene la obligación de asumir los derechos laborales que le corresponde al trabajador demandante no obstante estar registrado como micro empresa.

Por otro lado, sobre el régimen laboral que se tuvo en cuenta para efectuar el cálculo de los beneficios sociales reclamados, debemos señalar que dicho punto no fue materia de apelación, ya que el recurso presentado por la empresa demandada fue declarado improcedente por extemporáneo mediante resolución número siete de fecha uno de julio de dos mil dieciséis².

Séptimo: Siendo así, se verifica que la decisión del Colegiado Superior cuenta con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose motivada de acuerdo a ley, por

¹ Fojas 384 a 390.

² Fojas 371 a 372.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal; en ese sentido, la búsqueda de un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido en la instancia superior de mérito, no puede ser causal para cuestionar la motivación o el debido proceso, sin que tampoco se advierta la existencia de vicio alguno durante el trámite del expediente que atente contra las garantías procesales y constitucionales; por ello, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Sobre la infracción normativa del inciso b) del artículo 10° del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Octavo: La disposición en mención regula lo siguiente:

“Artículo 10.- Para efectos del Artículo 5 de la Ley se considera como:

(...)

b) Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; y,

(...).”

Es importante traer a colación para la resolución de la causal bajo examen lo dispuesto por el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, que señala lo siguiente:

“Artículo 5.- 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”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Noveno: Se verifica del recurso de casación, específicamente de los fundamentos que sustentan la causal bajo examen, que el análisis debe circunscribirse a determinar si el Colegiado Superior incurrió o no en la infracción normativa del ***inciso b) del artículo 10° del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo***, ello con la finalidad de dilucidar si las labores de vigilancia que realiza el actor deben considerarse o no como servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad, para efectos de otorgar el pago de horas extras reclamado.

Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

Décimo: El trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, motivo por el cual su remuneración merece un tratamiento especial.

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

10.1.- Constitución Política del Perú

Los artículos 23° y 25° de la Constitución Política del Perú, disponen lo siguiente:

“(…)

Artículo 23.- (…)

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (…)

Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

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 (…)”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

10.2.- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio sobre las horas de trabajo -industria-, 1919), aprobado por Resolución Legislativa número 10195, ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, establece: “(...) *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 (...)*”.

10.3.- Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

El artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2002- TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente:

“(...) La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

(...)”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

De la jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo en el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo número 013-2013-PRODUCE

Décimo Primero: En la disposición referida, sobre la jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo se regula lo siguiente:

“Artículo 50.- Objeto

Créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

(...)” (subrayado nuestro)

“Artículo 53.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobretasa del 35%” (subrayado nuestro).

Solución al caso concreto

Décimo Segundo: De la revisión de autos, se aprecia que el Colegiado Superior mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de octubre de dos mil dieciséis³ revocó la sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la pretensión de

³ Fojas 384 a 390.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

pago de horas extras y reformándola la declaró fundada, al considerar que el actor realizó durante todo su tiempo de servicios la labor de vigilancia y supervisión en una jornada de doce horas diarias, y que por la propia naturaleza de la labor que desarrolló esta no fue en jornada intermitente sino de permanente atención y estado de alerta.

Por otro lado, en el recurso de casación⁴ presentado por la recurrente, específicamente en los fundamentos que sustentan la causal bajo examen, se menciona que el trabajador demandante realiza las funciones de vigilante, y por lo tanto no tiene derecho al pago de horas extras.

Décimo Tercero: Sobre ello, debemos señalar que no existe discusión respecto que al demandante, en su condición de trabajador sujeto al régimen laboral especial de la Micro Empresa⁵, en lo relacionado a la jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, le corresponde la aplicación del Decreto Supremo número 007-2002-TR, conforme a lo previsto en el artículo 53° del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo número 013-2013-PRODUCE; en consecuencia, también le es aplicable el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR.

Décimo Cuarto: En ese contexto, es importante mencionar que el artículo 5° del Decreto Supremo número 007-2002-TR regula que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia; asimismo, el inciso b) del artículo 10° del Decreto Supremo número 008-2002-TR realiza la precisión que dichos trabajadores son aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad; por lo tanto, en el caso materia de autos se

⁴ Fojas 423 a 431.

⁵ Fojas 369.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

debe determinar si el actor realizaba sus labores de manera alternada, con lapsos de inactividad, ello teniendo en cuenta lo acordado en el inciso a) del Tema número 03 del I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, el cual señala que *“Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima sólo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente”*.

Décimo Quinto: De la revisión de autos se aprecia que el demandante en su escrito de ampliación de demanda⁶ sostiene que laboró doce horas diarias ininterrumpidas desde las siete de la noche hasta las siete de la mañana, lo cual está acreditado con las copias de la Tarjeta de Control de Asistencia⁷ y con las copias del Cuaderno de Ocurrencias⁸, en las que se verifica que durante el tiempo que laboró lo realizaba con permanente atención y estado de alerta, documentales que no han sido cuestionadas en el decurso del proceso.

Por otro lado, se advierte que la empresa recurrente en ningún momento aportó documentos que desacrediten que la jornada de trabajo del actor fue de más de ocho horas y que sus labores realizadas no fueron alternadas con lapsos de inactividad, peor aún si en la Audiencia de Conciliación⁹ la demandada fue declarada rebelde.

En ese sentido, se concluye que la labor de vigilante que desempeñó el demandante fue realizada con permanente atención y estado de alerta, por lo que al no encontrarse excluido de la jornada máxima de trabajo le corresponde el pago de horas extras, desde que hizo trabajo en sobretiempo.

Décimo Sexto: De acuerdo a lo expuesto se tiene que el Colegiado Superior tampoco incurrió en infracción normativa del ***inciso b) del artículo 10° del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto***

⁶ Fojas 1 a 7

⁷ Fojas 14 a 16.

⁸ Fojas 19 a 309.

⁹ Fojas 331 a 332.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20479-2016

JUNÍN

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

Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, deviniendo la causal invocada en **infundada**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal de l Trabajo,

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa de Seguridad Grupo 4res Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el siete de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta y cuatro a trescientos noventa; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a Ley; en el proceso seguido por el demandante, **Jorge Luis Orellana Quiñones**, sobre **pago de horas extras y otros**; **interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Jlmc/Jvm