



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

***Sumilla.** En las jornadas acumulativas o atípicas, la distribución de los tiempos de trabajo y de descanso, permiten que el descanso por los días feriados se encuentre comprendido en estos últimos, como sucede en el caso de una jornada válida de diez por diez.*

Lima, veintisiete de setiembre de dos mil veintitrés. -

VISTA la causa número veinte mil doscientos sesenta, guion dos mil veintiuno, **LIMA**; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Malca Guaylupo, Ato Alvarado, y Yangali Iparraguirre**; el **voto en minoría** del señor juez supremo **Bustamante del Castillo**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de mayo de dos mil veintiuno, que corre de fojas seiscientos cuatro a seiscientos veintidós, contra la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha cuatro de mayo de dos mil veintiuno, que corre de fojas quinientos noventa y uno a quinientos noventa y siete, que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, sobre Pago de Beneficios Sociales.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintidós de marzo de dos mil veintitrés, que corre de fojas doscientos catorce a doscientos diecisiete del cuadernillo de casación, se



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

CASACIÓN LABORAL N.° 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.° 29497

ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las causales de: *Infracción normativa del artículo 9° del Decreto Legislativo número 713; Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 25° de la Constitución Política del Perú; Infracción normativa por inaplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú; Infracción normativa por inaplicación del inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; e Infracción normativa por inaplicación del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha veinte de febrero de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatro a ciento treinta y seis, el sindicato pretende que se reconozca el derecho, desde el inicio de la relación laboral hasta la actualidad y en adelante, del pago de la retribución por la labor efectuada los días feriados no laborables con la sobretasa del 100%; se ordene a la demandada pagar la retribución por la labor efectuada los días feriados no laborables con la sobretasa del 100%; más intereses legales y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve, declaró infundada la demanda, al sostener que, es reconocido por las partes que los trabajadores de la demandada, tienen una jornada de 10 días de trabajo, por diez días de descanso en un ciclo de 20 días, con un horario de 11 horas diarias. Y que, sumados los días de descanso, se tiene: 1.43



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

días por el descanso semanal obligatorio; 3.75 días por las 3 horas laboradas más en cada día; y 0.36 por los días feriados; de ello resulta un total de 5.54 días de los 10 días de descanso otorgados por la demandada; siendo ello así, se desprende que la empresa demandada en el otorgamiento de los 10 días de descanso compensa la labor efectuada por los trabajadores en los días feriados.

- c) Sentencia de segunda instancia.** La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante sentencia de fecha cuatro de mayo de dos mil veintiuno, que corre de fojas quinientos noventa y uno a quinientos noventa y siete, confirmó la sentencia de primera instancia, bajo similares fundamentos en tanto que se ha acreditado con los Manuales del empleado de Antamina, que la demandada ha compensado los feriados no laborables con días de descanso.

Segundo. Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema de controversia está relacionado a determinar si en el caso concreto corresponde el pago de la retribución por labor efectuada los días feriados no laborables con la sobretasa del 100% o no.

Para lo cual deberá tenerse en consideración que los trabajadores se encuentran sujetos a una jornada atípica de 10 x10; esto es, 10 días de trabajo por 10 días de descanso, en un ciclo de 20 días.

Tercero. Alcances sobre la Jornada de Trabajo:

La jornada de trabajo es el periodo de tiempo durante el cual se trabaja o se desarrolla alguna actividad conforme a lo convenido en el contrato de trabajo.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 25° prescribe que, la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

De lo que se desprende que se permite excepciones en el caso de las jornadas especiales acumulativas o atípicas.

TOYAMA MIYAGUSUKU señala que *“el ordenamiento permite establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas que importan una falta de uniformidad en la cantidad de horas diarias laboradas, en la medida que la razonabilidad o las necesidades de la empresa lo ameriten y que ciertamente se respeten los parámetros máximos establecidos”*¹

Cuarto. Precisiones sobre la Jornada Atípica:

Teniendo en cuenta el objeto de pronunciamiento en el caso de autos, es necesario precisar que, en nuestro ordenamiento laboral no se ha definido el concepto de las jornadas atípicas, sin embargo, las normas hacen referencia a este tipo de jornada laboral.

En las empresas que desarrollan actividades mineras en lugares de ubicación lejanos o de difícil acceso, teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo, nuestro ordenamiento jurídico tanto constitucional como legal, permite que los trabajadores laboren bajo un sistema de trabajo en el que se puede acumular períodos de trabajo, los mismos que son compensados con períodos acumulativos de descanso.

Quinto. Sobre los descansos laborales:

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge; “Tiempo de Trabajo: Hacia una Limitación de las Facultades del Empleador, Actualidad Jurídica, Tomo 150, Año 2006, Pág. 16.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.° 29497

El reconocimiento de los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se encuentra regulado mediante el Decreto Legislativo N.°713, dentro de los cuales tenemos:

- Descanso semanal: Los trabajadores tienen derecho a un mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso a la semana; no obstante, si el trabajador laborara en su día de descanso semanal obligatorio sin compensación del mismo por otro día de descanso; tendrá derecho al pago de una sobretasa del 100% de la remuneración diaria por aquel día laborado.
- Descanso en días feriados: Los trabajadores no tienen obligación de prestar servicios en los días feriados; sin embargo, el empleador y el trabajador tienen la posibilidad de convenir modificar la oportunidad en que se efectúe el descanso; el cual, si no es otorgado o compensado por un día sustitutorio, dará lugar al pago de una sobretasa del 100% de remuneración diaria por el servicio prestado.
- Descanso vacacional: Los trabajadores tiene derecho a treinta días de vacaciones pagadas por cada año completo de servicios; la cual deberá ser pagada antes del inicio del descanso vacacional.

Respecto a la causal de Infracción normativa del artículo 9° del Decreto Legislativo número 713:

Sexto. Esta norma prescribe lo siguiente:

➤ **Decreto Legislativo número 713:**

“Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.”



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

Séptimo. Solución del caso concreto

El Sindicato recurrente sostiene que la Sala Laboral ha incurrido en Infracción normativa del artículo 9º del Decreto Legislativo número 713, pues considera que los feriados no laborables que hayan sido trabajados efectivamente se encuentran compensados de manera automática con los días de descanso que tienen los trabajadores. Sin embargo, no tiene en cuenta que solo es factible la compensación mediante descanso sustitutorio cuando el trabajador ha laborado efectivamente el día feriado y no antes, pues no se tiene el derecho concreto. Por lo que no se puede reconocer “compensaciones anticipadas automáticas” porque se estaría compensando feriados hipotéticos, es decir, feriados futuros que no se sabe si serán o no trabajados efectivamente y con ello se diluiría el derecho al feriado.

Las instancias han determinado como un hecho reconocido por las partes que, los trabajadores de la demandada prestan servicios en una jornada atípica o acumulativa de 10 x 10; esto es, 10 días de labores y 10 días de descanso, teniendo una jornada de 11 horas diarias.

Habiendo realizado el cálculo de los días de descanso que corresponden por un ciclo de 20 días, determinando que se tiene: 1.43 días por el descanso semanal obligatorio; 3.75 días por las tres horas laboradas de más en cada día; y 0.36 días por los feriados (13 feriados anuales); lo cual resulta un total de **5.54 días**; no obstante, la demandada otorga 10 días de descanso continuo, lo que permite concluir que en tales jornadas atípicas, el descanso por los días feriados se encuentra comprendido dentro de los 10 días de descanso otorgados.

Asimismo se ha hecho referencia al Manual del Empleado de Antamina² en el rubro condiciones de trabajo en el punto B, se precisa: *“En el caso que el trabajador se encuentre laborando en un horario distinto al de 4x3 o 5x2, los feriados laborables por Ley se considerarán dentro de los días libres que*

² Véase a fojas trescientos treinta y ocho a trescientos noventa y nueve del Expediente Judicial Electrónico.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

correspondan”; situación que ocurre en el presente caso, pues los mismos se encuentran laborando en una jornada de 10 x 10; esto es, un horario distinto a los estipulados en el referido Manual.

Es importante señalar que la norma cuya infracción se denuncia, se refiere al *trabajo efectuado en los días feriados no laborables **sin descanso sustitutorio***, por lo que el trabajo realizado en día feriado no necesariamente debe ser compensado con un pago adicional, sino que también puede ser **compensado** con días de descanso sustitutorio.

En el caso de autos, los trabajadores tenían conocimiento que los días feriados no laborables eran compensados con sus días de descanso; por lo que, no existe afectación al derecho pretendido; por cuanto han gozado del descanso sustitutorio, no solo de los días feriados sobre los cuales han prestado labor efectiva; sino también de todos los feriados que corresponden al año, independientemente si el feriado fue dentro de los 10 días de trabajo o los 10 días de descanso.

Este Supremo Tribunal considera que es válida y legal la jornada de trabajo acumulativa existente en la empresa demandada que es una empresa minera, con un sistema de trabajo de 10 días de trabajo continuos y 10 días de descanso continuos, en donde se ha pactado la compensación de los feriados con los días de descanso, no teniendo consistencia la posición de la parte recurrente de que la “compensación anticipada automática” estaría diluyendo el derecho al feriado.

Por lo expuesto, este Supremo Tribunal concluye que la Sala Superior no ha incurrido en la infracción del artículo 9º del Decreto Legislativo número 713, pues conforme a los argumentos expuestos, los trabajadores gozaron del descanso sustitutorio respectivo, por lo que, la causal denunciada deviene en **infundada**.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

Octavo. Respecto a las causales de Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 25º de la Constitución Política del Perú; e inaplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú:

Estas normas prescriben lo siguiente:

➤ **Constitución Política del Perú:**

*“**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.”*

*“**Cuarta Disposición Final y Transitoria.** - Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.”*

Noveno. Solución al caso en concreto:

El Sindicato recurrente alega que la Sala Superior incurre en error al considerar que los días feriados laborados están considerados dentro de los 10 días de descanso; asimismo que no se ha tenido en consideración que al incluir la compensación del feriado trabajado dentro del tiempo de descanso, afecta el derecho que corresponde a los trabajadores a su descanso y al pago por el feriado laborado.

Sin embargo, como ha sido determinado en el fundamento séptimo de la presente ejecutoria, la distribución de los tiempos de trabajo y de descanso en una jornada atípica, permiten que los descansos por los días feriados se



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

encuentren comprendidos dentro de los tiempos de descanso otorgados, lo que ha sucedido en el presente caso, como ha sido válidamente determinado por las instancias de mérito.

Por lo que, se concluye que la Sala Superior no ha incurrido en interpretación errónea del artículo 25º de la Constitución Política del Perú ni en inaplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, pues los feriados independientemente si se prestó labor efectiva o no, fueron compensados dentro los días de descanso otorgados, por lo que, las causales denunciadas devienen en **infundadas**.

Décimo. Respecto a las causales de Infracción normativa por inaplicación del inciso 2 del artículo 26º y del inciso 2 del artículo 28º de la Constitución Política del Perú:

Estas normas prescriben lo siguiente:

➤ **Constitución Política del Perú:**

*“**Artículo 26.-** En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.”*

*“**Artículo 28.-** El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 2) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución de conflictos laborales.”*

Décimo primero. Solución al caso en concreto:

El Sindicato en su recurso de casación alega que la Sala Superior ha inaplicado el inciso 2) del artículo 28º de la Constitución Política del Perú, pues no ha tenido en consideración que la jornada de trabajo de 10x10 tiene



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

reconocimiento en los convenios colectivos desde el año 2003, 2006, 2009, 2012 y 2015, lo que implica que la jornada acumulativa de 10 días de trabajo por 10 días de descanso es vinculante entre las partes, incluso sobre los contratos individuales cuando el convenio resulta más favorable.

Sin embargo, los convenios colectivos a los que hace referencia que obran de fojas doscientos cinco a doscientos treinta y uno del Expediente Judicial Electrónico únicamente acreditan los niveles remunerativos básicos otorgados por la empresa demandada, así como las condiciones de trabajo referidas al descanso vacacional, más no se hace referencia respecto a algún acuerdo sobre la compensación de los días feriados no laborables, pues no se advierte disposición alguna en ese sentido.

Por otro lado, en cuando a la inaplicación del inciso 2) del artículo 26º de la Constitución Política del Perú, la parte recurrente sostiene que en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos no resulta viable jurídicamente vaciar de contenido el derecho al descanso y al pago por trabajo realizado en día feriado y que estos derechos puedan ser dispuestos por la mera voluntad del empleador.

Al respecto, es importante precisar que la implementación de una jornada laboral atípica no requiere de la conformidad del trabajador, ya que esto depende de la naturaleza y necesidad de la actividad económica de la empresa, conforme a la facultad que le ha sido otorgada por la Constitución y la ley.

Conforme se ha determinado en la presente ejecutoria, las labores efectuadas en los días feriados no laborables se encuentran compensadas en los diez días de descanso que han sido otorgados por la empresa demandada, lo cual no constituye una renuncia de derechos por parte de los trabajadores, pues los feriados no laborables han sido válidamente compensados con los días de descanso otorgados.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

No se puede invocar el principio de irrenunciabilidad de derechos, toda vez que la implementación de la jornada laboral atípica no es producto de una decisión del trabajador, sino que la Constitución y la ley han concedido esta facultad en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa; como en el caso de autos, al tratarse de una empresa minera.

Por lo que, se concluye que la Sala Superior no ha incurrido en la infracción de las normas denunciadas; por lo que devienen en **infundadas**.

Por tales consideraciones.

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de mayo de dos mil veintiuno, que corre de fojas seiscientos cuatro a seiscientos veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha cuatro de mayo de dos mil veintiuno, que corre de fojas quinientos noventa y uno a quinientos noventa y siete, **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido contra, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, sobre **Pago de beneficios laborales**; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas** y los devolvieron

S.S.

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

YANGALI IPARRAGUIRRE

LRPC /

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO BUSTAMANTE DEL
CASTILLO, ES COMO SIGUE:**

El Magistrado Supremo que suscribe el presente voto disiente respetuosamente de los fundamentos y el sentido del voto ponente, al que se han sumado los demás Magistrados Supremos conformantes de esta Segunda Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social; razón por la cual, alcanzo el presente voto, a fin de presentar las razones por las que considero que la demanda promovida en el caso de autos, merece ser declarada fundada:

La Jornada atípica en nuestro ordenamiento

1. Las disposiciones normativas que regulan la jornada atípica en nuestro ordenamiento, esencialmente son las siguientes:

El Convenio OIT C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) 08 noviembre 1945

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:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

(...)

Artículo 4º. También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2º en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal

La Constitución de 1993

Artículo 25. 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.

TUO del D. Leg. N°854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por la Ley N° 27671, aprobado por el D.S. N°007-2002-

TR

JORNADA ORDINARIA

Artículo 1.- 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.

(...)

REGÍMENES ATÍPICOS DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 4.- En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

(...)

JORNADA NOCTURNA

Artículo 8.- En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

2. El Tribunal Constitucional en la Resolución aclaratoria de la Sentencia emitida en el Exp. 4635-2004-AA/TC, ha señalado que las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros serán aplicables siempre y cuando se cumpla copulativamente con el siguiente test de protección:

- 1) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.
- 2) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.
- 3) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.
- 4) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.
- 5) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna. Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:
- 6) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

3. A partir de esta Resolución aclaratoria y de la Sentencia emitida en el Exp. 4635-2004-AA/TC, sobre la jornada atípica acumulativa, debemos establecer las siguientes precisiones:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

- a) Constituye una jornada laboral excepcional, cuya aplicación supone – en cualquier caso- la observación copulativa de las condiciones del test desarrollado por el Tribunal Constitucional.
 - b) Las jornadas atípicas que se desarrollen durante la jornada nocturna o parte de ella, debe suponer un tratamiento especial y una jornada menor a la diurna. En cualquier caso, la jornada nocturna, (que suele darse en la actividad minera) deben ser menor a las ocho horas diarias o cuarentiocho horas semanales.
 - c) La excepcionalidad de esta jornada acumulativa atípica, no exime al empleador del cumplimiento de otras obligaciones de carácter laboral, tales como seguridad laboral, salud, descansos adecuados.
- 4.** Esta Sala Suprema, considera también que la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, como jornada máxima, puede ser reducida a una jornada menor por convenio entre las partes o por una decisión unilateral del empleador. Esta reducción, alcanza también a las denominadas jornadas laborales atípicas acumulativas.
- 5.** No obstante, este Tribunal debe también establecer que esta reducción de la jornada laboral, no debe, ni puede involucrar el incumplimiento directo o indirecto de otros derechos laborales establecidos por Ley y que, por su naturaleza y origen, constituyen derechos irrenunciables. A manera de ejemplo, debemos establecer que, si unilateralmente se reduce la jornada de ocho a siete horas diarias, tal reducción en ningún caso puede implicar el incumplimiento de otros derechos laborales establecidos por ley que tienen el carácter de no negociables, como el pago de la sobretasa del 100% por las labores efectuadas en días feriados no sustituidos.
- 6.** De esta manera, debemos concluir que, esta jornada no está diseñada para desconocer o evadir el cumplimiento de disposiciones laborales; la excepcionalidad de esta jornada atípica acumulativa, en consecuencia, debe



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

suponer el cumplimiento irrestricto de cada una de las disposiciones laborales compatibles con esta jornada.

El derecho a los descansos remunerados

7. En principio, nuestra Constitución y diversas disposiciones de rango de ley han establecido el descanso como un derecho de los trabajadores. En este sentido, las disposiciones que, entre otras, regulan este derecho son los siguientes:

CONSTITUCION 1993

Artículo Nro 25

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.

DECRETO LEGISLATIVO N° 713

Los días de Descanso

DEL DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO

Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Artículo 3.- Los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.

DEL DESCANSO EN DIAS FERIADOS

Artículo 5.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico.

(...)



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

(*) Artículo sustituido por el Artículo Único de la Ley N° 26331, publicada el 23-06-94, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 7.- Los feriados establecidos en el artículo anterior se celebrarán en la fecha respectiva. Cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador".

Artículo 8.- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio, dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

8. En nuestro ordenamiento (las disposiciones constitucionales y las disposiciones con rango de Ley) han establecido como derechos laborales, el derecho al descanso semanal obligatorio, los derechos a descanso por los días declarados feriados y las consecuencias del incumplimiento de estos derechos

9. En este sentido, de acuerdo al artículo 9 del Decreto Legislativo 713 (que tiene rango de ley de acuerdo a nuestra Constitución) el trabajo efectuado en los días feriados no laborales sin descanso sustitutorio, implica necesariamente el pago de la retribución correspondiente por la labor efectuado con una sobretasa de 100%.

10. Esta disposición normativa, no admite excepciones, de manera que no podríamos asumir de manera interpretativa que, a los trabajadores con jornadas atípicas, no se les aplica este dispositivo normativo. Nuestro ordenamiento, en todo caso, no admite una interpretación extensiva de las disposiciones legales que restringen derechos.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales y el desconocimiento de los derechos irrenunciables



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

11. En la perspectiva de la protección de los derechos fundamentales y la irrenunciabilidad de estos derechos, nuestro ordenamiento ha establecido que los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la Ley, tienen un carácter irrenunciable. En este sentido, el Tribunal Constitucional, en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, ha señalado lo siguiente:

2.6.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución

23. El artículo 26.º, inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión:

Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...)11

12. Entiende este Tribunal que el pago de la sobretasa del 100% por el descanso laboral no sustituido, constituye un derecho derivado de la Ley. En este sentido, en virtud al artículo 26 inc. 2 de la Constitución tiene un carácter irrenunciable. Sobre esta irrenunciabilidad³, en la perspectiva de Ramos Quintana y Ojeda Avilés, debemos señalar lo siguiente

La indisponibilidad de derechos impide abdicar “libre y voluntariamente del ejercicio legítimo de un derecho, de tal modo que de la misma se infiere la imposibilidad de realizar actos jurídicamente válidos y eficaces que comporten su desconocimiento”. Esta prohibición no responde únicamente al carácter imperativo de las normas laborales, sino principalmente al carácter intangible de sus contenidos, como mecanismo

³ Citado por Pacheco-Zerga Luz. Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2800/Caracteristicas_irrenunciabilidad_derechos_laborales_peru_derecho_comparado.pdf?sequence=1



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

de protección del trabajador, tal como lo puso de manifiesto en su oportunidad Ojeda Avilés.

13. En esta medida, los trabajadores no solo están impedidos de renunciar o abdicar de sus derechos laborales; sino que la empleadora, no puede utilizar mecanismos o instrumentos que desconozcan o soslayen estos derechos laborales irrenunciables, en cuanto estos derechos tienen una naturaleza imperativa e intangible.

14. En esta medida, este Tribunal debe asumir que el establecimiento de jornadas laborales acumulativas atípicas, cuya validez está además sujeta a la observación del test desarrollado por el Tribunal, no habilitan al empleador al desconocimiento de derechos laborales de origen legal que ostentan los trabajadores de percibir al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuado con una sobretasa de 100%, por el trabajo efectuado en los días feriados no laborales sin descanso sustitutorio.

15. Dicho de otro modo, aun cuando eventualmente exista una disminución unilateral por parte de la empleadora de la jornada máxima laboral en las jornadas laborales ordinarias o en las jornadas laborales acumulativas atípicas, no las exime del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 del D. Legislativo 713.

16. Asimismo, a manera de argumento *obiter dicta*, este Tribunal, debe establecer que el pago de esta sobretasa del 100%, dispuesto por ley, no constituye un mandato de imposible cumplimiento ni, una situación irrazonable que, por ejemplo, pueda poner en peligro la continuidad o viabilidad de la actividad minera, o de cualquier otro tipo de actividad empresarial.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

17. Finalmente, asumiendo que la jornada laboral acumulativa atípica resulta favorable a la actividad minera, esencialmente al empleador⁴, en tanto, flexibiliza la jornada laboral, reduce los sobre costos y permite una mayor productividad, resulta razonable que asuma los costos mínimos que implica el trabajo efectuado en días feriados no sustituidos, que en una jornada ordinaria máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, no hubiera tenido mayores argumentos para incumplir con el pago de esta sobretasa.

Los hechos determinados por las instancias de merito

- d) La jornada de trabajo establecida entre las partes era una jornada de trabajo acumulativa atípica de 10x10, 10 días de trabajo por 10 días de descanso
- e) Los Manuales del empleado del año 2008 y 2011 de Antamina establecían respecto de los feriados no laborables lo siguiente: *“En caso que el trabajador se encuentre laborando en un horario distinto al de 4x3 o 5x2, los feriados no laborales por ley se considerarán dentro de los días libres que le correspondan”*.

ANÁLISIS DE LAS INFRACCIONES NORMATIVAS

Primera Infracción Normativa

18. Infracción normativa por inaplicación del artículo 9º del Decreto Legislativo N°713,

La disposición normativa cuya infracción se alega señala:

Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

⁴ Esta afirmación no implica que la jornada atípica, no tenga algunas ventajas para el trabajador. En todo caso en el Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en laminería del Perú, puede explicar algunas de estas razones, elaborado por el Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la OIT del año 2002.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

19. La parte recurrente argumenta:

- a) La Sala Laboral sostiene que, gracias al Manual del Empleado creado por Antamina, los feriados no laborables que hayan sido trabajados efectivamente se encontrarían compensados -en automático- con los días de descanso que tienen los trabajadores. Y por ello no correspondería su pago
- b) La tesis de la sala es errónea por que para que opere la compensación es condición necesaria haber trabajado efectivamente el feriado. Nuestro sistema no admite compensaciones anticipadas automáticas sin importar si efectivamente se trabajó el día feriado no laborable.
- c) No cabe reconocer compensaciones anticipadas automáticas porque se estaría compensando feriados hipotéticos, es decir, feriados futuros que no se sabe si serán o no trabajados efectivamente; y con ello se estaría diluyendo el derecho al feriado.
- d) Si la sala laboral hubiese aplicado el artículo 9º del D. Leg. 713 tendría que haber reconocido que la compensación -mediante descanso sustitutorio- solo es factible cuando, efectivamente, el trabajador labora en el día feriado no laborable, pero no antes, porque antes no se tiene ningún derecho concreto.

20. De lo expuesto se observa que el recurrente viene cuestionando que es errado considerar que en virtud del Manual del Empleado creado por Antamina, los feriados no laborales que hayan sido trabajados efectivamente se encuentren compensados – en automático- con los días de descanso de los trabajadores, y que por tanto, se concluya que no le corresponde el pago de la sobretasa del 100% establecido en el artículo en análisis, toda vez que la compensación mediante descanso sustitutorio establecida en el artículo citado, solo es factible cuando efectivamente el trabajador labora en el día feriado no



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

laborable, no siendo posible reconocer compensaciones anticipadas automáticas por que se estaría compensando feriados hipotéticos.

21. Al respecto, este Tribunal Supremo debe decir que ha quedado determinado por las instancias de mérito que la jornada de trabajo acumulativa atípica establecida entre las partes era de 10x10, es decir, 10 días de trabajo por 10 días de descanso. En esa línea, este colegiado ha dejado establecido en el fundamento 14 de la presente resolución que el establecimiento de jornadas laborales acumulativas atípicas, no habilitan al empleador al desconocimiento de derechos laborales como el que ostentan los trabajadores de percibir el pago de la retribución correspondiente por la labor efectuado con una sobretasa de 100%, por el trabajo efectuado en los días feriados no laborales sin descanso sustitutorio.

22. En ese sentido, en los fundamentos 4 al 5 de la presente resolución este Tribunal Supremo ha señalado que es totalmente factible y conforme a Derecho, que el empleador pueda reducir la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales así como las jornadas laborales atípicas acumulativas; empero, esta reducción, de ningún modo puede involucrar el incumplimiento directo o indirecto de otros derechos laborales establecidos por Ley y que, por su naturaleza y origen, constituyen derechos irrenunciables.

23. En el caso de autos, a criterio de este Supremo Tribunal, no resulta razonable que, habiéndose establecido entre las partes una jornada laboral acumulativa atípica de 10x10, la demandada se valga del documento denominado “Manual del empleado”, para pretender compensar los días feriados laborados con los días libres o de descanso pertenecientes a la jornada laboral acumulativa atípica previamente establecida.

24. Debemos recordar que conforme se ha señalado en los fundamentos 12 al 15 de la presente, el pago de la sobretasa del 100% por el descanso laboral no



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

sustituido, constituye un derecho de carácter irrenunciable; de modo que, la empleadora se encuentra impedida de utilizar mecanismos o instrumentos, que desconozcan o soslayen este derecho, en tanto tiene una naturaleza imperativa e intangible

25. En ese sentido, atendiendo a que el artículo 9º del Decreto Legislativo N°713 reconoce el derecho al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada en un día feriado no laborable, con una sobretasa de 100%, y, que de lo actuado en el caso de autos, no se desprende que se haya compensado a los trabajadores los días feriados laborados con otros días de descanso, independientemente de sus días libres o de descanso propios de la jornada atípica acumulativa establecida; se evidencia que la empresa demandada tiene la obligación de pagar la retribución correspondiente por la labor efectuada con una sobretasa del 100% por los días feriados laborados; en consecuencia, la causal denunciada debe ser declarada **fundada**.

Segunda Infracción Normativa

26. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 25º de la Constitución Política del Perú.

La disposición normativa cuya infracción se alega señala:

Jornada ordinaria de trabajo

Artículo 25.- 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.

27. La parte recurrente argumenta:

- a) En el considerando quinto, de la sentencia de vista, en la última parte, la Sala Laboral afirma lo siguiente: *“Quinto.- (...). Y ello es así, porque*



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

la adopción de jornadas de trabajo atípicas acumulativas es una facultad del empleador contemplada en la legislación y que ha sido válidamente adoptada e implementada conforme a Ley. Además la parte demandante no ha aportado medio de prueba alguno que evidencie que los feriados deben ser compensados con el 100% y no se encuentren dentro de la jornada atípica”

- b) Cuando en Antamina la jornada acumulativa es de 10 días de trabajo por 10 días de descanso, resulta que el contenido del descanso para dichos trabajadores es de 10 días. Esos 10 días son el contenido del derecho al descanso amparados en el artículo 25° de la Constitución.
- c) Cuando la Sala Laboral concluye que los días feriados están compensados dentro de los 10 días de descanso, lo que está sosteniendo es que los días de descanso son menores a 10. Pero si ello fuese así, se estaría vulnerando el derecho al descanso como derecho independiente compatible con el artículo 25° de la Constitución.
- d) La tesis de la sala laboral atribuye un significado menor al derecho al descanso. No solo no le reconoce su relevancia constitucional, sino que termina reconociendo que su contenido es menor a 10 días. Lo cual contradice la jornada establecida en la empresa.
- e) La interpretación correcta del artículo en mención es que los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado, atendiéndose por tal un derecho independiente que no puede ser mermado incluyéndose en él otros conceptos, puesto que si fuese así se afectaría el tiempo de descanso como correlato del tiempo de trabajo; formando ambos elementos (trabajo y descanso) un ciclo laboral, dentro del cual no cabe incluir otros conceptos como los días por feriados no laborables trabajados.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

28. De lo expuesto se observa que el recurrente viene cuestionando que el *ad quem* concluye que los días feriados se encuentran compensados dentro de los 10 días de descanso de la jornada acumulativa atípica; por tanto, sostiene que la interpretación correcta que se le debe dar al artículo 25 de la Constitución Política del Perú consiste en entender que los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado como un derecho independiente, que no puede ser mermado incluyéndose en el otros conceptos como los feriados no laborables.

29. Al respecto, este tribunal supremo entiende que el pago de la sobretasa del 100% por el descanso laboral no sustituido constituye un derecho que se encuentra reconocido de manera independiente en el artículo 9º del Decreto Legislativo N°713, en tanto que el derecho al descanso semanal y anual remunerados constituye un derecho que se encuentra reconocido en el artículo 25º de la Constitución Política del Perú.

30. En esa línea de ideas, conforme se ha dejado sentado en los párrafos precedentes este tribunal supremo considera que el establecimiento de jornadas laborales acumulativas atípicas, no habilita al empleador al desconocimiento de derechos laborales; por tanto el establecimiento, en el caso de autos, de una jornada laboral atípica de 10x10 no habilita al empleador a desconocer el derecho reconocido en el artículo 9º del Decreto Legislativo N°713, ni lo habilita a pretender compensar los días feriados con los días libres o de descanso de la jornada de trabajo atípica; en consecuencia, la causal denunciada debe ser declarada **fundada**.

Tercera Infracción Normativa

31. Infracción normativa por inaplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú

La disposición normativa cuya infracción se alega señala:

Disposiciones Finales y Transitorias



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

32. La parte recurrente argumenta:

- a) La Sala Laboral no ha tenido en consideración que el pago por los feriados trabajados es también un derecho económico reconocido en los instrumentos internacionales suscritos por el Perú y que forman parte de nuestro derecho interno, con valor de derecho fundamental.
- b) Así el derecho a la remuneración de los días feriados nacionales está regulado en el artículo 7, inciso d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por el Perú mediante el Decreto Ley N°22129, del 28 de marzo de 1978:

“Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”

- c) Del mismo modo, el artículo 7, inciso h) del protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece:

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

(...)



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

CASACIÓN LABORAL N.° 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.° 29497

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales”

- d) Dichas normas forman parte del derecho nacional en aplicación del artículo 55° de la Constitución. Así el derecho al pago por el trabajo realizado en día feriado no laborable es un derecho que adquiere autonomía propia y que no puede ser diluido dentro de las facultades del empleador de ordenación de la jornada.
- e) Las facultades empresariales de ordenación de la jornada no pueden conducir a enervar el derecho al pago por el feriado trabajado. Si se considera que todo feriado trabajado está desde un principio compensado en los días de descanso, entonces ya no importa siquiera si existe tal derecho.
- f) Ninguna interpretación puede llevar al absurdo de desconocer la existencia de un derecho por el solo hecho de que el empleador haya dispuesto que tales días se encuentran compensados
- g) En consecuencia, incluir la compensación del feriado trabajado dentro del tiempo de descanso, lleva no solo a afectar el derecho al descanso, sino a diluir el derecho al pago del feriado, puesto que ello conduce a considerar que carece de todo sentido si existen o no días feriados no laborables.

33. De lo expuesto por el recurrente se observa que viene cuestionando que el derecho al pago por el trabajo realizado en día feriado no laborable es un derecho que se encuentra reconocido en los instrumentos internacionales suscritos por el Perú; en ese sentido, sostiene que no resulta posible incluir la compensación del feriado trabajado dentro del tiempo de descanso de la jornada atípica.

34. Al respecto, conforme ya se ha expresado en los fundamentos previos, este Tribunal Supremo entiende que el derecho al pago de la retribución



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

correspondiente por la labor efectuada en un día feriado no laborable, es un derecho laboral de carácter irrenunciable legítimamente reconocido en nuestra legislación; por lo que, se ha dejado sentado que a criterio de este supremo colegiado, no resulta razonable pretender compensar los días feriados laborados con los días de descanso propios de la jornada laboral atípica previamente establecida entre las partes, por lo que la causal denunciada debe ser declarada **fundada**.

Cuarta Infracción Normativa

35. Infracción normativa por inaplicación del inciso 2 del artículo 26º de la Constitución Política del Perú

La disposición normativa cuya infracción se alega señala:

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

(...)

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

36. La parte recurrente argumenta:

- a) El principio de irrenunciabilidad lleva a analizar si derechos fundamentales, como el derecho al descanso y al pago por trabajo realizado en día feriado no laborable, puede ser dispuesto por la mera voluntad del empleador establecida en un Manual del Empleado, redactado por la propia empresa para compensar con carácter general y de modo anticipado, todos los posibles días feriados no laborables que un trabajador pudiese laborar.
- b) La aplicación del principio de irrenunciabilidad lleva a negar tal posibilidad por cuanto el goce de los derechos quedaría sometida a la voluntad del empleador. Lo cual resultaría desproporcionado y



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

desbalanceado en una relación laboral, además de enervar el carácter protector de las normas laborales.

- c) En el caso de autos se produce la anulación o vaciamiento del derecho al pago por trabajo efectivamente realizado en feriado no laborable, por cuanto cualquiera sea el número de feriados trabajados el trabajador nunca se hará acreedor a dichos beneficios, bajo el argumento de que anticipadamente se encuentra compensado, por decisión del empleador puesta en un Manual.
- d) Por tanto, debe concluirse que dichos días no están incluidos en los días de descanso, sino que se trata de días adicionales producidos en cada oportunidad en que un trabajador efectivamente preste su servicio el día feriado no laborable.

37. De lo expuesto se observa que el recurrente viene cuestionando que no resulta posible que el derecho al descanso y al pago por trabajo realizado en día feriado no laborable pueda ser dispuesto por la mera voluntad del empleador establecida en un Manual del Empleado, redactado por la propia empresa con la finalidad de compensar con carácter general y de modo anticipado, todos los posibles días feriados no laborables que un trabajador pudiese laborar con los días de descanso de la jornada laboral atípica.

38. Al respecto, conforme se ha señalado en los fundamentos previos, este supremo tribunal entiende que el pago de la sobretasa del 100% por el descanso laboral no sustituido, constituye un derecho de carácter irrenunciable; que no puede ser abdicado por los trabajadores ni los empleadores pueden utilizar mecanismos o instrumentos que desconozcan este derecho laboral irrenunciable.

39. En ese sentido, el establecimiento de jornadas laborales acumulativas atípicas, de ningún modo pueden habilitar al empleador al desconocimiento



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

de derechos laborales; por lo que aun cuando eventualmente exista una disminución unilateral de la jornada máxima laboral, ello no la exime del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 del D. Legislativo N°713; por tanto, no resulta razonable pretender compensar los días feriados laborados con los días de descanso correspondientes a la jornada laboral atípica, en consecuencia, la causal denunciada debe ser declarada fundada.

Quinta Infracción Normativa

40. Infracción normativa por inaplicación del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú

La disposición normativa cuya infracción se alega señala:

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

(...)

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

41. La parte recurrente argumenta:

- a) La Sala Laboral no ha tenido en consideración que la jornada de trabajo (10 x 10) tiene reconocimiento en los Convenios Colectivos, desde el primero de ellos suscrito en el año 2003.
- b) Esto significa que la jornada acumulativa de 10 días de trabajo por 10 días de descanso es vinculante para las partes y prevalece, incluso, sobre los contratos individuales cuando el convenio resulta mas favorable.
- c) El reconocimiento en los convenios colectivos de la jornada laboral atípica acumulativa de 10 x 10 no puede entenderse como una mera referencia que permite la aplicación de las jornadas máximas,



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

sino que constituye la nueva jornada convencional que mejora el derecho dentro del estándar mínimo constitucional e internacional. En otras palabras, la jornada 10 x 10 es una jornada completa, tanto en los días y horas de trabajo como en los días de descanso; es decir, es una nueva medida, la cual no puede ser ampliada hasta los máximos, so pena de infringir el carácter vinculante de los convenios colectivos y el principio de buena fe que informa el derecho de negociación colectiva.

- d) Así el carácter vinculante lleva a estimar que los 10 días de descanso es el correlato de los 10 días de trabajo y, por lo tanto, no incluye ningún otro concepto como pudiese ser la compensación por días trabajados en feriado no laborable.

42. De lo expuesto se observa que la parte recurrente viene cuestionando que la Sala Laboral no ha tenido en cuenta que la jornada de trabajo acumulativa de 10x10 tiene reconocimiento en los convenios colectivos desde el año 2003, siendo, por tanto, vinculante para las partes. En ese sentido, argumenta que los 10 días de descanso de la jornada atípica constituye el correlato de los 10 días de trabajo y, por lo tanto, no incluye ningún otro concepto como la compensación por días trabajados en feriado no laborable.

43. Al respecto, verificados los convenios colectivos del año 2003, 2006, 2009, 2012 y 2015, que obran de folios doscientos cinco a doscientos treinta y uno del Expediente Judicial Electrónico este tribunal supremo advierte que no constituye parte de los acuerdos arribados en los convenios, el establecimiento de la jornada de trabajo acumulativa atípica de 10x10; en consecuencia, al no formar parte de lo concertado en los convenios



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497

colectivos citados, la causal denunciada y los argumentos expuestos devienen en impertinentes, por lo que debe ser declarada **infundada**.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es porque se declare:

FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima, presentado el dieciocho de mayo de dos mil veintiuno; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista del cuatro de mayo de dos mil veintiuno; y

Actuando en sede de instancia **REVOCARON** la sentencia apelada de fecha veinticuatro de julio de dos mil diecinueve que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **REFORMÁNDOLA** la **DECLARARON FUNDADA**.

DISPONER la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *EL PERUANO* conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **NOTIFICAR** la sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante, Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima contra la Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima, sobre pago de beneficios sociales, y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

Lm/

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Bustamante del Castillo** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 20260-2021

LIMA

Pago de beneficios laborales

Proceso ordinario laboral - Ley N.º 29497