



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sumilla: Las presunciones del derecho laboral no impiden a los trabajadores probar lo alegado, ya que al analizar el pago de sobretiempo se deben considerar todos los medios probatorios para determinarlos, en lugar de simplemente aceptar la presunción de que si el trabajador se encuentra dentro de las instalaciones de la demandada se presume que ha trabajado en sobretiempo.

Lima, cinco de mayo de dos mil veinticinco

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

vista la causa número cincuenta mil ciento ochenta y tres, guion dos mil veintidós; llevado a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Es de conocimiento de esta Sala Suprema, el recurso de casación de fecha siete de julio de dos mil veintidós, interpuesto por la parte demandante, **Bartolomé Ramírez Pérez**, contra la sentencia de vista de fecha veintiuno de junio de dos mil veintidós, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha once de mayo de dos mil veintidós, que declaró **infundada** la demanda.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Mediante resolución de fecha veintisiete de marzo de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró la procedencia del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal:

- i. Infracción normativa del artículo 9º del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo,**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**Horario y Trabajo en Sobretiempo; y, del artículo 7º del Decreto
Supremo N.º 004-2006-TR.**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

III. CONSIDERANDOS

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

PRIMERO. Del desarrollo del proceso

- a) **Demanda.** Conforme a la demanda las pretensiones del demandante, versan sobre el reintegro de beneficios económicos por extensión de jornada, con la finalidad que, se ordene a la demandada cumpla con abonarle la suma de S/. 81,125.50 Soles, derivados como consecuencia de la extensión de la jornada diaria de trabajo por el periodo comprendido entre el dos de octubre de mil novecientos noventa y seis al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, por no haber sido consideradas, ni pagadas en su remuneración, así como su incidencia en la compensación por tiempo de servicio, gratificación, vacaciones y utilidades.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha once de mayo de dos mil veintidós, se declaró **fundada la oposición** a las exhibiciones del registro de ingreso y salida previa a junio del año dos mil seis y la planilla de pago del periodo demandado, formulado por la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

empresa demandada, e **infundada** la demanda sobre reintegro de beneficios económicos por extensión de jornada.

c) Sentencia de segunda instancia. El Colegiado Superior de la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia Del Santa, por sentencia de vista de fecha veintiuno de junio de dos mil veintidós, **confirmó** la sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda.

Respecto al recurso de casación

SEGUNDO. El recurso de casación tiene como fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el artículo 384º del Código Procesal Civil; de ahí que la función esencial de la Corte de Casación sea el control jurídico y no el reexamen de los hechos.

Respecto a la causal de infracción normativa, según Rafael de Pina: *“El recurso de casación ha de fundarse en motivos previamente señalados en la ley. Puede interponerse por infracción de ley o por quebrantamiento de forma. Los motivos de casación por infracción de ley se refieren a la violación en el fallo de leyes que debieran aplicarse al caso, a la falta de congruencia de la resolución judicial con las pretensiones deducidas por las partes, a la falta de competencia etc.; los motivos de la casación por quebrantamiento de forma afectan (...) a infracciones en el procedimiento”*¹. En ese sentido, se entiende que la causal

¹ De Pina, Rafael. (1940). *Principios de Derecho Procesal Civil*. México: Ediciones Jurídicas Hispano Americana; p. 222.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de infracción normativa supone una violación a la ley, la que puede presentarse en la forma o en el fondo².

En ese sentido, el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, cuya concesión y presupuestos de admisión y procedencia están vinculados a los '*finés esenciales*' para los cuales ha sido previsto, esto es, la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, como es señalado en el primer párrafo de la presente consideración; siendo así, sus decisiones en el sistema jurídico del país tienen efectos multiplicadores y, a su vez, permiten la estabilidad jurídica y el desarrollo de la nación, de allí la importancia de aquellas.

Del mismo modo, corresponde mencionar de manera preliminar, que la función nomofiláctica del recurso de casación garantiza que los Tribunales Supremos sean los encargados de salvaguardar el respeto del órgano jurisdiccional al derecho objetivo, evitando así cualquier tipo de afectación a normas jurídicas materiales y procesales, y procurando, conforme se menciona en el anotado artículo 384º del Código Procesal Civil, su adecuada aplicación al caso concreto.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

TERCERO. Este Supremo Tribunal centrará su análisis en los fundamentos del cuestionamiento que sustentan las causales materiales de casación declaradas procedentes; esto es, si la Sentencia de Vista incurre **infracción normativa del artículo 9º del Decreto Supremo N.º 0 07-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo; y, del artículo 7º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR**.

² Escobar Fornos, Iván. (1990). *Introducción al proceso*. Bogotá: Editorial Temis; p. 241.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sobre la jornada de trabajo

CUARTO. Este Supremo Tribunal entiende que jornada de trabajo es el tiempo determinado en que un trabajador presta servicios o realiza tareas para las cuales fue contratado por su empleador. Este tiempo, no debe durar más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo, conforme lo señala la Constitución:

“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”.

QUINTO. El Convenio N.º 1 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919, aprobado por Resolución Legislativa N.º 10195 y ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha referido:

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,



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

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.

SEXTO. En nuestro ordenamiento, la jornada de trabajo, el horario de trabajo y el trabajo en sobretiempo se encuentran reguladas por el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR. Esta disposición normativa en su artículo 9 establece — en consonancia con los instrumentos precitados — la jornada máxima permitida. En este sentido, el tiempo laborado más allá de esta jornada máxima; en principio tienen que ser voluntaria y, debe ser considerada como horas extras o en sobretiempo, por el que se abona un recargo, tal como lo indica:

Artículo 9: El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

SÉPTIMO. Asimismo, el empleador debe registrar el trabajo en sobretiempo de sus trabajadores utilizando medios técnicos o manuales confiables. No obstante, esta disposición no constituye una limitación para que el trabajador pueda acreditar con otros medios la existencia de una jornada laboral que implique la existencia de horas extras.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

OCTAVO. Para efectos de morigerar las cargas probatorias en sede laboral, el Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, ha establecido presunciones relativas y absolutas que inciden en la jornada en sobretiempo. En este sentido:

- a) Presunción relativa**, en los supuestos en que el trabajador permanece en el centro de trabajo, sin exceder de una hora al horario de salida. Que en el caso puede ser desvirtuado mediante prueba en contrario por el empleador.
- b) Presunción absoluta**, si el trabajador exceder en más de una hora. En cuyo caso, el empleador no puede desvirtuar la existencia de horas extras.

En efecto, la norma en mención regula una presunción legal o *iuris tantum* en virtud a la cual el juez debe presumir la realización de horas extras si comprueba la permanencia del trabajador en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o después de la hora de salida, salvo prueba en contrario. Esta prueba en contrario recae en hombros del empleador, quien deberá demostrar la existencia de causas objetivas y razonables que desvirtúen la referida presunción. Hacemos referencia al sujeto que asume la carga de la prueba en contrario únicamente para efectos de resaltar quien asume las consecuencias de la improbanza de “*la prueba en contrario*”, por lo que, a la luz del artículo 7 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, si está probado que el trabajador permaneció antes y/o después de la jornada en el centro de trabajo, la demanda de pago de horas extras será fundada si el empleador no desvirtúa objetiva y razonablemente la referida presunción.

Análisis del Caso en Concreto



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

NOVENO Cabe indicar que, la sentencia de primera instancia considero que: “Al momento de absolver las oposiciones a las exhibicionales consistentes en el registro de ingreso y salida previa a junio del año 2006 y la planilla de pago del periodo demandado, el demandante señaló que por su parte **no hay cuestionamiento a las oposiciones formuladas** (minuto 37’48’), prestando de alguna forma su aceptación, y teniendo en cuenta que los medios probatorios corresponden a las partes, la conformidad dada importa dejar de lado esos medios probatorios propuestos; por lo que las oposiciones formuladas por la Empresa Siderúrgica del Perú SAA deberán ser declaradas fundadas” (resaltado y subrayado agregados); motivo por el cual se declaró fundada la oposición; no obstante dicho extremo de la sentencia no fue apelado, motivo por el cual la sentencia de vista únicamente emitió pronunciamiento respecto al fondo de la pretensión.

DÉCIMO. En el presente caso, el pago de horas extras al que hace referencia el demandante corresponde al tiempo destinado a cambiarse la ropa de calle por el uniforme de trabajo (camisa y pantalón jean) y a colocarse los equipos de protección personal – EPP (zapatos de seguridad, polainas, casco, mascarilla, barbiquejo, capucha, lentes de seguridad y protectores auditivos), cuyo uso es obligatorio y exclusivo dentro del centro de trabajo.

Sin embargo, el Colegiado Superior consideró que la parte demandante no cumplió con acreditar su pretensión. Por el contrario, señaló que existe aceptación expresa por parte del propio demandante de no haber realizado labor efectiva durante dicho tiempo, conforme se indica en la sentencia de vista:

“SÉTIMO: Que, en tal contexto, se tiene que el pago de las horas extras, como concepto extraordinario, se otorga por el trabajo o prestación de servicios



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

efectivo en ese período fuera del horario de labores establecido por la demandada; premisa principal que debe ser acreditada por el accionante si pretende el amparo de su pretensión; empero, en el presente caso, se puede advertir que existe la aceptación del demandante que no ha existido labor efectiva, toda vez que el tiempo anterior y posterior al horario de trabajo lo usó para el cambio de uniforme, no habiendo realizado labor alguna; tanto más, si el apelante no ha acreditado que dicho tiempo que reclama como sobretiempo, se encuentre establecido de manera expresa y concreta en el Reglamento Interno de Trabajo al que hace referencia, como parte de la jornada de trabajo; consecuentemente, atendiendo a lo antes expuesto, la venida en grado que declara infundada la demanda debe confirmarse (...)"

DÉCIMO PRIMERO En efecto, en el caso particular de autos el demandante al realizar su liquidación de concepto de horas extras en su demanda señala que el tiempo de horas extras consistía en 35 minutos diarios, y que los equipos de control de se encontraban ubicados en la parte exterior de los vestuarios (cerca de su centro de trabajo), luego cuando fue privatizado en el año mil novecientos noventa y seis, fueron cambiados y ubicados en el ingreso principal a la empresa, posteriormente en el año dos mil catorce fueron regresados a los vestidores donde se encuentran actualmente. De igual manera, del grafico realizado por el demandante denominado Anexo 1-H, denota que los vestuarios donde se encontraban los **marcadores de ingreso y salida** estaban a solo cinco metros del ingreso o salida del centro de labores del demandante; hechos que concuerdan con lo señalado en el considerando doce de la sentencia de primera instancia (confirmada por la sentencia de vista impugnada):

"12. (...) A lo indicado debemos agregar que no existe negación alguna por parte del demandante que el registro de ingreso se realizaba al momento mismo de acceder a las instalaciones de la empresa, haciéndose lo propio al salir



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

(abandonar las instalaciones), y que después de eso tendrían la posibilidad de cambiarse de ropa en los vestidores, no negando además su traslado hasta el lugar mismo donde se presta el servicio, lo que demanda también el empleo de tiempo de una zona a otra, motivos por los cuales la demanda deberá declararse infundada” (resaltado agregado).

DÉCIMO SEGUNDO. De igual manera, el recurrente argumento en su demanda que, el tiempo extra de labores se encontraría en el control de asistencia, pero la sentencia de primera instancia (confirmada por la sentencia de vista impugnada) en su considerando once señala los horarios que laboro el demandante, los cuales solo fueron ocho horas (05:00 A.M. a 13:00 P.M):

“11.(...) conforme se desprende de los controles ingreso y salida presentados, necesariamente todos los días debían existir estos minutos de empleo para el cambio de ropa, pero el día 14 de julio de 2006 se ingresó a las 5:00 am siendo la salida 13.00 horas, suceso que se repite en otras fechas donde se respetó, entendemos, el horario de refrigerio, como son 02 de setiembre de 2006, 14 de noviembre de 2006, 27 de enero de 2007, 15 y 16 de julio de 2008, 28 de agosto de 2008, 28 de setiembre de 2008, 05 de febrero de 2009, 18 de octubre de 2009, entre otros, no habiendo negado el demandante que la decisión de la demandada de implementar los vestidores nace de un convenio colectivo (Ver numeral 2.3 de la contestación de demanda), pretendiendo que la decisión repose sobre una Casación Laboral olvidando que cada caso es singular y merece un análisis conforme a los medios probatorios presentados.”

En consecuencia, conforme a lo expuesto en los considerandos anteriores, en el presente proceso la parte demandante **no acreditó haber realizado labores efectivas en horas extras de trabajo**. Por el contrario, de acuerdo con los propios argumentos expuestos por el recurrente en su demanda, este efectuaba su registro de ingreso y salida en el centro de labores, tal como lo



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 50183-2022
DEL SANTA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

determinaron las instancias de mérito. Por tanto, corresponde **desestimar las infracciones normativas materiales** formuladas por el demandante.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación de fecha siete de julio de dos mil veintidós, interpuesto por la parte demandante, **Bartolomé Ramírez Pérez**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintiuno de junio de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra la Empresa Siderúrgica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sobre pago de beneficios sociales; *y, los devolvieron*. **Interviene como ponente el señor Jiménez La Rosa, Juez Supremo.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

YALÁN LEAL

CARLOS CASAS

JIMÉNEZ LA ROSA

Eavi/Lciv