



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

Sumilla: El derecho vacacional anual, reconocido en el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo; establece que corresponde reconocer a todo trabajador que haya cumplido un año de servicios continuos, equivalente a seis días laborales, por lo menos, independientemente del tipo de jornada realizada.

Lima, dos de diciembre de dos mil veinticinco

VISTA la causa número treinta y cinco mil doscientos sesenta y siete, guion dos mil veintitrés, **Lima**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Espinoza Montoya** 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 parte demandada **Jockey Club del Perú**, mediante escrito presentado el veintidós de agosto de dos mil veintitrés (folios seiscientos ochenta y uno a seiscientos noventa y seis), dirigido contra la **sentencia de vista** del diez de agosto de dos mil veintitrés (folios seiscientos cincuenta y nueve a seiscientos setenta y dos), que **revocó la sentencia de primera instancia** del veintiocho de diciembre de dos mil veintidós (folios quinientos cuarenta y seis a quinientos sesenta y tres), en el extremo que declaró infundado el pago de dos millones seiscientos seis mil doscientos noventa y dos con 94/100 soles (S/ 2 606 292.94), por el descanso vacacional ganado, pero no gozado y, reformándola, lo declaró **fundada en parte**, desde 1998 hasta el 2018. Asimismo, dispuso que la demandada cumpla con abonar a favor de los 63 afiliados del sindicato demandante las sumas que se indican en el cuadro inserto; confirmando lo demás que contiene, en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante **Sindicato Único de Trabajadores del Sport y Oficina de Apuestas del Jockey Club del Perú**, sobre **incumplimiento de disposiciones laborales y otros**.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante la resolución del veintiuno de octubre de dos mil veinticuatro, inserta en el cuaderno de casación, esta sala suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales:

- a) **Aplicación indebida del Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo;**
- b) **Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**

En ese sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y los pronunciamientos de las instancias de mérito

1. **Demandado.** Como se advierte del escrito de demanda presentado el veintitrés de mayo de dos mil dieciocho (folios cinco a diecisiete), el demandante pretende que la demandada cumpla con el pago de dos millones seiscientos seis mil doscientos noventa y dos con 94/100 soles (S/ 2 606 292.94) a favor de sus afiliados por derecho vacacional. Asimismo, en lo sucesivo, se les conceda el goce del descanso físico por vacaciones, más intereses legales, costas y costos del proceso.
2. **Sentencia de primera instancia.** El Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante la sentencia del veintiocho de diciembre de dos mil veintidós, declaró **fundada en parte** la



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

demandó y ordenó que la demandada cumpla con reconocer, en lo sucesivo, el derecho vacacional de seis días por año a cada uno de los 63 afiliados al sindicato demandante, pero declaró infundado el pago de dos millones seiscientos seis mil doscientos noventa y dos con 94/100 soles (S/ 2 606 292.94), por el descanso vacacional ganado, pero no gozado, y la indemnización por el no goce oportuno de las vacaciones desde 1998 hacia adelante; además, condenó al pago de costas y costos a la demandada, conforme a lo determinado en el ítem II.13 de la presente sentencia.

3. **Sentencia de segunda instancia.** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante la sentencia de vista del diez de agosto de dos mil veintitrés, **revocó** la sentencia del veintiocho de diciembre de dos mil veintidós, que declaró **fundada en parte** la demanda, en el extremo que declara infundado el pago de dos millones seiscientos seis mil doscientos noventa y dos con 94/100 soles (S/ 2 606 292.94), por el descanso vacacional ganado, pero no gozado, desde 1998 hacia adelante. Finalmente, reformándola, declaró fundada en parte la misma desde 1998 hasta el 2018 y ordenó que la demandada cumpla con abonar a favor de los 63 afiliados del sindicato demandante las sumas que se indican en el cuadro inserto (considerando 20) en la sentencia de vista, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Se confirmó lo demás que contiene.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la sala superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada interponga su recurso de casación; dicha infracción subsume las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Sobre las causales declaradas procedentes

Las causales declaradas procedentes se encuentran referidas a lo siguiente:

- a) La aplicación indebida del Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) La infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Dichas normas establecen lo siguiente:

Artículo 2 del Convenio de la OIT número 52

1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.
2. Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos.
3. No se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas:
 - (a) los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre;
 - (b) las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

4. La legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo.
5. La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional.

Artículo 139. Principios de la Administración de Justicia

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.

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

El tema en controversia consiste en determinar si a la parte demandante le corresponde el pago de dos millones seiscientos seis mil doscientos noventa y dos



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

con 94/100 soles (S/ 2 606 292.94), a abonarse en favor de sus afiliados por derecho vacacional y que, en lo sucesivo, se les conceda el goce del descanso físico por vacaciones, más intereses legales, costas y costos del proceso.

Quinto. El derecho vacacional

Esta categoría jurídica puede ser definida de la siguiente forma:

El derecho que tiene todo trabajador de gozar en forma remunerada de un determinado número de días de descanso al año, después de haber cumplido los requisitos exigidos por la ley para acceder a ese beneficio, con la finalidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar.¹

Así mismo, en torno a su naturaleza jurídica, podemos citar a Krotoschin (1981), quien refiere:

Solo las vacaciones cumplen con el fin de dar al trabajador la oportunidad de reponer sus fuerzas para el trabajo, o simplemente de conservarlas lo más posible. Las vacaciones se otorgan no solo en interés del trabajador sino también del propio empleador, y desde un punto de vista más amplio, es una medida de protección que beneficia a la salud pública en general.²

5.1. El derecho vacacional como derecho fundamental

El derecho al descanso es un derecho humano, que, a lo largo de la historia, ha sido reconocido en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, así tenemos:

¹ Arévalo Vela, J. (2020). El descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. (p. 16). Lima.

² Krotoschin, E. (1981). *Tratado práctico de derecho del trabajo*. (pp. 397-398). Buenos Aires.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

- a)** El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el literal d) de su artículo 7, establece:

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 las remuneraciones de los días festivos.», comprometiéndose el estado peruano a otorgar este derecho sin discriminación, de acuerdo al inciso 2) del artículo 2º del Pacto referido, que establece: «Los estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación alguna, por motivos de raza color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- b)** El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, en el literal h) de su artículo 7, establece:

Los estados partes del presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular: [...] h) el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de días feriados nacionales», comprometiéndose el estado peruano a otorgar este derecho sin discriminación, de acuerdo al inciso 3) del Protocolo referido, que establece: «los estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar el



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

ejercicio de los derechos sin discriminación alguna, por motivos de raza color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- c) El Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre derecho vacacional, aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N.º 13284, en su artículo 2, señala: «Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos».

5.2. El derecho vacacional en su origen constitucional

En el orden constitucional, debemos señalar que la naturaleza y la finalidad de este derecho se encuentran plasmadas en el numeral 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993; mientras que su reconocimiento expreso lo ubicamos en el artículo 25, los cuales señalan:

Artículo 2. Toda persona tiene derecho:

22 [...] A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

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.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

5.3. El derecho vacacional en su desarrollo legal

En el desarrollo legal, el ordenamiento jurídico peruano ha regulado este derecho a través del Decreto Legislativo N.º 713, Ley de Descansos Remunerados, en sus artículos del 10 a 23, en los que se especifica el derecho y se establece el récord vacacional a cumplir, la oportunidad del descanso, el monto de la remuneración vacacional, entre otros aspectos, centrándose principalmente en el tenor de lo expresado en el artículo 10:

Artículo 10. El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley [...].



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

Sexto. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo a cambio de una remuneración. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación.

El derecho al trabajo, bajo el principio protector, privilegia una contratación a plazo indeterminado, toda vez que el trabajador va a adquirir una mayor estabilidad en su centro labores; en consecuencia, se puede establecer que existe una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Bajo esa misma línea, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad, que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo³: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos.

Séptimo. Sobre la jornada de trabajo

La jornada de trabajo debe ser entendida como el tiempo (diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anuales) durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios al empleador, según lo pactado en el contrato de trabajo; en este espacio

³ Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho Individual del trabajo en el Perú*. (pp. 65-76). Lima.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

de tiempo, el trabajador se obliga a poner su actividad laboral a favor del empleador.

Cabe indicar que la jornada de trabajo puede ser legal, convencional o, por decisión unilateral del empleador, menor a la máxima legal, la cual no debe exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, conforme fue reconocido por el Convenio N.º 01 de la Organización Internacional de Trabajo de mil novecientos diecinueve, cuyo artículo 2 señala:

En todas las empresas industriales públicas o privadas o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo 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.

El mencionado dispositivo legal ha sido reconocido como derecho humano con jerarquía constitucional por el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, que prescribe:

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 periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

El dispositivo legal antes señalado es desarrollado por el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR. Indica, textualmente, lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

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 [...].

Octavo. Sobre los contratos de trabajo a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial se define como aquel en el cual la prestación de servicios del trabajador se realiza en una jornada de trabajo menor a la ordinaria del centro laboral o a la legalmente establecida.

El artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en su parte final, establece: «También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna».

Asimismo, **trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que, para su percepción, no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor**, considerándose cumplido dicho requisito en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.⁴ (Énfasis agregado)

Noveno. Obligatoriedad de aplicar los convenios internacionales ratificados por el Perú

⁴ Artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

En nuestro país, los convenios internacionales ratificados son de obligatorio cumplimiento y forman parte del ordenamiento jurídico nacional, aplicándose automáticamente y con fuerza vinculante, especialmente, los de derechos humanos que deben interpretarse conforme a la Constitución (artículo 55 de la Constitución Política del Perú). Su obligatoriedad surge tras su ratificación por el Estado (proceso que involucra al Poder Ejecutivo y, a veces, al Poder Legislativo) y su entrada en vigor; asimismo, establece deberes para el Estado peruano, que deben garantizar su aplicación y cumplimiento a través de mecanismos internos. Así tenemos lo estipulado en los siguientes artículos:

Artículo 55. Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.

Interpretación de los derechos fundamentales - DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

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.

Décimo. Principio de la norma más favorable e interpretación *pro homine*

El principio de la norma más favorable para el trabajador es una regla fundamental del derecho laboral, el cual establece que, ante la concurrencia de varias normas (leyes, convenios, contratos) o ante una duda en su interpretación, siempre se aplicará aquella que otorgue las condiciones o beneficios más ventajosos para el trabajador, aun si tiene un rango jerárquico inferior. Este principio se deriva del carácter protector del derecho del trabajo y busca garantizar la



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

máxima protección al trabajador, aplicándose tanto en conflictos entre normas (*in dubio pro operario*) como en la fijación de condiciones laborales, donde las condiciones ya disfrutadas no pueden ser empeoradas en forma unilateral por el empleador.

En ese mismo sentido, la interpretación *pro homine* (o *pro persona*) es un principio hermenéutico fundamental en derechos humanos que obliga a **aplicar siempre la norma o la interpretación más favorable para la persona**, protegiendo su libertad y derechos, incluso si eso implica preferir una norma de menor jerarquía (internacional o constitucional) sobre una ley interna, o elegir la lectura más amplia de un derecho y la más restrictiva para sus límites, prevaleciendo siempre el bienestar y la dignidad humana sobre formalismos legales o jerarquías normativas estrictas.

Décimo primero. Doctrina jurisprudencial, de conformidad con el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera que la correcta interpretación del **Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo** y del artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713 debe ser la siguiente:

1. El derecho vacacional anual es un derecho humano reconocido en diferentes instrumentos internacionales; siendo el más específico el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N.º 13284, en cuyo artículo 2 señala: «Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos».

2. El **artículo 10** del Decreto Legislativo N.º 713, al señalar que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, no precisa que este derecho también se aplique en el caso de los trabajadores a tiempo parcial o en jornada reducida; tampoco se establece prohibición alguna para el goce de este derecho por los referidos trabajadores.
3. En tal virtud y, en **aplicación del principio *pro homine***, corresponde interpretar que, cuando el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre derecho vacacional, aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N.º 13284, en su artículo 2, señala que toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos, no hace ninguna exclusión de los trabajadores en jornada parcial.
4. Los trabajadores sujetos a una jornada parcial, inferior a las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales en promedio, tienen derecho a un período vacacional anual no menor a seis días consecutivos, el cual puede ser ampliado por decisión del empleador, pacto colectivo o laudo arbitral.

Décimo segundo. Solución al caso concreto

Lo señalado por la parte recurrente en su recurso de casación se sustenta en que la decisión adoptada por la sala conlleva el propósito de establecer la fecha a partir de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

la cual la emplazada deberá otorgar a los 63 trabajadores eventuales afiliados al sindicato demandante el goce de vacaciones en lo sucesivo; asimismo, modifica el criterio establecido por el juzgado en primera instancia y ordena el pago de vacaciones devengadas desde 1998 al 2018, lo cual se habría dispuesto sin sustento legal alguno, al tener presente que la acción incoada en autos por la parte demandante se ha planteado recién en el 2018 y que dichos beneficios laborales (vacaciones) nunca fueron otorgados a ninguno de los trabajadores eventuales hasta la fecha, por haber estado excluidos expresamente en la normatividad laboral interna.

En esta línea, señala que la sala ha incurrido en motivación aparente, por cuanto no ha fundamentado de forma expresa, suficiente y razonada los motivos por los cuales se ha consignado en el numeral 15 de la sentencia de vista (Resolución N.º 20) que, en aplicación del Convenio Supranacional al N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo, le correspondería, en lo sucesivo, a los 63 trabajadores eventuales del sindicato demandante el goce vacacional de seis días por año, reconociendo dicho beneficio sin ordenar que a los 63 trabajadores afiliados al sindicato demandante se les reconozca el pago de las vacaciones ganadas y no gozadas desde 1998 hasta el 2018.

Décimo tercero. La sala superior, para revocar la sentencia apelada y declarar fundada en parte la demanda, señala, entre otros argumentos, que, en virtud de que los trabajadores representados por el sindicato demandante reconocen que no cumplen con el requisito de trabajar mínimo veinte horas semanales, les resulta aplicable lo establecido en el artículo 2 del Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo, por cuanto, en forma expresa, señala que todo trabajador tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos. Para el goce de tal beneficio, este artículo no contempla requisito o exigencia adicional alguna. Por



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

tanto, a los 63 afiliados al sindicato demandante les corresponde el goce, en lo sucesivo, del descanso físico vacacional de seis días por año, así como el pago del descanso vacacional ganado, pero no gozado, por el período de 1998 al 2018, puesto que resulta contradictorio reconocer el goce del descanso físico vacacional en lo sucesivo, y no ordenar el pago de las vacaciones no gozadas; por tanto, deberá revocarse este extremo de la sentencia.

Décimo cuarto. Al respecto, esta sala suprema comparte la conclusión arribada por la instancia de mérito, en el extremo sobre el reconocimiento de un vínculo laboral por el periodo calculado, debido a que, tal como se señala en los considerandos precedentes y en la demanda, los trabajadores representados por su sindicato vienen laborando desde hace mucho tiempo en la empresa demandada bajo la modalidad de contratos de trabajo de carácter permanente, desempeñando su labor en jornada inglesa; es decir, laboran cuatro días a la semana, exclusivamente, los días de programación de carreras de caballos, en otras palabras, cuando se realizan las reuniones hípicas que, según el horario habitual y ordinario de la institución, son los días martes, jueves, sábado y domingo; dichos días de trabajo se pueden acreditar mediante las actas de visita de inspección del 4 de agosto de 1988 y del 13 de febrero de 1997, como también del acta de visita de reinspección del 28 de febrero de 1997, levantadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo; estos documentos constituyen instrumentos públicos que acreditan lo mencionado.

Teniendo en cuenta lo mencionado y respecto al marco de lo que señala el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional de Trabajo, tal como lo señala la sentencia de segunda instancia, la protección de este tratado internacional abarca a todos los trabajadores con vacaciones anuales pagadas, estableciendo un mínimo de seis días laborables tras un año de servicio, y aunque la legislación nacional



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

peruana exigía un mínimo de cuatro horas diarias para el derecho a vacaciones, diversas interpretaciones indican que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a beneficios laborales, incluyendo vacaciones, siempre que cumplan el récord de días trabajados, sin exigir necesariamente las cuatro horas diarias, lo que permite que los trabajadores con jornadas menores también accedan a este derecho, pese a que su récord se ajuste a su jornada.

Décimo quinto. En ese sentido, queda claro que los demandantes, durante todo el periodo laborado, siempre se han encontrado bajo un horario de trabajo mínimo de cuatro horas diarias o veinte horas semanales, por lo que debería ampararse el derecho al pago por el descanso vacacional ganado, pero no gozado, en el periodo que fue otorgado.

Décimo sexto. Por tanto, al haberse acreditado que el demandante desarrolló una labor mínima de, por lo menos, cuatro horas diarias para un mismo empleador durante todo el periodo reclamado, le alcanza la protección sobre vacaciones pagadas establecida en el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo; de esta manera, no se infringen dicha normativa ni los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; por consiguiente, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

- 1. DECLARAR INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Jockey Club del Perú**, mediante escrito presentado el veintidós de agosto de dos mil veintitrés (folios seiscientos ochenta y uno a seiscientos noventa y seis).



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

CASACIÓN LABORAL N.º 35267-2023

LIMA

**Incumplimiento de disposiciones laborales y otros
Proceso ordinario laboral – Ley N.º 31699**

- 2. NO CASARON** la **sentencia de vista** contenida en la resolución del diez de agosto de dos mil veintitrés (folios seiscientos cincuenta y nueve a seiscientos setenta y dos); en el proceso ordinario laboral seguido por la parte demandante Sindicato Único de Trabajadores del Sport y Oficina de Apuestas del Jockey Club del Perú, sobre incumplimiento de disposiciones laborales y otros.
- 3. DECLARAR** que el criterio establecido en el décimo primer considerando de la presente ejecutoria, constituye Doctrina Jurisprudencial, conforme al artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley orgánica del Poder Judicial.
- 4. ORDENAR** la publicación en el diario oficial *El Peruano* de la presente resolución conforme a ley.
- 5. NOTIFICAR** conforme a ley y **DEVOLVER** los actuados.

S.S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

NLMV/ATB