



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

CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT

Sumilla: Aun cuando las partes del proceso no hayan acordado que el incremento remunerativo por extensión de la jornada de trabajo deba formar parte de la remuneración básica, ello no implica que se desconozca su naturaleza remunerativa, pues, se trata de un concepto pagado por la contraprestación de los servicios brindados por el actor; que ha sido abonada en forma regular, ordinaria y permanente; y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición por el trabajo realizado.

Lima, tres de setiembre de dos mil veinticinco.

VISTA; la causa número seis mil quinientos treinta y cinco guion dos mil veintitrés guion **CALLAO**; en audiencia pública virtual llevada a cabo en la fecha; producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, [REDACTED], mediante escrito presentado con fecha treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y seis, contra la **sentencia de vista** de fecha veinte de julio de dos mil veintiuno, que corre de fojas cuatrocientos diez a cuatrocientos cuarenta y dos, que **revoca** la **sentencia de primera instancia** de fecha treinta de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos sesenta y tres, que declaró **fundada en parte** la demanda y **reformándola** declaró **infundada** la demandada en todos sus extremos; en el proceso seguido con la parte demandada, **Empresa** [REDACTED] – [REDACTED] **Sociedad Anónima** sobre reintegro de remuneraciones y otros.

I. CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veintinueve de mayo de dos mil veinticuatro, que corre de fojas noventa y cuatro a noventa y cinco (vuelta), del cuadernillo de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

casación, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandante, por la siguiente causal:

- a) Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3°, 11° y 12° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.***

Corresponde a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Antecedentes del caso

Primero. El presente proceso tuvo la siguiente secuencia procesal:

- a) Pretensión:** Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesta con fecha veintiocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas setenta y ocho a ochenta y ocho, la accionante pretende el cumplimiento del Acta de Implementación en tres turnos de trabajo del área operativa del T/P Callao del cinco de marzo de dos mil siete, a través del cual se extendió la jornada de trabajo de cuarenta y dos a cuarenta y ocho horas semanales; asimismo, se incorpore a su haber base la suma de cuatrocientos cincuenta y uno con 20/100 soles (S/ 451.20) mensuales obtenida por la extensión de la jornada de trabajo según el acta de fecha cinco de marzo de dos mil siete, proyectándose en el tiempo mientras dure su entroncamiento laboral; se efectúe el pago de las remuneraciones salariales colaterales de la suma mensual de cuatrocientos cincuenta y uno con 20/100 soles (S/ 451.20) obtenido por extensión jornalera del cinco de marzo de dos mil siete, proyectándose en el tiempo mientras dure el entroncamiento laboral; el pago de intereses legales de la suma líquida que se reclama, costas, costos y



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

honorarios profesionales; y el monto por reintegrar de la pretensión principal es de cuarenta y seis mil ciento veintidós con 15/100 soles (S/ 46,122.15).

- b) Sentencia de primera instancia:** La jueza del Tercer Juzgado Especializado en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao mediante sentencia de fecha treinta de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos sesenta y tres, que declaró **fundada en parte** la demanda y ordena que la parte demandada incorpore a la remuneración básica de la accionante por la mencionada compensación la suma de doscientos treinta y ocho con 00/100 soles (S/ 238.00); asimismo, dispone los reintegros de la bonificación por tiempo de servicios, bonificación consolidada (40%), contaminación ambiental y bonificación por compensación, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, bonificación vacacional anual, incentivo productividad anual, bonificación anual por primero de mayo y compensación por tiempo de servicios por el periodo de junio de dos mil nueve a diciembre de dos mil dieciséis, y cumpla la demandada con abonar los reintegros que se generen con posterioridad; asimismo, ordena que la demandada abone la suma de veintiséis mil doscientos diez con 43/100 soles (S/ 26,210.43) por concepto de reintegros; además, ordena que la parte demandada deposite en la cuenta de compensación por tiempo de servicios la suma de ocho mil setecientos setenta y dos con 06/100 soles (S/ 8,772.06) y declara **infundada** la demanda en el extremo de pago de incidencias de bonificación por domingos y feriados y descanso semanal no gozado; más intereses financieros, costas y costos del proceso.
- c) Sentencia de segunda instancia:** La Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao mediante sentencia de vista de fecha del veinte de julio de dos mil veintiuno, que corre de fojas cuatrocientos diez a cuatrocientos cuarenta y dos, **revocó** la **sentencia de primera instancia** de fecha treinta de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos sesenta y tres, que declaró **fundada en parte** la demanda y



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

reformándola declaró **infundada** la misma en todos sus extremos al considerar que el incremento de remuneración por extensión de jornada debe ser fijado teniendo como base de cálculo la remuneración ordinaria, sin incluir las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa; por lo que no es posible incorporar al básico un incremento que en puridad es un aumento proporcional de la remuneración ordinaria; asimismo, precisa que la forma en que ha venido calculándose y pagando el incremento por extensión de jornada es coherente con lo normado en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, al incluir todos los conceptos que conforman la remuneración ordinaria del trabajador.

Infracción normativa

Segundo. La infracción normativa es definida como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Sobre la causal denunciada

Tercero. La causal declarada procedente se encuentra referida a los **artículos 3°, 11° y 12° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo**, cuyos textos son los siguientes:

“JORNADAS MENORES A OCHO HORAS

Artículo 3.- *En centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función del tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el Artículo 12 de la presente Ley.*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

REMUNERACIÓN ORDINARIA

Artículo 11°:- *Se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el Artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.*

No se incluyen las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

VALOR HORA

Artículo 12°:- *Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador”.*

Cuarto. Previamente a la emisión del pronunciamiento de fondo sobre la causal antes reseñada esta Sala Suprema considera necesario hacer algunas precisiones sobre la remuneración y la jornada de trabajo.

Definición de remuneración

Quinto. La remuneración es todo pago en dinero y excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

Sexto. Al respecto, el Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del salario 1949, define el salario en los términos siguientes:



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

CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT

“[...] el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Séptimo. Por su parte, ANACLETO GUERRERO¹ refiere lo siguiente:

“Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”.

Naturaleza jurídica de la remuneración

Octavo. La remuneración se encuentra estipulada en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por la Ley N° 28051, publicada el dos de agosto de dos mil tres.

Noveno. Cabe resaltar, que la remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece:

“[...] El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

¹ ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manuel de Derecho del Trabajo”. Lex & Iuris Grupo Editorial, Lima, 2015, p. 160.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT

Décimo. El profesor, RENDÓN VÁSQUEZ², sobre la naturaleza jurídica, sostiene lo siguiente:

“[...] El carácter jurídico dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que, en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato [...] y es esencial en el contrato de trabajo. No podría existir este si el trabajo fuera gratuito, si ambas partes así lo deciden, como por ejemplo en los trabajos llamados benévolos, de ayuda desinteresada, en espera de una actitud similar del beneficiario de la labor [...] Otro efecto del carácter jurídico de la remuneración es la imposibilidad legal de las partes de variarla unilateralmente [...]”.

Décimo primero. En atención a lo reseñado, este derecho fundamental puede servir de base de cálculo para efectos de beneficios sociales, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas y otros beneficios sociales.

Características de la remuneración

Décimo segundo. Al respecto la doctrina señala que las características de la remuneración son:

- a. **carácter alimenticio**, se desprende del hecho de que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe.

² RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. “Derecho del Trabajo Individual”. Ediciones EDIAL E.I.R.L. Quinta Edición, Lima, 2000, pp. 298-299.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

- b. carácter dinerario**, implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues esta le permite al trabajador y su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades, en cuanto al pago en especie, si bien es cierto, que la ley lo permite consideramos posible aceptar que solo una parte de la remuneración sea abonada en especie, pues un criterio en contrario solo favorecería el abuso del empleador.
- c. carácter de independencia del riesgo de la empresa**, significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, puesto que el empleador es el único responsable de la explotación del negocio.

Conceptos no remunerativos

Décimo tercero. Cabe precisar que tanto la doctrina, como el derecho nacional y el comparado admiten la existencia de pagos en dinero o en especie que percibe el trabajador a los cuales, por su naturaleza especial, la ley no les reconoce la categoría de remuneraciones.

Décimo cuarto. Siendo ello así, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establecen qué conceptos no constituyen remuneración para ningún efecto en los términos siguientes:

“Artículo 7°:- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 [...]



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

Artículo 19°:- *No se consideran remuneraciones computables las siguientes:*

a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;

b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;

[...]

Artículo 20°:- *Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.”*

Asimismo, los artículos 7° y 8° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, establecen como remuneraciones no computables las siguientes:

“Artículo 7.- *La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.*

Artículo 8.- *Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley.*



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

CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT

La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.”

Décimo quinto. De lo citado precedentemente, podemos concluir, entonces, que existen elementos que identifican a la remuneración, o que van a permitir identificar el carácter remunerativo de ciertos conceptos, entre los cuales destacan:

- i) Es percibida por el trabajador como consecuencia de la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.
- ii) Constituye una ventaja patrimonial al incrementar directa o indirectamente el patrimonio del trabajador; y,
- iii) Es de libre disponibilidad para el trabajador.

En ese sentido, cuando se evidencie la concurrencia de dichas características, podemos aseverar que nos encontramos frente a un concepto remunerativo.

Sobre la jornada de trabajo y horario de trabajo

Décimo sexto. La doctrina indica que se entiende por **jornada de trabajo** el tiempo (diario, semanal, mensual y en algunos casos anuales) que debe destinar el trabajador en favor del empleador en el marco de una relación laboral; y por **horario de trabajo** a la hora de ingreso y salida que rige en el centro de trabajo.

Sobre esa línea de ideas, el autor ALONSO OLEA³ señala:

[...] El horario es la determinación de los momentos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado

³ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*. Editorial Civitas, Madrid, 2000, p. 277.



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

CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT

la prestación en tiempo determinado, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo [...].

Décimo séptimo. Como marco legal de la jornada de trabajo en el Perú encontramos, el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, mediante el cual se dispone:

“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.”

Décimo octavo. El Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa N° 10195 ratificado por el Perú, con fecha ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido:

“[...] Artículo 2 En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación [...] Artículo 5 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

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 [...].”

Décimo noveno. Ahora bien, la jornada de trabajo tiene desarrollo legal en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-20 02-TR y el Reglamento del mismo, el cual ha sido aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Vigésimo. Respecto a las jornadas menores a ocho horas, el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-20 02-TR, regula dicho supuesto; sin embargo, así como puede reducirse la jornada, también, puede incrementarse, amparada en la facultad de dirección del empleador lo que supondría extender el horario de trabajo, no obstante, dicho incremento obliga a incrementar las remuneraciones debido a la mayor extensión de horario, para lo cual deberá celebrarse un convenio colectivo, pacto individual o la costumbre, puesto que, lo que se busca es compensar al trabajador por la extensión de un horario de trabajo previamente acordado, debiendo para ello observarse el criterio de remuneración ordinaria contenido en el artículo 12° de la norma antes citada.

Vigésimo primero. En cuanto a la remuneración ordinaria, hemos precisado que el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece que la remuneración ordinaria es aquella que conforme a lo previsto en el artículo 39° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 05-95-TR, perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensual, según corresponda en dinero o en especie, incluso el valor de la alimentación; no incluyéndose las remuneraciones complementarias de naturaleza



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

variable o imprecisas así como aquellas de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual.

Vigésimo segundo. En el artículo 39° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo se prevé que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajador, mientras que en el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, se prevé que, para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

Vigésimo tercero. En consecuencia, la remuneración para la extensión de jornada está conformada por lo que perciba el trabajador, semanal, quincenal o mensual, según corresponda en dinero o en especie, incluso el valor de la alimentación y los conceptos que recibe el trabajador por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición del trabajador, exceptuando los conceptos complementarios de naturaleza variable o imprecisos, así como aquellos de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual.

Argumentos de la demandante sobre la causal denunciada

Vigésimo cuarto. La demandante en su escrito casatorio sostiene, lo siguiente:

24.1. El demandante ha percibido en columna aparte el concepto de extensión de jornada de trabajo bajo el título “D. Legislativo 854”, con lo que se acredita que el pago por este concepto no se encontraba legalmente dentro de la estructura remunerativa a pesar de que el incremento de las horas en que el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

trabajador presta sus servicios ordinarios resulta una contraprestación directa e inmediata estrechamente vinculada a la prestación misma del trabajo, constituyendo por tanto parte de la remuneración principal e integrada a la remuneración básica, corresponde su inclusión y los reintegros reclamados por la actora.

Valoración de la infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3°, 11° y 12° del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo

Vigésimo quinto. En el presente caso, esta Suprema Sala valorando el argumento postulado por la demandante, establece lo siguiente:

- 25.1.** En atención a los fundamentos de la infracción normativa denunciada por la recurrente, se advierte que la materia controvertida se centra en establecer si el incremento remunerativo por extensión de la jornada laboral debe formar parte de la remuneración básica, y si tiene incidencia en el cálculo de los beneficios sociales; por ende, resulta indispensable remitirnos a lo establecido en el acta suscrita entre las partes, referido a la implementación de turnos y la modificación de la jornada.
- 25.2.** En ese sentido, del “Acta de implementación en tres turnos de trabajo del área administrativa del T/P Callao” de fecha cinco de marzo de dos mil siete, que corre de fojas ciento siete a ciento nueve, se verifica que los representantes de la empresa y los representantes del sindicato Sit [REDACTED], acordaron que **a partir del cinco de marzo de dos mil siete**, se modifique la jornada, horario y turnos de trabajo en los siguientes términos:



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

CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT

[...] III. ACUERDOS

[...] 2. La modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo a que se refiere el numeral anterior implica:

2.1 La ampliación de jornada de trabajo, extendiéndose hasta el máximo establecido por ley, vale decir 08 horas diarias y 48 horas semanales, **otorgándose a los trabajadores el incremento remunerativo en función del tiempo adicional laborado.**

2.2 La exclusión del tiempo de refrigerio, equivalente a 45 minutos, para incrementar el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, otorgándose a los trabajadores el incremento remunerativo correspondiente por laborar en forma ininterrumpida dicho periodo de tiempo [...].
(Énfasis agregado)

25.3. Asimismo, en el numeral 3) de la citada Acta, se establece lo siguiente:

El procedimiento del cálculo para determinar el incremento remunerativo por ampliación de la jornada de trabajo y exclusión del tiempo de refrigerio que motiva el presente, se efectuará de acuerdo a lo establecido por el artículo 3° y artículos correspondientes al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671 aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002 -TR y su Reglamento.

25.4. En consecuencia, queda claro que el procedimiento del cálculo para determinar el incremento remunerativo por ampliación de la jornada de trabajo y exclusión del tiempo de refrigerio debe efectuarse de conformidad con lo establecido por el artículo 3° y artículos correspondientes del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento .



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

- 25.5.** Conviene destacar que, en el presente caso no existe controversia respecto al monto que viene percibiendo la demandante por concepto de la extensión de la jornada laboral; por lo que solo corresponde determinar si el incremento remunerativo por la extensión de la jornada laboral debe formar parte de la remuneración básica y si tiene incidencia en el cálculo de los beneficios sociales.
- 25.6.** Ahora bien, de conformidad con el acuerdo antes mencionado entre la empresa demandada y el sindicato Sit [REDACTED], se aprecia que la jornada pasó de cuarenta (40) horas semanales a cuarenta y ocho (48) horas, el mismo que ha sido percibido el incremento remunerativo por extensión de la jornada de trabajo bajo el rubro “*D. Legislativo 854*”, con lo que queda acreditado que dicho pago emerge de la contraprestación de los servicios brindados por la actora, concepto que ha sido abonado en forma regular, ordinaria y permanente, y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición; lo que permite acreditar que, el pago por este concepto no se encontraba legalmente dentro de la estructura remunerativa “básica” de la demandante a pesar que el incremento de las horas en que aquella prestaba sus servicios ordinarios resulta una contraprestación directa e inmediata estrechamente vinculada a la prestación misma del trabajo, es por ello que, a diferencia de lo postulado por la Sala Superior, se ha podido advertir que dicho concepto forma parte de la remuneración principal y por ende, integrada a la remuneración básica, es así que, debe constituir parte de la remuneración básica de la actora y debe ser considerado para el cálculo de los beneficios sociales, debido a la naturaleza remunerativa antes acotada.
- 25.7.** Igualmente, debe tenerse en cuenta que, si bien en autos no se encuentra acreditado que entre las partes se haya acordado que la aplicación del incremento por extensión de jornada debía formar parte de la remuneración básica, ello no implica desconocer su naturaleza, puesto que la remuneración se paga en función del trabajo realizado en determinadas horas, lo que fue



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

CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT

concertado mediante convenio colectivo, es por ello que, la ampliación de una jornada de trabajo importa incrementar la remuneración en función al tiempo adicional trabajado; importe que al incluirse en la remuneración básica genera efectos laborales colaterales respecto de los conceptos demandados por la actora, entre ellos, que el cálculo debe ser efectuado respecto de los conceptos que tienen naturaleza remunerativa.

Vigésimo Sexto. Por tales motivos, se evidencia que se ha incurrido en una **infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3°, 11° y 12° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo** por parte del Colegiado Superior en la forma en que se ha venido calculando y pagándose el incremento por extensión de jornada, puesto que como se ha señalado en los considerandos precedentes, estos deben formar parte de la remuneración básica, en concordancia con los dispositivos legales antes mencionados deviniendo en ***fundada*** la causal denunciada.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, administra justicia a nombre de la Nación.

III. DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, [REDACTED], mediante escrito presentado con fecha treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y seis a cuatrocientos cincuenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista** de fecha veinte de julio de dos mil veintiuno, que corre de fojas cuatrocientos diez a cuatrocientos cuarenta y dos; **y actuando en sede de instancia:** **CONFIRMARON** la **sentencia de primera instancia** de fecha treinta de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6535-2023
CALLAO
Reintegro de remuneraciones y otros
Proceso Ordinario Laboral – NLPT**

abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos sesenta y tres, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **Empresa** [REDACTED] [REDACTED] – [REDACTED] **S.A.**, sobre reintegro de remuneraciones y otros; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; y devolvieron los actuados. Interviene como **ponente** el señor Juez Supremo **Figueroa Navarro**.

S.S.

ARÉVALO [REDACTED]

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

AMHAT/JVM