

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: Cuando en los contratos modales, se cumple con consignar la causa objetiva que lo originan; ésta debe de ser cumplida, caso contrario, se acreditaría la simulación y/o fraude de una relación laboral; por lo que, correspondería la desnaturalización de éstos de acuerdo al literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Lima, dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número diecisiete mil ochocientos ochenta y cinco, guion dos mil diecisiete, guion **DEL SANTA**, 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 demandante, **Pilar Fanny Pumayalla Luna**, mediante escrito presentado el veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cinco a quinientos dieciséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dos de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veinte a quinientos uno, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y nueve a cuatrocientos veintinueve, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, **Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.)**, sobre desnaturalización de contrato y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de junio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento uno a ciento cinco, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

i) Infracción normativa del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 22° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo número 008-2002-TR.

iii) Infracción normativa al artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas doscientos setenta y tres a trescientos cinco, la actora solicita la desnaturalización de los contratos modales y la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el seis de octubre de dos mil diez hasta el treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis, asimismo, solicita el pago de horas extras, descanso semanal obligatorios, pago de labores en días feriados laborados no remunerados, gratificaciones, bonificación de la Ley número 29351, compensación por tiempo de servicios (CTS), reintegro de vacaciones gozadas, pago de vacaciones no gozadas, utilidades, intereses legales y financieros más costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que la actora fue contratada para cumplir las funciones de inspector exclusivamente en actividades vinculadas con el objeto del contrato celebrado entre la demandada y el Ministerio de la Producción, esto es, para la ejecución del "Programa de Vigilancia y Control de la Pesca y Desembarque en el ámbito Marítimo" entre el Ministerio de la Producción y la demandada, cuya ejecución está relacionada a los aspectos de vigilancia y control de las actividades

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

extractivas y de procesamiento del recurso de anchoveta, lo cual define el servicio materia del contrato de trabajo antes señalado, por lo que la contratación modal resulta válida, asimismo, señala que le corresponde el pago de los conceptos señalados, al no haberse acreditado su pago oportuno por parte de la empleadora.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dos de junio de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que no ha existido ni existe desnaturalización del contrato de trabajo a plazo fijo; asimismo, señala que la demandante no cumple con acreditar que le corresponde percibir los beneficios que reclama.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Primera causal declarada procedente

La causal material declarada procedente está referida a la ***infracción normativa del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

El artículo de la norma en mención, prescriben:

“Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si los contratos de trabajo intermitentes suscritos por el actor, se encuentran desnaturalizados o no, de acuerdo a lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Quinto: Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad.

Los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación¹.

Sexto: Contratos intermitente

El contrato intermitente se define como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pues la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá el derecho preferente en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, por lo que, no es necesario que se requiera de un nuevo contrato o renovación.

Para perfeccionar estos contratos sujetos a modalidad, y en aras de no vulnerar el derecho del trabajador sobre el acceso al empleo, es necesario que el contrato sea de manera escrita y no verbal; además, de consignar dentro de sus cláusulas de forma clara y precisa las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

De acuerdo a lo detallado, en los párrafos precedentes, las labores prestadas por los trabajadores mediante contratos intermitentes son permanentes pero

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El derecho individual del trabajo en el Perú”*. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

discontinuas, motivo por el cual, los derechos laborales se computaran en función el tiempo efectivamente laborado.

Séptimo: Es necesario precisar, que esta modalidad no puede ser confundida con la labor intermitente de un trabajador, pues, este último supuesto ocurre cuando la jornada tiene importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicios discontinuas, esto es, no se realiza un trabajo activo en forma permanente. Este tipo de labor se puede observar en contratos de trabajo a plazo indeterminado o contratos sujetos a modalidad. Bajo esa premisa, el contrato intermitente está relacionado directamente al objeto del contrato (ejemplo: los pescadores interrumpen la prestación de sus servicios por los períodos de veda), mientras que la labor intermitente, a la jornada propiamente, a fin de que no proceda el pago de horas extras.

Octavo: Solución al caso concreto

De la revisión del recurso de casación, se advierte que la parte recurrente sustenta la causal denunciada, argumentando que los contratos suscritos entre las partes son temporales, mas no a plazo indeterminado.

Al respecto es pertinente precisar que conforme se verifica del considerando número trece, el juez de primera instancia concluyó que los contratos celebrados entre las partes, no se encontraron desnaturalizados, por lo que, la relación laboral entre las partes era temporal.

En ese sentido, corresponde verificar si el trabajador ha demostrado la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley; por lo que, es de tenerse en cuenta lo señalado como objeto del contrato primigenio de fecha seis de octubre de dos mil diez, que obra en fojas ciento setenta y tres a ciento setenta y seis, el cual prescribe lo siguiente:

“Con fecha 08 de febrero de 2008 se expidió la Resolución Ministerial N° 338-2008-PRODUCE, mediante la cual se aprueba la suscripción del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

convenio para la ejecución del “Programa de Vigilancia y Control de la Pesca y Desembarque en el ámbito Marítimo” entre el Ministerio de la Producción y CERPER S.A.; el cual tiene una finalidad específica para el periodo julio 2008 – enero 2011, habiéndose establecido a su vez diversas causales de resolución del referido convenio (...)”

Asimismo, es de considerarse las prórrogas del citado contrato que fueron suscritos desde el uno de febrero de dos mil once hasta el quince de octubre de dos mil doce, las mismas que corren en fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta y uno, y que en cada una de ellas, se fija una cláusula adicional a efectos de la renovación correspondiente, que en términos generales son iguales, variándose sólo el periodo de renovación, conforme se aprecia a continuación:

“CLÁUSULA ADICIONAL N° 1: *Por acuerdo de ambas partes se proroga el presente contrato por **04 meses**, en consecuencia se modifica el plazo de vigencia, computándose desde el **01 de Febrero del 2011** venciéndose el **31 de mayo de 2011**.*

*Las cláusulas del contrato suscrito entre las partes con fecha *06/10/2010 siguen vigentes y no sufren modificación alguna. En señal de conformidad se suscribe la presente renovación de contrato el **Primer día del mes de febrero de 2011.**”*

De igual forma, se verifica la misma situación de las prórrogas suscritas desde el uno de febrero de dos mil trece hasta el treinta y uno de julio de dos mil trece, y del uno de agosto de dos mil catorce hasta el treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corren en fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y cuatro, y prescriben lo siguiente:

“CLÁUSULA ADICIONAL N° 1: *Por acuerdo de ambas partes se proroga el presente contrato, en consecuencia se modifica el plazo de vigencia,*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

computándose desde el 01 de Febrero del 2013 venciéndose el 15 de mayo de 2013.

Las demás cláusulas del contrato siguen vigentes y no sufren modificación alguna. En señal de conformidad se suscribe la presente renovación de contrato el 01 de febrero de 2013.”

Siendo ello así, se advierte que la causa objetiva en el contrato primigenio no ha sido cumplido, puesto que pese a especificarse que tiene la “*finalidad específica para el periodo julio 2008 – enero 2011*”, éste ha sido renovado en forma general, hasta el quince de mayo de dos mil trece; inclusive precisándose expresamente en las cláusulas adicionales suscritas hasta el quince de octubre de dos mil doce, que la renovación es del contrato suscrito el seis de octubre de dos mil diez, y que las cláusulas de éste siguen vigentes y no sufren modificación alguna; por lo que siendo ello así, se verifica que la demandada pretendió simular una relación laboral a plazo determinado, cuando en realidad correspondía a uno de plazo indeterminado; concluyendo de ésta manera que se ha infringido el literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **fundada**.

Noveno: Segunda y Tercera causal declarada procedente

Las causales materiales declaradas procedentes y que se resuelven en forma conjunta por guardar relación entre sí, de acuerdo a sus fundamentos, están referidas a la ***infracción normativa por inaplicación del artículo 22° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo número 008-2002-TR, e, infracción normativa del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.***

Los artículos de las normas en mención, prescriben:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“Artículo 22.- *En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador.*

La prestación efectiva de servicios en sobretiempo, deberá ser acreditada por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo, con los medios técnicos o manuales a que hace referencia el Artículo 10-A de la Ley y con los demás medios probatorios previstos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo”.

“Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.

b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”.

Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha cumplido con la carga probatoria respecto al pago de la jornada en sobretiempo pretendida.

Décimo Primero: Respecto a la Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador, según lo acordado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su fuerza de trabajo a favor del empleador. Bajo ese contexto, resulta comprensible la regulación de la jornada de trabajo, pues, al fijar un horario de trabajo, el trabajador podrá conocer y disfrutar las horas de descanso que ostenta, mejorando con ello su calidad de vida.

Según el jurista Pasco Cosmópolis, respecto la jornada de trabajo señala:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

(...) la jornada de trabajo es, junto con el salario, la cuestión más importante relativa al contrato de trabajo (...) que para medir la extensión de la jornada de trabajo existen tres criterios:

(i) Criterio de tiempo efectivo de trabajo: Sostiene que la jornada de trabajo solo abarca el tiempo en que el trabajador efectivamente presta su esfuerzo al empleador.

(ii) Criterio de la dependencia en sentido restringido: Sostiene que la jornada abarca todo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo.

(iii) Criterio de la dependencia en sentido amplio: Este criterio sostiene que la jornada de trabajo no sólo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador del centro de trabajo, sino también fuera de él (...)”².

El Jurista Toyama Miyagusuku, define la jornada de trabajo, como:

“La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo – diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual – que debe destinar el trabajador en favor del empleador; en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio”³.

Es de precisar 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 (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, conforme ha sido reconocido mediante Convenio N° 01 Organización Internacional de Trabajo (OIT) 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

² PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *“Jornada y Descansos remunerados en el Perú”*. En: Jornada de trabajo y descansos remunerados. Coordinador: Néstor de Buen. Argentina: Editorial Porrúa S.A., 1993, p.417.

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”*. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 401.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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, (...)”.

Asimismo, el dispositivo legal citado ha sido reconocido como derecho humano con jerarquía constitucional por el artículo 44° de la Constitución Política del Perú de 1979, y en la actual Constitución de 1993 en su artículo 25°, que a su vez prescribe:

“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”.

Dicho disposición tiene desarrollo infraconstitucional, tanto en el Decreto Ley N° 26136, como en el vigente Decreto Supremo N° 007-20 02-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Décimo Segundo: Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

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

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

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

(...)

Artículo 23.- (...)

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

(...)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 Tercero: Alcances de la prueba y la carga de la prueba

La finalidad de la prueba es alcanzar la verdad material o la indagación e la realidad de la que versa una *litis*, es formarle al juzgador la convicción sobre las alegaciones que las partes afirman son situaciones ciertas o concretas (hechos)⁴; de conformidad con lo previsto en el artículo 188° del Código Procesal Civil.

La carga de la prueba se entiende como el conjunto de reglas de juicio que le señala al magistrado de manera cómo resolverá en aquellos casos de omisión de pruebas o pruebas insuficientes que no puede salvar siquiera con la actuación de prueba de juicio⁵.

De otro lado, se define también como una situación jurídica instituida en la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él⁶.

En atención al principio dispositivo, el objeto de la prueba se halla restringido a la comprobación de los hechos afirmados por las partes del proceso, lo que en otras palabras, se refiere a “la carga de la prueba recae a quien afirma los hechos”. Asimismo, la actividad probatoria debe recaer exclusivamente sobre los hechos

⁴ División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. “El Código Procesal Civil, explicado en su doctrina y jurisprudencia”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, Tomo I, p. 749.

⁵ HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. “Manual de consulta rápida del proceso civil” 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p.226.

⁶ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Comentarios al Código Procesal Civil”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2008, p.710.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

alegados en los escritos constitutivos del proceso, o bien sobre los aludidos y admitidos oportunamente como hechos nuevos para no transgredir el principio de congruencia⁷.

Es así, que en el artículo 23° de la Ley N° 29497 , Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha establecido la carga prueba para el trabajador y el empleador, bajo las particularidades que revista la norma, obligando a las partes al aporte de la prueba mínima, referida a que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, regla general, que a partir de su cumplimiento se puede aplicar la inversión de la carga de la prueba.

Décimo Cuarto: Precisión sobre las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

Es de precisarse que de acuerdo al artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, teniendo en cuenta la conducta de las partes asumida durante el proceso, el juez tiene la facultad de extraer conclusiones en contra de los intereses de éstas, teniendo como una circunstancia que amerita lo antes señalado, la obstaculización de la actividad probatoria entre otras circunstancias, esto es por ejemplo cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que se debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

Es de precisar, que la doctrina⁸ ha señalado que para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos:

⁷ Ibid. p.710.

⁸ HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo. “Nuevo proceso laboral venezolano” .3era ed. Caracas: Editorial CEJUZ, 2006, p.393.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- a) **la conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética**, lo cual se califica por la intención que impida o entorpezca la consecuencia de la verdad o utilizar medios de ataque o defensa manifiestamente infundados;
- b) **el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal**, y
- c) **debe entenderse que las conclusiones que puede sacar el juez son sólo de orden fáctico, para el establecimiento de los hechos**, y en modo alguno puede servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho.

Décimo Quinto: Solución al caso concreto

De la revisión del recurso de casación se advierte que éste tiene como fundamento la carga de la prueba en la jornada de sobre tiempo.

Al respecto, es preciso indicar que el contenido esencial del derecho a probar se refiere al derecho de todo sujeto procesal legitimado para intervenir en la actividad probatoria a que se admitan, actúen y valoren debidamente los medios probatorios aportados al proceso para acreditar los hechos que configuran su pretensión.

En ese sentido, resulta claro que la prueba de las horas extras por tratarse de hechos extraordinarios dentro de la prestación del servicio, corresponde al demandante, y en el presente caso, teniendo presente que el prestador del servicio no tiene la facilidad de acceso a los medios probatorios necesarios para demostrar las alegaciones, y, en virtud de que la carga de la prueba en el proceso laboral es dinámica, lo que implica que la mayor parte de ella debe recaer en la parte que se encuentre en mejores condiciones de aportar los medios probatorios, ello conduce a concluir que la parte demandante ha satisfecho la carga de la prueba al solicitar la exhibición del libro de control de asistencia o cuaderno de asistencia o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya, y, del cuaderno de acontecimiento diario o documento que lo sustituya, máxime si se tiene en cuenta que en dichos registros deben anotarse los ingresos y salidas de todo el personal

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

que ingresa al centro de trabajo. En ese contexto, debe apreciarse que la demandada no ha cumplido con la exhibicional solicitada, sin que pueda razonablemente exigirse al trabajador que aporte mayor caudal probatorio, que no está en sus manos ni tiene acceso, por lo cual, el juzgado en la sentencia de primera instancia ha procedido a apreciar dicha conducta procesal de no contribuir a la finalidad del medio probatorio, extrayendo conclusiones del referido comportamiento de la codemandada en el proceso, todo lo cual es perfectamente válido por encontrarse dentro de las prescripciones del citado artículo 29° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, concordante con el artículo 282° del Código Procesal Civil. Asimismo, es de señalar que la conclusión que asume el Juez de la causa, resulta acorde con lo manifestado por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento correspondiente, así como, con los efectos de la rebeldía automática, puesto que en la misma audiencia, se declara como tal a la demandada, lo que conduce a la presunción judicial en virtud tanto de la conducta procesal como de las reglas de experiencia, que durante su prestación de servicios ha laborado en sobretiempo. Precisándose que el pago de las horas extras reconocidas, han sido liquidadas de acuerdo a las boletas de pago conforme a lo fundamentado por la instancia de mérito, puesto que si bien se ha revertido la carga probatoria, sin embargo, la parte demandante en la audiencia de juzgamiento, no precisa que días laboró efectivamente.

Décimo Sexto: Por lo expuesto, estando a que la demandada no ha logrado cumplir con la carga probatoria revertida a ésta y que el accionante ha satisfecho su carga probatoria al ofrecer la exhibicional de cuadernos de control de asistencia o cuaderno de asistencia o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya, y, del cuaderno de acontecimiento diario o documento que lo sustituya, la infracciones normativas denunciadas devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17885-2017
DEL SANTA
Pago de beneficios sociales y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Pilar Fanny Pumayalla Luna**, mediante escrito presentado el veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cinco a quinientos dieciséis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dos de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veinte a quinientos uno; y **actuando en sede instancia**, **REVOCARON** la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos noventa y nueve a cuatrocientos veintinueve, en el extremo que desestima la desnaturalización de contratos intermitentes; **REFORMÁNDOLA** la declaró **fundada**, en consecuencia, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el seis de octubre de dos mil diez; **confirmándose** lo demás que contiene; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada **Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.)**, sobre pago de beneficios sociales y otro; y se devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO