



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE HORAS EXTRAS
LABORALES EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2011-2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. EMERSON DENILSON LIMACHI BETANZO

Bach. MIGUEL EDISON LIMACHI BETANZO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE HORAS EXTRAS LABORALES EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2011-2021

AUTOR

**EMERSON DENILSON LIMACHI BETANZO
O MIGUEL EDISON LIMACHI BETANZO**

RECuento DE PALABRAS

18619 Words

RECuento DE CARACTERES

103383 Characters

RECuento DE PÁGINAS

114 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 22, 2023 6:08 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 22, 2023 6:10 PM GMT-5

● **13% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por:
CENTENO ZAVALA Eva Marina
FIR 01212852 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/11/2023 09:03:28-0500



Firmado digitalmente por TICONA
YANQUI Jose Luis FAU 20145496170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.11.2023 21:15:56 -05:00



DEDICATORIA

*Dedico esta tesis a mi madre Rosa Betanzo, a mi hermano Miguel Betanzo,
y a mi tío Armando Betanzos, mi amada familia que siempre estuvo a mi lado
apoyándome a ser mejor día a día; los llevo en mi corazón con mucho afecto.*

Emerson Denilson Limachi Betanzo



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Rosa Betanzo mi madre y mi hermano Emerson Betanzo quienes me guían y apoyan en la realización de mis objetivos, a mi tío Armando Betanzos quien ha sido un ejemplo a seguir.

Miguel Edison Limachi Betanzo



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por cuidar de mi en cada paso que doy, a mi familia, y a todas las personas que fueron parte de mi formación profesional y personal.

De forma especial agradecer al Dr. José Luis Ticona Yanqui, quien es sin duda un gran docente, asesor, y referente profesional, a los Dres. Samuel Larico y Poul Valdivia quienes fueron parte fundamental en el desarrollo de nuestras practicas pre y profesionales, a Solange Paredes por su apoyo incondicional, su coraje y fuerza incommensurable que nos acompañó en todo este proceso.

A los miembros del jurado por sus aportes y observaciones que enriquecieron la realización de la presente investigación.

Emerson Denilson Limachi Betanzo

Miguel Edison Limachi Betanzo



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN.....	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problema Especifico.....	18
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivo Especifico.....	20
CAPITULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO	21
2.1.1. A Nivel Nacional.....	21
2.1.2. A Nivel Internacional.....	22



2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. El trabajo	22
2.2.2. Características del trabajo	23
2.2.2.1. Finalidad económica	23
2.2.2.2. Relación de ajenidad	23
2.2.2.3. Relación de dependencia.....	24
2.2.2.4. Voluntaria y lícita.....	24
2.2.2.5. Intransferible	24
2.2.3. El contrato de trabajo	24
2.2.3.1. Elementos del contrato de trabajo.....	26
2.2.4. Jornada de trabajo.....	26
2.2.4.1. Jornada ordinaria.....	27
2.2.4.2. Trabajadores no comprendidos en la jornada máxima.....	28
2.2.4.3. Regímenes alternativos, acumulativos o atípicos	30
2.2.4.4. Modificación de jornadas, horarios y turnos.....	30
2.2.4.5. Turnos de trabajo	33
2.2.4.6. Ampliación de jornadas menores a ocho horas.....	33
2.2.4.7. Jornadas máximas de trabajo en regímenes especiales.....	33
2.2.5. Horario de trabajo.....	35
2.2.5.1. Modificación del horario de trabajo.....	36
2.2.5.2. Refrigerio	36
2.2.6. Horario nocturno	38
2.2.7. Sobretiempo u horas extras	38
2.2.7.1. Naturaleza voluntaria del sobretiempo	39
2.2.7.2. Presunciones relacionadas con el trabajo de sobretiempo	39



2.2.7.3. Imposición de horas extras o sobretiempo	40
2.2.7.4. Remuneración por las horas extras o sobretiempo.....	41
2.2.7.5. Compensación del sobretiempo con descanso físico	41
2.2.8. Remuneración.....	42
2.2.9. Registro de ingreso y salida de los trabajadores	43
2.2.9.1. Contenido del registro de ingreso y de salida	44
2.2.10. Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral	44
2.2.10.1. Respecto a los trabajadores que no se encuentran sujetos a jornada de trabajo y trabajadores sujetos a labores intermitentes	45
2.2.10.2. Respecto a la limitación de presupuesto para el pago de las horas extras	46
2.2.10.3. Posibilidad de compensar el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio	47
2.2.11. II Pleno Jurisdiccional distrital en material laboral y procesal laboral ...	48
2.2.11.1. Carga de la prueba dinámica dentro de la determinación de horas extras, cuando se aprecia falta de colaboración de la actividad probatoria por parte de los empleadores.....	48

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.1.1. Enfoque de la investigación	49
3.1.2. Diseño de la Investigación	49
3.1.3. Tipo de Investigación.....	49
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	50



3.3. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN.....	51
3.4. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS.....	51
3.4.1. En cuanto al primer objetivo	51
3.4.2. En cuanto al segundo objetivo	52
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	52
3.5.1. Técnicas.....	52
3.5.2. Instrumentos	53
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. ANÁLISIS.....	54
4.2. RESULTADO Y DISCUSIÓN.....	60
4.2.1. Trabajo de sobretiempo.....	60
4.2.2. Personal comprendido en las horas extras.....	61
4.2.3. Protección de la jornada laboral	65
4.2.4. Modificación de la jornada de trabajo.....	66
4.2.5. Carga de la prueba en las horas extras	67
4.2.5.1. Valoración de los registros de ingreso y salida.....	70
4.2.6. Necesidad de un contrato de trabajo permanente.....	72
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	81

Área: Ciencias Sociales

Línea: Derecho



Sub línea: Derecho Laboral

Tema: Derecho Laboral Individual

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 24 de noviembre de 2023



INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Lista de casaciones.....	55
Tabla 2 Trabajo de Sobretiempo	56
Tabla 3 Trabajador no comprendido en las horas extras.....	56
Tabla 4 Protección de la jornada laboral.....	57
Tabla 5 Modificación de la jornada laboral	58
Tabla 6 Carga de la prueba en las horas extras	58
Tabla 7 Valoración de la autorización tacita de prestar sobretiempo.....	59
Tabla 8 Necesidad de un contrato de trabajo	60



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 727-2011.....	81
ANEXO 2: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 9268-2012	82
ANEXO 3: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 9387-2014	84
ANEXO 4: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 5144-2015	86
ANEXO 5: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 6802-2015	87
ANEXO 6: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 13180-2015	89
ANEXO 7: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 30243-2018	90
ANEXO 8: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 21433-2018	92
ANEXO 9: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 14847-2015	93
ANEXO 10: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 1196-2016.....	95
ANEXO 11: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 18042-2016	97
ANEXO 12: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 2702-2016	99
ANEXO 13: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 1222-2016	101
ANEXO 14: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 18325-2016	103
ANEXO 15: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 19456-2017	105
ANEXO 16: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 5703-2017	107
ANEXO 17: Ficha de Análisis Jurisprudencial – Casación N° 12439-2017	109



ACRÓNIMOS

CSJR:	Corte Suprema de Justicia de la República
SUNAFIL:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
ESSALUD:	Seguro Social de Salud del Perú
TUO:	Texto Único Ordenado
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
MTPE:	Ministerio de Trabajo y Producción de Empleo
NLPT:	Nueva Ley Procesal del Trabajo
PUCP:	Pontificia Universidad Católica del Perú



RESUMEN

La investigación “Evolución de la regulación de horas extras laborales en la Corte Suprema de Justicia 2011 – 2021” se fundamenta en la necesidad de conocer ¿Cómo ha evolucionado su regulación en nuestro ordenamiento jurídico peruano?, ¿Cuáles son los supuestos de hecho para la configuración de las horas extras laborales en la jurisprudencia de la CSJR durante los años 2011-2021?, y, ¿Cuáles son los alcances para determinar la fundabilidad de horas extra en la jurisprudencia de la CSJR durante los años 2011-2021?, interrogantes contenidas en el enunciado del problema de investigación. Dicha investigación se enmarcará en el desarrollo doctrinal, regulación legal, y su relación estricta con la jurisdicción formal y/o estatal, en vista del tratamiento especial en cuanto al cálculo de la remuneración, y en la jornada de trabajo que, si bien la Constitución Política del estado peruano y la legislación la señala, su regulación se ha visto superada adoleciendo de una interpretación y alcances claros. La presente investigación tiene por finalidad dar a conocer la evolución de la regulación de horas extras con relación a la jurisprudencia y doctrina nacional laboral. Los resultados de la presente investigación permitirán conocer su connotación, alcances, y supuestos de configuración, que por su parte ayudarán a fundamentar, subsumir, y justificar correctamente los hechos en los procesos laborales sobre horas extras. A su vez, la investigación contribuirá al campo del derecho laboral, siendo un aporte sistematizado sobre el tratamiento de las horas extras laborales en la jurisprudencia y doctrina peruana. Para su desarrollo el tipo de investigación científica que se usara es el descriptivo utilizando el método inductivo con enfoque cualitativo y usando técnicas de recolección de datos, el uso de fichas de análisis jurisprudencial.

Palabras clave: Evolución, horas extras, jurisprudencia, laboral, regulación.



ABSTRACT

The research “Evolution of the regulation of overtime in the Supreme Court of Justice 2011-2021” is based on the need to know: How has its regulation evolved in our Peruvian legal system?, What are the factual assumptions for the configuration of overtime in the jurisprudence of the CSJR during the years 2011-2021?, and, What are the scope to determine the foundationability of overtime in the jurisprudence of the CSJR during the years 2011-2021? In the statement of the research problem. Said investigation will be framed in the doctrinal development, legal regulation, and its strict relationship with the formal and/or state jurisdiction, in view of the special treatment regarding the calculation of remuneration, and in the working day that, although the Constitution Policy of Peruvian state and the legislation indicates it, its regulation has been surpassed, suffering from a clear interpretation and scope. The purpose of this research is to present the evolution of the regulation of overtime in relation to jurisprudence and national labor doctrine. The results of this research will allow us to know its connotation, scope, and configuration assumptions, which in turn will help to substantiate, subsume, and correctly justify the facts in the work processes regarding overtime. In turn, the research will contribute to the field of labor law, being a systematized contribution on the treatment of overtime in Peruvian jurisprudence and doctrine. For its development, the type of scientific research that will be used is descriptive, using the inductive method with a qualitative approach and using data collection techniques, the use of jurisprudential analysis sheets.

Keywords: Evolution, overtime, jurisprudence, labor, regulation.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Constitución Política del Perú (1993) mediante su artículo 25 nos determina que la jornada de trabajo ordinaria es de 08 horas diarias, y 48 horas semanales como máximo, de esta manera, la norma constitucional como base normativa establece los primeros criterios de acercamiento sobre el desarrollo de las horas extras laborales.

Es así, que, mediante el Decreto Supremo 007-2002-TR que aprueba el TUO del Decreto Legislativo 854 (Ley de jornada de trabajo, horario, y trabajo en sobretiempo) y Decreto Supremo 008-2002-TR que aprueba el reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo se da el ordenamiento de la figura de horas extras en el Perú, hecho que enmarca una serie de regulaciones sobre la prestación, acreditación, remuneración, excepción, etc.

Siendo así necesario analizar su evolución tanto en conceptos, como en jurisprudencia relevante, para ello se recurrirá a la doctrina y casaciones emitidas por la CSJR, todo ello para lograr entender de una forma clara y precisa la institución de horas extras, ítem que es de gran relevancia en el campo jurídico laboral.

En el primer capítulo de esta investigación se establece la descripción del problema en base a evolución de horas extras, problema general y específicos, justificación y los objetivos generales y específico.

En el segundo capítulo de esta investigación desarrolla los antecedentes del proyecto tanto a nivel nacional e internacional, marco teórico tomando como temas: el trabajo, características del trabajo, el contrato de trabajo, la jornada de trabajo, horario de



trabajo, horario nocturno, sobretiempo u horas extras, remuneración, registro de ingreso y salida de los trabajadores, I pleno jurisdiccional supremo en materia laboral, y el II pleno jurisdiccional distrital en materia laboral y procesal laboral.

El tercer capítulo de esta investigación desarrolla la metodología de la investigación en sus diversos aspectos tales como: enfoque de investigación, diseño de investigación y tipo de investigación; a su vez se detalla la población y muestra, ubicación y descripción de la población, descripción de métodos en cuanto a los objetivos, técnicas e instrumentos.

Finalmente, en el cuarto capítulo de esta investigación se expone los resultados, abordándose la discusión y análisis de estos, para luego establecer las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el año 2011 cuando un trabajador incoaba un proceso laboral sobre horas extras ante un órgano jurisdiccional para que se disponga el reconocimiento de estas, existían muchas falencias respecto a su regulación, alcances, supuestos y tratamiento, de modo que los órganos colegiados a lo largo del tiempo se han encontrado en la necesidad de ir desarrollando y variando los criterios de su regulación. De esta manera la figura de las horas extras ha ido evolucionando a través de variadas casaciones de la CSJR, teniendo como referencia inicial la Casación 727-2011 Callao que delimitaba las horas extras como un producto en casos donde se excedía la jornada laboral legal y convencional; así la CSJR ha emitido múltiples jurisprudencias (casaciones) en las que ha desarrollado los supuestos de su configuración, así como sus alcances y posteriormente realiza cambios de criterios que mejoraron su regulación en el derecho laboral.



A razón de la trascendencia que tienen las casaciones de la CSJR en los fundamentos que llegan a ser precedentes vinculantes o doctrina jurisprudencial se hace indispensable analizar y hacer seguimiento a los criterios que dicha CSJR indica. Por esta realidad, el presente trabajo de investigación señala que existe una ausencia de conocimiento sobre: ¿Cómo ha evolucionado la regulación de la figura de horas extra en la jurisprudencia de la CSJR con relación a su configuración y sus alcances?

Ya que, el problema sobre la evolución de la regulación al derecho a las horas extras que tiene un trabajador en los procesos laborales que resuelve la CSJR durante los años 2011 – 2021 radica en conocer sus supuestos de configuración, así como sus alcances. Es por lo que mediante la evolución de la jurisprudencia se han realizado esfuerzos importantes para lograr una mejor calidad de justicia para el trabajador dentro de la relación laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

Como problema general se ha formulado:

¿Cómo ha evolucionado la figura de horas extra con relación a su configuración y alcances en la jurisprudencia de la CSJR durante los años 2011 - 2021?

1.2.2. Problema Especifico

Como problemas específicos se han formulado:

- 1) ¿Cuáles son los supuestos de hecho para la configuración de las horas extras laborales en la jurisprudencia de la CSJR durante los años 2011 - 2021?



- 2) ¿Cuáles son los alcances para determinar la fundabilidad de horas extra en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia durante los años 2011 - 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Los motivos por los cuales se ha desarrollado la presente investigación “Evolución de la Regulación de Horas Extras Laborales en la Corte Suprema de Justicia 2011-2021” encuentran su fundamento en el poco desarrollo y evolución de la institución de horas extras, tanto como en su regulación, alcance, y configuración.

Es por ello, que, al dar a conocer la evolución en la jurisprudencia em la CSJR no solo se resalta su importancia si no que se extenderá a una concepción más amplia, crítica, y relevante en el campo del derecho laboral, no circunscribiéndose a la mera aplicación de la norma, pues los resultados de la investigación permitirán facilitar la fundamentación jurídica y consecuentemente su correcta aplicación.

Es así como la presente tesis busca el entendimiento claro de la evolución de la figura de horas extras laborales, como un aporte que pretende enriquecer el desarrollo del derecho laboral, hecho que a su vez ayudará como antecedente para futuras investigaciones.

1.4. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Conocer la evolución de la figura de horas extras laborales en cuanto a sus alcances y supuestos de configuración en la jurisprudencia de la CSJR durante los años 2011 – 2021.



1.4.2. Objetivo Especifico

- 1) Determinar los alcances de la figura de horas extras laborales en la jurisprudencia de la CSJR durante los años 2011 – 2021.
- 2) Identificar los supuestos de configuración de las horas extras laborales en la jurisprudencia de la CSJR durante los años 2011 – 2021.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

2.1.1. A Nivel Nacional

BRIAN AVALOS R. “Excepciones a la Jornada de Trabajo” tesis para optar el grado académico de magister en derecho en la Universidad PUCP, muestra como resultados y conclusiones:

Los cambios consisten en desarrollar un nuevo sistema de control y aplicación de presunciones, abarcando el ámbito administrativo y judicial, buscando una efectiva regulación del tiempo de trabajo, recayendo en SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) verificar la existencia de control de asistencia o resoluciones judiciales que determinen la responsabilidad de no controlar el tiempo de trabajo, caso contrario esta devendrá en ineficaz, vulnerándose el derecho constitucional a la jornada de trabajo y afectación al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (Avalos Rodríguez, 2018).

De esta manera el presente antecedente es concerniente con la investigación aquí expuesta, al desarrollar la figura de “trabajo en sobre tiempo”, la cual presenta un desarrollo que avala y aporta mediante datos sobre límites al sobretiempo, excepciones, compensación y sobretasa.



2.1.2. A Nivel Internacional

MARTA GONZÁLES GARCÍA “Las horas extraordinarias” trabajo de fin de Máster en Derecho en la Universidad de Oviedo, muestra como resultados y conclusiones:

El tratamiento de las horas extras es una de las figuras más polémicas en el Derecho Laboral, debido a que incluso su definición es discutida por la doctrina y jurisprudencia. A pesar de ello en la legislación española se ha desarrollado de forma ambigua, provocando importantes vacíos o lagunas que han sido cubiertas por los tribunales (González García, 2020).

De esta manera el presente antecedente es concerniente con la investigación aquí expuesta, al consolida de forma generosa la institución de horas extras, planteada desde el enfoque de “horas extraordinarias” anexionando: el concepto, clases, y límites, recapitulaciones desde una mirada internacional necesarias para una mayor comprensión.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. El trabajo

El trabajo de forma general lo podemos definir como una actividad basada en el esfuerzo humano destinado a la producción de bienes y servicios, que a su vez estará orientado a la producción de riqueza. Estas actividades pueden ser realizadas de forma física (actividades relacionadas a la manufactura, construcción y otros) y/o intelectual (actividades relacionadas a la computación, el derecho, psicología entre otros), los cuales se encuentran orientados a la transformación de la realidad y satisfacción de necesidades sociales.



Las actividades productivas en su mayoría estarán orientadas a que sean aprovechadas por parte de un tercero, quien mediante los procesos de intercambio obtiene una ganancia o rentabilidad que a su vez le servirá para que el trabajador puede obtener otros productos o servicios de la misma forma conforme a la realidad socioeconómica en la cual nos desarrollamos.

Además del factor de producción y de creación de riqueza al cual se encuentra íntimamente ligado la realización del trabajo Puntriano et al. (2019) indica que no se debe desconocer su significado ético y social debido a la relación que se crea entre el productor y el producto, por otra parte, es inevitable que durante los procesos productivos el trabajador cree vínculos afectivos con otras personas, en los cuales tendrán impacto en la mejora de la calidad de vida de sus congéneres.

2.2.2. Características del trabajo

1.2.2.1. Finalidad económica

Mediante la realización del trabajo se busca generar los bienes y servicios indispensables para la subsistencia propia y de la sociedad, de la misma forma en caso de trabajo subordinado el empleador buscará obtener un beneficio económico que será a su vez retribuido al trabajador (Puntriano et al., 2019, p. 14).

1.2.2.2. Relación de ajenidad

En las relaciones laborales los resultados o frutos obtenidos no corresponden al trabajador sino al empleador, debido a que desde el



momento de la suscripción del contrato los frutos pertenecerán al empleador a cambio de una retribución (Puntriano et al., 2019).

1.2.2.3. Relación de dependencia

El trabajador se somete a un tercero (empleador u otro designado) para que lo dirija y organice su actividad durante la realización de sus actividades, sin que esto afecte los derechos que son inherentes a la persona (Puntriano et al., 2019).

1.2.2.4. Voluntaria y lícita

Todas las relaciones previamente mencionadas son consecuencia necesaria de un acuerdo de las partes y que se plasmara en el contrato, el cual cumple y se encuentra dentro de los parámetros de la ley y otra normatividad.

1.2.2.5. Intransferible

El trabajo dependiente tiene se desarrolla de forma *intuitio personae*, debiendo realizarse de forma exclusiva por la persona que ha sido contratada para ello, debió a que para su contratación se ha tomado en cuenta sus aptitudes físicas y/o mentales que mejor se ajustan al trabajo (Puntriano et al., 2019).

2.2.3. El contrato de trabajo

Con el desarrollo de la sociedad se han creado estructuras e instituciones con el objetivo de favorecer las relaciones sociales y satisfacer los intereses particulares, que en principio la propia palabra de las personas tenía un carácter



vinculante entre las partes, producto a una conciencia social la cual establecía de manera conjunta las sanciones en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos (Puntriano et al., 2019).

Cuando estas resultaron insuficientes mediante el derecho se ha creado instrumentos más eficaces y eficientes para regular el intercambio de bienes y servicios, así el negocio jurídico parte como expresión de la autonomía privada de las personas asegura una correspondencia entre la voluntad del contenido y la voluntad de los efectos a fin de facilitar la vida social y económica (Puntriano et al., 2019, p. 34).

Puntriano et al. (2019) define a los contratos laborales como:

“El vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono o empleador) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma” (p. 37).

Por su parte Castillo et al. (2015) agrega conceptos de los contratos en general al indicar que este da origen a un vínculo laboral que regula derechos y obligaciones para ambas partes, así como las condiciones con las que se desarrollara la relación laboral.

Rosas (2015) Lo define como el acuerdo que, como el acuerdo producido entre el trabajador y el empleador, por el cual ambas partes de forma voluntaria el trabajador presta sus servicios laborales al empleador y en contraparte recibiendo un salario consistente en dinero o especie (p. 137)



1.2.3.1. Elementos del contrato de trabajo

Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que existan tres elementos:

- Prestación personal de servicios: el trabajo debe ser prestado de forma personal y directa, al encontrarse está ligada a las habilidades y características del trabajador.
- Remuneración: es el integro de lo que el empleador le paga al trabajador como contraprestación por sus servicios y que se encuentre a su libre disposición (Castillo et al., 2015).
- Subordinación: el trabajador actúa bajo la autoridad de su empleador, quien tiene la potestad de reglamentar las labores, dictar órdenes y sancionar las infracciones o incumplimiento de obligaciones. Los cuales deben ser ejercicios dentro del respeto de los derechos y dignidad del trabajador.

2.2.4. Jornada de trabajo

Valderrama (2019) señala que es el tiempo de prestación que se le exige al trabajador, con topes señalados por la legislación para proteger la salud y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La existencia de la jornada de trabajo resulta esencial para la determinación de la remuneración y estabilidad del trabajador, donde su incumplimiento puede llevar a sanciones (disminución del salario) o la extinción de la relación laboral.



El establecimiento de la jornada de trabajo es una potestad del empleador en base a su poder de dirección y de acuerdo a las necesidades de la entidad o empresa, el cual surge de la capacidad de dirección (jefe) de este y la subordinación característica de una relación laboral (García, 2009).

Esta a su vez se puede ser ordinaria cuando no excede los límites establecidos por la legislación y extraordinaria que comprende las actividades realizadas fuera de la jornada establecida.

1.2.4.1. Jornada ordinaria

El establecimiento de la jornada máxima nace como una consecuencia del conflicto u oposición de las partes de una relación laboral, donde el empleador deseara que los trabajadores se encuentren a su disposición durante el mayor tiempo posible a fin de poder obtener más beneficios y del trabajador los cuales siempre desearan laborar la menor cantidad de tiempo (García, 2009).

En el Perú la jornada ordinaria se encuentra establecido por el TUO del Decreto Legislativo N° 854 en el artículo 1° señala que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta ocho horas semanales como máximo conforme al artículo 25° de la constitución del Perú, que guarda concordancia a nivel internacional con el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de la OIT de 1919 ratificado por el Perú en 1945 que señala en su artículo 2° “(...) la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana (...)”, pudiendo establecerse por ley, convenio o decisión unilateral del empleado una jornada menor a las



indicadas sin que esta origine una disminución en la remuneración que percibe el trabajador.

En ese sentido el tribunal constitucional en la sentencia del Exp. N° 4635-2004-AA/TC reconocer que la existencia de una jornada máxima no es impedimento para que se realicen jornadas menores, producto de las necesidades propias de la entidad o empresa que sean necesarios para alcanzar sus objetivos.

En la referida sentencia el tribunal constitucional realiza un análisis sobre la jornada laboral a la luz de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la constitución que señala: a) las 48 horas semanales son entendidas como la jornada máxima, b) es posible realizar en determinadas situación una jornada laboral superior a esta, siempre que esta se encuentre dentro del promedio laboral de 48 horas semanales en un periodo de tres semanas o más corto, c) la jornada laboral debe tener un límite razonable, d) jornadas de menor duración en trabajos insalubres o nocturnos y e) se tiene preferencia por normas que contemplen una mayor al trabajador aun cuando estas tengan una mayor jerarquía normativa.

Por otra parte, toda actividad que se realice fuera de la jornada diaria o semanal establecida será considerada como trabajo de sobretiempo u horas extras que tienen un tratamiento especial.

1.2.4.2. Trabajadores no comprendidos en la jornada máxima

De acuerdo con el artículo 5° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 los siguientes trabajadores no están bajo su protección:



- De dirección: ejercen la representación general del empleador frente a los demás trabajadores o terceros, ejerciendo funciones de administración y control y teniendo altos grados de responsabilidad (García, 2009).
- Prestadores de servicios, intermitentes, de espera, vigilancia y custodia: aquellos que prestan servicios con lapsos de inactividad o con momentos de libre disposición durante el día.
- No sujetos a fiscalización inmediata: comprende a los trabajadores que realizan sus labores sin supervisión inmediata del empleador, reuniéndose con este solamente para dar cuenta de sus actividades y realizar coordinaciones, comprendiendo también a los trabajadores de confianza que no están sujetos a control (Valderrama, 2019, p. 255). En este grupo estarían comprendidos los vendedores a domicilio, notificadores y otros que realicen actividades fuera de las instalaciones de la entidad o empresa.

Toyama y Vinatea (2022) señala que los trabajadores de confianza se encuentran dentro de este grupo en virtud del artículo 11° del Reglamento del TUO del decreto legislativo 854 cuando realicen actividades similares a los del personal de dirección, ya sea teniendo acceso a secretos de la empresa o colaborando con la toma de decisiones que mantienen el adecuado funcionamiento de la entidad.

En contrario, si los trabajadores de confianza se encuentran sometidos a un control efectivo de sus actividades y horarios de trabajo si tendrán el derecho a que se les haga el pago por el trabajo de sobretiempo,



así mismo, parte de la doctrina señala que la incorporación de los trabajadores de confianza a la excepción de la jornada máxima representa una infracción al principio de jerarquía normativa debido a que una norma reglamentaria no puede modificar otra de rango legal (García, 2009).

1.2.4.3. Regímenes alternativos, acumulativos o atípicos

De acuerdo con el artículo 4° del TUO los centros de trabajo pueden crear regímenes alternativos, acumulativos o atípicos producto de la naturaleza especial y las necesidades de la empresa debidamente justificados.

Para su implementación se sigue teniendo como límite los máximos legales de ocho horas diarias y 48 semanales y el cálculo de promedio por horas de tres semanas o menor señalado por la OIT y el tribunal constitucional.

1.2.4.4. Modificación de jornadas, horarios y turnos

Iniciada la relación laboral pueden surgir situaciones que el empleador no ha contemplado haciendo que lo inicialmente establecido se vuelva insuficiente u obliguen a prorrogar la hora de término de la jornada.

Esta necesidad del empleador al variar las condiciones primigenias que venían cumpliendo afectara las actividades de los trabajadores que venían realizando fuera de su horario de trabajo comprometiendo su continuidad.

Así, aunque el empleador cuente con la facultad de modificar la jornada de trabajo conforme lo señalado en el artículo 2° del TUO del



Decreto Legislativo N° 854, esta debe realizarse de acuerdo con un procedimiento de consulta y negociación con los trabajadores, ya sea de forma colectiva (sindicatos o representantes) o individual.

Algunos de estos motivos por los cuales se pueden oponer son:

- Estudios personales del trabajador
- Funciones de docente universitario
- Responsabilidades producto de un segundo empleo remunerado
- Actividades de crecimiento o desarrollo personal o familiar del que ya se hubiera tenido previo conocimiento
- Objeciones de carácter religioso
- Necesidad de un descanso adecuado producto de la naturaleza extenuante de sus labores (García, 2009).

Es facultad del empleador realización de modificaciones en la jornada de los trabajadores en:

- Jornada ordinaria: establece los parámetros de la jornada laboral
- Jornadas compensatorias: es facultad del empleador poder realizar modificaciones de forma tal que existan días donde la jornada se mayor y menor a las ocho horas diarias, sin que este afecte el límite semanal de cuarenta y ocho horas por semana (Valderrama, 2019, p. 255).
- Extensión de la jornada de trabajo semanal: Valderrama (2019) señala que se puede realizar un prorrateo de las horas de la jornada de trabajo en los demás días de la semana sin que se afecte las cuarenta y ocho horas semanales. Debiéndose tener en



consideración que estas modificaciones no pueden afectar el derecho al descanso, ni tampoco ser consideradas dentro del goce de las vacaciones.

- Establecimiento de turnos de trabajo, fijo o rotativo: son variables de acuerdo a las necesidades del trabajo, incluso creándose jornadas diurnas y nocturnas, con la consecuente variación en las remuneraciones.

Por otra parte, el artículo 3° del mismo cuerpo normativo establece la excepción a las negociaciones cuando la jornada laboral es inferior al máximo legal de 8 horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

En esos casos el empleador estará facultado para poder extender el horario hasta el máximo legal sin realizar una negociación o consulta, a condición de que se incremente la remuneración de manera proporcional al valor de hora que se tenía previamente. Este incremento pasa a ser considerado como la remuneración ordinaria de trabajo, por lo tanto, no puede ser tratado bajo los estándares de pago para las horas extras. Aun así, conforme al artículo 8° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR no se podrá realizar este incremento de forma unilateral cuando exista una norma especial para esa situación o cuando exista un convenio colectivo, pudiéndose en este último caso realizar uno nuevo a fin de modificar la situación.



1.2.4.5. Turnos de trabajo

Queda a discreción del empleador establecer los turnos de trabajo (fijos o rotativos) en base a las necesidades laborales, salvo los que sean realizados bajo el concepto de horas extras o sobretiempo.

1.2.4.6. Ampliación de jornadas menores a ocho horas

En situaciones donde se tenga una jornada laboral menor a la máxima, el empleador podrá extender el horario unilateralmente hasta los límites incrementando proporcionalmente la remuneración en función al tiempo adicional.

Para su aplicación Valderrama (2019) indica las siguientes pautas:

- No es aplicable cuando esta jornada haya sido establecida por ley o convenio colectivo, salvo que se realice de la misma forma.
- Para el cálculo de su remuneración se tomará en cuenta la ordinaria, sin considerarse las remuneraciones complementarias variables o imprecisas y otras distintas a las ordinarias.
- Para su cálculo el valor de la hora será igual a la remuneración diaria dividido entre el número de horas del trabajador (p. 256).

1.2.4.7. Jornadas máximas de trabajo en regímenes especiales

La presencia de regímenes especiales responde a necesidades especiales, para actividades fatigosas o agotadoras que justifiquen jornadas de trabajo más ligeras o cortas.



- Trabajo adolescente: el régimen laboral adolescente está regulado en el código de los niños y adolescentes, estableciendo en su artículo 51° “a) quince años para labores agrícolas no industriales, b) dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras y c) diecisiete años para labores de pesca industrial” y para otras modalidades la edad mínima de catorce años y con autorización a partir de los doce años (no debiendo perjudicar sus actividades educativas), teniendo una jornada de trabajo de no mayor a cuatro horas diarias ni veinticuatro semanales en adolescentes entre doce y catorce años, mientras que entre los quince y diecisiete años no excederá seis horas ni treinta y seis horas semanales.
- Docentes: su jornada laboral ordinaria es de veinticuatro horas pedagógicas de cuarenta y cinco minutos cada uno, lo que dará como resultado una jornada semanal ordinaria de dieciocho horas, que se encuentra justificado por estrategias educativas al facilitar la comprensión de los estudiantes de las diferentes materias que se lleve.
- Periodista: la Ley N° 24724 en su artículo 1° establece una jornada laboral no mayor de cinco días ni mayor de cuarenta horas a la semana, independientemente de su centro de trabajo, admitiendo la aplicación de jornadas que sean más beneficiosos para el trabajador.
- Médico y enfermero: su jornada es de seis horas diarias ininterrumpidas o su equivalente semanal de treinta y seis horas



o ciento cincuenta horas mensuales, en los cuales se comprende las guardias o actividades diferenciadas, encontrándose justificada por su actividad directamente relacionada a la salud de la sociedad, necesitándose que estos profesionales se encuentren lucidos al momento de cumplir con sus labores evitando la aparición de una mala praxis médica (García, 2009).

- Trabajador del hogar: De acuerdo al reglamento de la ley 31047 en su artículo 25° los trabajadores del hogar tienen la misma jornada que los trabajadores ordinarios. No obstante, existe la modalidad cama adentro donde los trabajadores del hogar conviven con su empleador, situación en la cual donde a fin de cumplir con la jornada máxima legal existirán periodos de tiempo en donde el trabajador no tendrá la obligación de cumplir labores, pero en caso de realizarse se considera trabajo de sobretiempo u horas extras, correspondiéndole el pago en función al tiempo adicional (García, 2009).

2.2.5. Horario de trabajo

Toyama y Vinatea (2022) lo definen como el periodo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la realización de sus labores, que comprende el tiempo desde el ingreso hasta la salida del trabajador (p. 337), definición que es compartida por Valderrama (2019) quien además añade que esta es una concreción de la jornada de trabajo y que para su cumplimiento resulta irrelevante si se ha desarrollado una actividad efectiva (p. 252). Resultado del poder de dirección del empleador y la subordinación del trabajador.



El horario debe ser dado a conocer de forma pública, debiendo asegurarse el empleador que este conste en un lugar visible o por otro medio adecuado, incluyéndose el momento en que se hará uso del tiempo de refrigerio.

1.2.5.1. Modificación del horario de trabajo

El empleador tiene la facultad de modificar el horario sin alterar el número de horas trabajadas, los cuales pueden ser impugnados.

- **Modificación colectiva:** cuando es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estén de acuerdo, podrán acudir ante la autoridad de trabajo para que emita pronunciamiento respecto a la legalidad de esta medida en un plazo menor a diez días hábiles (Valderrama, 2019).
- **Modificación individual:** su impugnación se realiza ante el poder judicial como un proceso de cese de hostigamiento laboral conforme a lo indicado en el artículo 12° del Decreto Supremo No. 008-2002-TR, que a su vez se remite al TUO de la Ley de Productividad y competitividad laboral.

1.2.5.2. Refrigerio

De acuerdo con lo indicado por el artículo 14° del Reglamento del TUO del Decreto Legislativo 854, en caso realizar labores de corrido el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos, destinándose un tiempo a la ingesta de alimentos, coincidiendo de ser posible con los tiempos de alimentos principales.



Este tiempo no podrá ser inferior a cuarenta y cinco minutos (pudiendo existir tiempos mayores que beneficien al trabajador), quedando a discreción del trabajador que hacer durante este periodo de tiempo, así por ejemplo distraerse o descansar.

- Duración: el tiempo para el refrigerio no podrá ser menor a cuarenta y cinco minutos, buscando coincidir con el horario habitual de desayuno, almuerzo o cena, pudiendo realizar ajustes en los tiempos del horario para adecuarlos al tiempo de refrigerio.

Esta duración debe entenderse como el tiempo adecuado para que el trabajador pueda tomar sus alimentos con calma sin afectar su salud, por lo que realizar un fraccionamiento de este atenta contra los derechos del trabajador (García, 2009).

- Oportunidad: el tiempo de refrigerio deber estar en un espacio de tiempo dentro del horario de trabajo, no siendo aplicable antes o después de este.

En caso de incrementarse el horario de trabajo producto de la aplicación del tiempo para el refrigerio a fin de alcanzar la jornada máxima, se deberá de incrementar la remuneración según corresponda.

- Exclusión de la jornada de trabajo: el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada laboral u horario de trabajo no correspondiendo una remuneración, incluso cuando el trabajador opta por seguir trabajando en este tiempo, salvo que por convenio o pacto colectivo se disponga de algo distinto.



2.2.6. Horario nocturno

Contemplado en el ordenamiento jurídico peruano en el artículo 8° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 señala que es la jornada que se realiza entre las 10:00pm y 6:00am.

Para su aplicación Valderrama (2019) señala las siguientes reglas:

- Preferencia por jornadas rotativas: en caso de que existan los turnos (diurno y nocturno) de ser posible estos deberán ser rotativos.
- Remuneración mínima especial: los trabajadores que realizan sus labores en horario nocturno recibirán como sobretasa del 35% sobre la remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago. La sobretasa se aplica de forma constante, es decir que a pesar de que el trabajador tenga una remuneración superior al mínimo vital este no influirá en el valor de la sobretasa al ser este un monto fijo (Toyama y Vinatea, 2022).
- Aplicación de la sobretasa: en caso de que sus labores se cumplan tanto en horario diurno como nocturno, las horas extras se calcularán de forma proporcional al horario nocturno.

2.2.7. Sobretiempo u horas extras

Entendido como el tiempo que excede el límite del de la jornada vigente en el centro de trabajo, donde el horario de la permanencia del trabajador antes o después del establecido se considera como hora extra, salvo que el empleador acredite que no se ha realizado una labor efectiva Toyama y Vinatea (2022).



El trabajo realizado en los descansos obligatorios o feriados no se encuentran comprendidos dentro del trabajo de sobretiempo, encontrándose regulador por el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento.

1.2.7.1. Naturaleza voluntaria del sobretiempo

Valderrama (2019) señala que este es voluntario en su prestación efectiva para el empleador, por lo que las actividades distintas a las que se realizan en la jornada ordinaria no pueden ser consideradas como sobretiempo.

Por lo tanto, ningún trabajador puede ser obligado a realizarlas, salvo que este sea resultado de un hecho fortuito o de fuerza mayor que atente con la integridad de las personas o bienes del centro de trabajo o la continuidad de sus actividades.

A su vez es responsabilidad del empleador asegurarse que los trabajadores no realicen actividades fuera de su horario laboral, facilitando su retiro al momento de cumplirse con este.

1.2.7.2. Presunciones relacionadas con el trabajo de sobretiempo

Ante situaciones donde el empleador este obligando a los trabajadores a realizar horas extras o no, se está dejando constancia de la realización de estas se aplican las siguientes presunciones.

- De acreditarse la prestación de servicios en calidad de sobretiempo sin disposición del empleador se considera otorgado tácitamente.



- El artículo 7° del decreto supremo N° 004-2006-TR señala que “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable”.

En ese sentido, a fin de poder evitar actos que perjudiquen al empleador, las autorizaciones de horas extras deberán constar por escrito, documento que permitirá acreditar que el empleador asigna horas extras de manera expresa.

1.2.7.3. Imposición de horas extras o sobretiempo

Debido a la naturaleza voluntaria del sobretiempo el empleador no puede obligar a los trabajadores a realizarlas, en ese sentido si el trabajador expresa su negativa o disconformidad para laborar el sobretiempo se configurará una situación de trabajo forzoso o compuesto, siendo considerada como una infracción administrativa de tercer grado (Toyama y Vinatea, 2022).

Así mismo el empleador infractor deberá de pagar una indemnización del 100% por cada hora extra cuando se demuestre que esta fue impuesta, su acreditación podrá ser realizada por los inspectores del MTPE y los demás medios probatorios contemplados en la normatividad procesal del trabajo.



1.2.7.4. Remuneración por las horas extras o sobretiempo

El pago del sobretiempo no podrá ser inferior al 25% por cada hora sobre la remuneración por hora ordinaria las dos primeras horas y el 35% para las horas restantes. En caso de que el sobretiempo sea menor a una hora se pagara de forma proporcional al recargo horario.

En caso de que el sobretiempo se de en la prestación de horario nocturno su valor se considerara en base a la remuneración establecida para esta situación. A diferencia de la remuneración por horario nocturno, la sobretasa diurna se calcula en base a la remuneración ordinaria por hora percibida por el trabajador. En ese sentido el valor será igual a la remuneración de un día dividida entre las horas de la jornada laboral del trabajador.

Debe tenerse en consideración que el sobretiempo puede producirse antes de la hora de ingreso. El pago deberá de realizarse en la oportunidad que se efectuó el pago de la remuneración ordinaria, constituyendo una infracción muy grave la falta de este.

1.2.7.5. Compensación del sobretiempo con descanso físico

El cuarto párrafo del artículo 10° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 el empleador y el trabajador de forma libre podrán acordar la compensación del trabajo prestado en sobretiempo con periodos de descanso.

En ese sentido, las compensaciones ya no serán remuneradas en dinero, sino que se les dará periodos de descanso, que deberán de ser



otorgadas en los días laborables dentro del mes siguiente, no pudiendo ser compensados en días feriados o no laborables.

Además, conforme al artículo 26° del reglamento del TUO del decreto legislativo N°854 este deberá constar por escrito.

2.2.8. Remuneración

En el plano laboral, la productividad del trabajador se manifiesta como la retribución que recibe un trabajador a cambio de sus servicios, los cuales garantizaran su subsistencia y desarrollo, recibiendo una especial protección a nivel constitucional donde el artículo 23° último párrafo protege a las personas contra la realización de trabajo sin retribución (equiparable a trabajo forzado) salvo que esté presente su libre consentimiento (prácticas o voluntariados).

Se debe de tener en cuenta que cada legislación usa de forma diferente los términos de salario, remuneración o retribución para hacer referencia a los montos recibidos por un servicio realizado para un tercero. Siendo el termino retribución usado de forma más amplia para cualquier tipo de pago y la remuneración como el pago que recibe el trabajador por la realización de un servicio, sobre este Valderrama (2019) citando a López Basanta lo define como: a) desde el punto de vista económico como un rédito o ingreso que no guarda relación con la compensación de un gasto o reparación de un daño y b) desde el punto de vista jurídico como una prestación del trabajo subordinado.

El tribunal constitucional ha ratificado su naturaleza como derecho fundamental en distintas sentencias, así en la sentencia recaída en el expediente N° 04922-2007-PA/TC señala que esta además de la compensación económica guarda relación con el derecho a la vida y dignidad, al tener consecuencias que



son importantes para el desarrollo integral de la persona, y otras relacionadas en base al cálculo para la obtención de beneficios sociales.

2.2.9. Registro de ingreso y salida de los trabajadores

El decreto supremo N° 004-2006-TR regula la obligación que tiene el empleador a llevar un registro permanente en la cual los trabajadores deben de registrar la hora en que ingresan a la empresa y en momento en que abandonan el centro de trabajo.

Esta se realiza con el objetivo de poder fiscalizar a los empleadores, a fin de que se respete la jornada laboral ordinaria y con ello garantizar el derecho de los trabajadores a que se le reconozca la horas extras y pagadas conforme a ley.

Se puede impedir al trabajador el registro de ingreso y salida cuando el trabajador se presente después del tiempo fijado o de ser el caso el tiempo de tolerancia, pero si a pesar de ello se le permite el ingreso este podrá registrar su ingreso. Gaceta jurídica (2009), donde dicho registro de ingreso y salida es exclusivamente personal ya sea de forma manual o digital, prohibiéndose que sea realizado por otro trabajador o el empleador.

Todos los trabajadores se encuentran obligados a registrar su horario de ingreso y salida, esto incluyendo a los que se encuentren laborando bajo las modalidades formativas y los trabajadores adolescentes.

Se encuentran exceptuados los trabajadores de dirección, los que no se encuentren bajo supervisión inmediata del empleador y los que presten servicios intermitentes.



El registro de ingreso y salida constituye un documento privado del empleador y por su naturaleza este solo puede ser puesto a de un limitado número de personas o entidades, como las autoridades públicas con atribuciones otorgadas por ley, el sindicato o representante designado por los trabajadores y el propio trabajador, los cuales deber ser conservados de forma obligatoria por el plazo de cinco años después de ser generados (García, 2009).

1.2.9.1. Contenido del registro de ingreso y de salida

El registro físico o digital debe contener mínimamente la siguiente información:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- Numero de Registro Único de Contribuyentes del empleador.
- Nombre y documento de identidad del trabajador
- Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de trabajo.
- Horas y minutos de permanencia fuera de la hora de trabajo

(García, 2009).

2.2.10. Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral

El primer pleno jurisdiccional laboral publicado el 2012 ha desarrollado el tratamiento de las horas extras en el sector privado y público, tratándose los siguientes temas:



1.2.10.1. Respetto a los trabajadores que no se encuentran sujetos a jornada de trabajo y trabajadores sujetos a labores intermitentes

De conformidad a lo establecido en el artículo 25° de la Constitución y de conformidad con lo indicado por el Decreto Legislativo 854 se ha establecido una jornada laboral de 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, pudiendo establecerse jornadas menores a las indicadas.

En consecuencia, toda labor que supere las horas indicadas se debe considerar como trabajo de sobretiempo u horas extras, los cuales deber ser remunerados conforme a lo indicado por el Decreto Legislativo 854 y su reglamento.

Los mencionados dispositivos legales a su vez guardan relación con los convenios N° 1 de 1919 de la OIT que aprueba que la jornada laboral no podrá exceder las 8 horas diarias o 48 semanales, pero a su vez pudiendo establecerse de acuerdo a su naturaleza excepciones, como las indicadas en el convenio N° 30 de 1930 de la OIT.

En ese sentido los trabajadores que prestan servicio de vigilancia o custodia no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, al realizar esto un trabajo intermitente al existir periodos de inactividad, que en la práctica hace que el esfuerzo necesario para realizarlo sea menor, además que la disponibilidad de tiempo es diferente a otras labores económicas y sociales.



Sin embargo, debe de tenerse en consideración la presencia de excepciones cuando sus labores requieran una permanente atención y cuidado por la propia naturaleza de la entidad donde prestan servicios.

Así, aunque por norma general el personal que labora con jornadas intermitentes no se encuentra comprendidos dentro de las jornadas de horas máximas, pero en caso de cumplir actividades que ameriten un estado constante de resguardo o alerta debido a la naturaleza del empleo, será de aplicación el cumplimiento de las horas máximas.

1.2.10.2. Respecto a la limitación de presupuesto para el pago de las horas extras

Se analiza tomando en cuenta la presencia de un conflicto de derechos, teniendo de un lado el derecho a la remuneración, el cual contempla que todo trabajo efectivamente realizado debe ser remunerado y por el otro se tiene el principio de la legalidad y limite presupuestario.

Frente a ello la jurisprudencia tiene una preferencia respecto a la defensa de la remuneración de los trabajadores del sector público, teniendo en cuenta lo indicado en el artículo 23° de la constitución último párrafo, por el cual corresponde al empleador no permitir que el trabajador labore fuera de la jornada laboral.

En ese sentido el pleno adopta el criterio establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia Exp. N° 05924-20019-PA/TC, por el cual establece que es responsabilidad del empleador evitar la realización de labores extraordinarias, constituyendo negligencia por su parte en caso de



inobservancia, además que las limitaciones presupuestarias no son excusa para privar a los trabajadores del pago por haber laborado horas extras.

1.2.10.3. Posibilidad de compensar el pago de horas extras con periodos de descanso sustitutorio

El análisis parte de reconocer que ante la existencia de horas extras la entidad es responsable de retribuir el pago por este trabajo efectivamente prestado, a pesar de que este se encuentre limitado por las leyes de presupuesto para cada año fiscal.

En ese sentido, a fin de poder retribuir al trabajador y no perjudicar la estabilidad presupuestaria, se puede compensar las horas extras con tiempo de descanso, teniendo en consideración que la compensación dineraria siempre tendrá un valor mayor que las horas de descanso extra, debido a la realización de un mayor esfuerzo al no poder disponer del tiempo establecido.

Por ello el pleno estableció que para recurrir a esta forma de compensación debe existir un acuerdo expreso entre empleador y trabajador, se aplicara cuando no sea posible realizar una compensación monetaria debiendo de preferirse esta cuando se pueda, se deberá de analizar el valor de cada hora extra según el tipo de jornada que haya realizado y que corresponde al trabajador poder elegir el momento en que podrán disfrutar de las horas libres que le correspondan.



2.2.11. II Pleno Jurisdiccional distrital en material laboral y procesal

laboral

1.2.11.1.Carga de la prueba dinámica dentro de la determinación de horas extras, cuando se aprecia falta de colaboración de la actividad probatoria por parte de los empleadores

En el desarrollo de este pleno se ha optado por la segunda ponencia que indica: “La carga de la prueba en la jornada de sobretiempo, se revierte a la demandada, si es que esta parte no cumple con exhibir el libro de control de asistencia o cualquier otro documento que lo sustituya, siendo, por ende, aplicable la presunción prevista en el artículo 29 de la NLPT” , que se basa en la aplicación de la prueba dinámica en casos de difícil probanza y a la vez que permite a la una de las partes la producción de pruebas.

Así, aunque en los procesos donde se evalué el pago de las horas extras corresponde al demandante la carga de la prueba al ser este un hecho extraordinario, debe tenerse en cuenta que el trabajador no tendrá las facilidades para acceder a los medios probatorios que demuestren su posición, debiendo recaer en quien se encuentre en una mejor posición aportar los medios probatorios, por lo tanto corresponde al empleador exhibir los documentos que puedan demostrar o no la existencia de las horas extras, donde su negativa tenga como consecuencia la presunción a favor del demandante.



CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque de la investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó el enfoque cualitativo, en el cual se utiliza la recolección de datos sin medición propiamente numérica, con la finalidad de descubrir o resolver preguntas de investigación en el proceso de investigación. (Hernández Sampieri y otros, 2014)

De esta forma el objetivo de la investigación cualitativa es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales, o instrumentos en una determinada situación o problema. (Pineda Gonzales, 2017)

3.1.2. Diseño de la Investigación

El presente trabajo a usado el tipo de diseño de investigación jurídico dogmático ya que se pretende analizar los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia sobre horas extras recaídas en sus casaciones laborales durante los años 2011-2021.

3.1.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se usó en la presente investigación es el descriptivo por cuanto buscamos especificar las propiedades y características importantes de la figura de horas extras, describiendo de este modo tendencias a través de fichas de análisis jurisprudencial en las que se pretende medir o recoger información sobre las variables de estudio.



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la investigación se examinaron casaciones (sentencias) emitidas por la CSJR en materia laboral de horas extras en el periodo comprendido del 2011 al 2021 y el tipo de muestra es no probabilística.

La recopilación de las casaciones a analizar se desarrolló tomando en consideración los consiguientes criterios:

- Aquellas que exponen un supuesto de hecho para la configuración de horas extras.
- Aquellas en donde se precise los alcances de la figura de horas extras
- Aquellas que incluyan doctrina jurisprudencial relevantes.

Lista de casaciones examinadas:

- CASACIÓN N° 3804-2010 – Caso Hermelindo Torres Rosales
- CASACIÓN N° 727-2011 – Caso Francisco Guevara Trelles
- CASACIÓN N° 9268-2012 – Caso Emilio Ricardo Bruss Arica
- CASACIÓN N° 9387-2014 – Caso Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A.
- CASACIÓN N° 5144-2015 – Caso Jesús Salvador Vigo Silva
- CASACIÓN N° 6802-2015 – Caso Luis Enrique Saldaña Montenegro
- CASACIÓN N° 13180-2015 – Caso Alfredo Enrique Torres Castañeda
- CASACIÓN N° 30243-2018 – Caso Juan Norato Trujillo Ruiz
- CASACIÓN N° 21433-2018 – Caso Julia Elva Aquino Puente
- CASACIÓN N° 14847-2015 – Caso Oscar Alfredo Fiestas Landa
- CASACIÓN N° 1196-2016 – Caso Javier Antonio Soto Salas



- CASACIÓN N° 18042-2016 – Caso Roxana Olinda Argote Lozano
- CASACIÓN N° 2702-2016 – Caso Pánfilo Paulino Reyes Aranda
- CASACIÓN N° 1222-2016 – Caso José Alfredo Blas Ruiz
- CASACIÓN N° 18325-2016 – Caso Augusto Raúl Villavicencio Subauste
- CASACIÓN N° 19456-2017 – Caso Alejandro Carbajal Ruiz
- CASACIÓN N° 5703-2017 – Caso Angelica Antonia Marquez Montanez
- CASACIÓN N° 12439-2017 – Caso Santiago Polo Salinas

3.3. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

El ámbito de estudio de la presente investigación comprende la totalidad del territorio peruano, ya que se analizará casaciones expedido por la CSJR.

3.4. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS

3.4.1. En cuanto al primer objetivo

En el presente trabajo de investigación para el primer objetivo específico se usará el método:

Inductivo, la pertinencia de este método es porque se obtuvo los alcances de la figura de horas extras a partir de los casos resueltos en las casaciones examinadas.

Descriptivo, la pertinencia de este método es porque describiremos los alcances para la configuración de la figura de las horas extra a partir de los casos resueltos en las casaciones examinadas.



3.4.2. En cuanto al segundo objetivo

En el presente trabajo de investigación para el segundo objetivo específico se usará el método:

Inductivo, la pertinencia de este método es porque se obtuvo los supuestos de configuración de la figura de horas extras a partir de los casos resueltos en las casaciones examinadas.

Descriptivo, la pertinencia de este método es porque describiremos los supuestos de configuración de la figura de las horas extra a partir de los casos resueltos en las casaciones examinadas.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.5.1. Técnicas

En cuanto al primer objetivo:

La observación documental: constituye el reconocimiento del objeto de investigación, para así tener una mirada concatenada, ordenada, sistemática, y con registro, pues la información será recabada para su análisis posterior.

Análisis documental: proceso por el cual se delimita y sustrae los aspectos más esenciales de los datos y/o documentos registrados, cuya importancia se incrementa en medida de que las dimensiones de información crecen. De esta manera se acorta la abundante información y se sistematiza para identificar los supuestos de configuración de aplicación de horas extras laborales.

En cuanto al segundo objetivo:



La observación documental: constituye el reconocimiento del objeto de investigación, para así tener una mirada concatenada, ordenada, sistemática, y con registro, pues la información será recabada para su análisis posterior.

Análisis documental: proceso por el cual se delimita y sustrae los aspectos más esenciales de los datos y/o documentos registrados, cuya importancia se incrementa en medida de que las dimensiones de información crecen. De esta manera se acorta la abundante información y se sistematiza para determinar los alcances de la figura de horas extras laborales.

3.5.2. Instrumentos

En la presente investigación el instrumento que se aplicó son 19 fichas de análisis jurisprudencial basadas en la CSJR, analizando cada una identificando los supuestos de configuración de aplicación de horas extras laborales, y del mismo modo identificar los alcances de horas extras laborales.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS

Conforme a lo desarrollado, la realización de la presente investigación se encuentra enfocada en determinar los supuestos de hecho para la configuración de las horas extras laborales y los alcances que permiten un pronunciamiento favorable para su reconocimiento que han sido desarrollados dentro de la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la Republica en el marco de la afectación a la remuneración como componente esencial del derecho al trabajo.

Por ello analizo en que situaciones nos encontramos frente a una situación de sobretiempo, que trabajadores se encuentran facultados poder exigirlos y como acreditar la existencia de estos.

Para esto se realizó la recolección de datos, observación y análisis de los documentos, por el cual se ha podido observar que durante los años 2011 – 2021 (periodo elegido para la investigación) la Corte Suprema de Justicia ha establecido criterios con relación a determinar la existencia de sobretiempo, que trabajadores se encuentran bajo su protección legal y la acreditación de la misma mediante el aporte de pruebas.

En ese contexto, de las diecisiete (17) casaciones revisadas se puede verificar que se han ampliado los conceptos establecidos por la legislación respecto a la definición del sobretiempo y de la capacidad de los trabajadores para exigirlos, mientras que ha ido variando y evolucionando respecto a los medios probatorios idóneos para acreditarlo, conforme se puede observar en la siguiente tabla que contiene las casaciones revisadas (objeto de estudio) comprendidas entre el 2011 a 2021:



Tabla 1

Lista de casaciones

Orden	N°	Año	Ciudad de Origen	Causal de casación	Resultado de la Casación
1	13180	2015	Cajamarca	Trabajo de sobretiempo	Infundado
2	9268	2012	Lima	Trabajador no comprendido en la jornada máxima	Fundado
3	5144	2015	Cajamarca	Trabajador no comprendido en la jornada máxima	Fundado
4	14847	2015	Del Santa	Trabajador no comprendido en la jornada máxima	Fundado
5	18042	2016	Lima	Trabajador no comprendido en la jornada máxima	Fundado
6	9387	2014	Lima Norte	Protección de la jornada laboral	Infundado
7	727	2011	Callo	Modificación de jornada laboral	Fundado
8	2702	2016	La Libertad	Carga de la prueba horas extras	Fundado
9	1222	2016	La Libertad	Carga de la prueba horas extras	Fundado en parte
10	12439	2017	La Libertad	Carga de la prueba horas extras	Fundado
11	19465	2017	La Libertad	Carga de la prueba horas extras	Fundado en parte
12	30243	2018	La Libertad	Carga de la prueba horas extras	Fundado
13	21433	2018	Lima	Carga de la prueba horas extras	Fundado en parte
14	6802	2015	Lima	Valoración de la autorización tacita de prestar sobretiempo	Fundado
15	1196	2016	Lima	Valoración de la autorización tacita de prestar sobretiempo	Fundado
16	5703	2017	Lima	Valoración de la autorización tacita de prestar sobretiempo	Fundado
17	18325	2016	Lima	Necesidad de un contrato de trabajo	Infundado

Fuente: Elaboración propia

De la anterior tabla se desprende que de las sentencias casatorias elegidas, las más antiguas (2012 a 2016) se enfocan en identificar qué tipo de trabajador se encuentra o no dentro de una jornada laboral que les permita poder exigir el pago de las horas extras, seguidos por las que valoran las presunciones relacionadas a la autorización tácita para la prestación de horas extras (2015 a 2017) y siendo las más recientes los relacionados a la identificación de la carga probatoria para las partes (2016 a 2018), existiendo además otras que desarrollan temas menos comunes, pero que aportan los siguientes criterios:

Tabla 2

Trabajo de Sobretiempo

Trabajo de Sobretiempo		
N°	Casación Laboral N°	Fundamento Relevante
1	13180-2015 Cajamarca	El trabajo de sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Trabajador no comprendido en las horas extras

Trabajador no comprendido en las horas extras		
N°	Casación Laboral N°	Fundamento Relevante
2	9268-2012 Lima	La labor desarrollada por el chofer de ambulancia de emergencias no ha sido de naturaleza intermitente, sino que ha realizado labores de carácter efectivo, al haber participado en labores de apoyo a los profesionales en salud en la asistencia de los pacientes y otras inherentes a la actividad de la demandada e incluso laborando por más de doce horas diarias.



3	14847-2015 Del Santa	En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y no al hecho de que el trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario al que le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional este consignada en un documento de la empresa.
4	5144-2015 Cajamarca	El trabajo que realizo en atención a que tenía que movilizarse constantemente fuera de la oficina para la prestación de sus servicios, efectuando supervisiones, visitas de inspección, entre otros. Es decir, efectuaba labor de campo no sujeto a fiscalización, por lo que, al no contar con una jornada máxima, no es susceptible de que haya trabajado en sobretiempo.
5	18042-2016 Lima	Según el acuerdo de Directorio n° 055-2011-97 (...) señalaba que eran cargo de confianza “todos los Jefes de Equipos, Secretarias de Gerencias, Secretarias de Equipo, Conserjes asignados a dichas áreas y choferes de Alta dirección”. En ese sentido, el cargo que ejerció la demandante fue calificado como cargo de confianza (...) es decir no se encontraba sujeto a un horario de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Protección de la jornada laboral

Protección de la jornada laboral		
N°	Casación Laboral N°	Fundamento Relevante
6	9387-2014 Lima Norte	Se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingreso a su centro laboral a trabajar y se encuentra a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5

Modificación de la jornada laboral

Modificación de la jornada de trabajo		
N°	Casación Laboral N°	Fundamento Relevante
7	727-2011 Callao	Si bien se ampara la facultad de dirección del empleador, que le permite extender el horario de trabajo, obliga a la empresa a incrementar las remuneraciones por la mayor extensión del horario, haya sido la razón del mismo convenio colectivo, pacto individual o costumbre, es decir la <i>ratio legis</i> es compensar al trabajador por la extensión de un horario ya contractualizado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Carga de la prueba en las horas extras

Carga de la prueba en las horas extras		
N°	Casación Laboral N°	Fundamento Relevante
8	2702-2016 La Libertad	En el caso de la existencia de alguna deficiencia en el sistema de registro de sobretiempo, no impedirá el pago del trabajo realizado en dicha situación si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización, es decir, que es estos casos quien tiene la carga de la prueba es el trabajador demandante y no la empleadora demandada.
9	1222-2016 La Libertad	Si bien el artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR regula la posibilidad de pago por horas extras ante la deficiencia en el registro por parte del empleador, este será posible siempre que el trabajador acredite con otras pruebas su realización.
10	12439-2017 La Libertad	No es suficiente presumir la realización de trabajo de sobretiempo por el hecho que el empleador se haya negado a proporcionar información sobre su registro de control de asistencia.

11	19456-2017 La Libertad	El hecho que la demandada (empleador) no exhiba el registro de asistencia diaria de trabajo no exime al trabajador de poder aportar pruebas de que efectivamente ha laborado fuera de su jornada de trabajo.
12	30243-2018 La Libertad	El hecho que la parte demandada (empleador) no haya cumplido con presentar los registros de asistencia para el pago de horas extras no debe ser entendido como una conducta desinformadora de la demandada, sino que debe ser meritudo en el ámbito de la obligación que, por mandato legal cuenta la parte demandada.
13	21433-2018 Lima	Se ha realizado una interpretación errada del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR que, si bien obliga al empleador a registrar el trabajo de sobretiempo y que la deficiencia no impedirá el pago por su realización, siempre y cuando el trabajador lo acredite mediante otros medios su real y efectiva realización.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Valoración de la autorización tacita de prestar sobretiempo

Valoración de los registros de ingreso y salida		
N°	Casación Laboral N°	Fundamento Relevante
14	6802-2015 Lima	Conforme al artículo 22° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR habiéndose acreditado el sobretiempo y ante la ausencia de disposición expresa del empleador la presunción que otorga la ley es de entender por prestados los servicios.
15	1196-2016 Lima	Si la autorización es tacita, el hecho que el trabajador acredite haberse quedado más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que se ha realizado trabajo de sobretiempo con autorización del empleador, correspondiéndole a este la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en instalaciones de la empresa por otra razón ajena al trabajo.
16	5703-2017 Lima	Si la autorización es tacita, cuando el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida genera la presunción de contar con la autorización del empleador, correspondiendo al

empleador demostrar que el trabajador se quedó en la empresa por otra razón distinta a ejecutar trabajo adicional.

Constituye prueba idónea los registros de entrada y salida a menos que se desvirtúen con otros.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Necesidad de un contrato de trabajo

Necesidad de un contrato de trabajo permanente		
N°	Casación Laboral N°	Fundamento Relevante
17	18325-2016 Lima	No ha sido objeto de controversia determinar la existencia o no de una relación laboral a plazo indeterminado del demandante, debiendo analizarse si el demandante (empleado) brindaba o no una labor intermitente a fin de establecer si se encuentra comprendido en la jornada máxima.

Fuente: Elaboración propia

4.2. RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.2.1. Trabajo de sobretiempo

La Casación Laboral N° 13180-2015 Cajamarca (2015) define al trabajo de sobretiempo como las horas trabajadas que exceden la jornada ordinario o legal establecida en un centro de labores y por el cual requiere un tratamiento especial.

Esta guarda concordancia con lo indicado en el artículo 23° de la constitución que señala “*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (...)*” y el artículo 25° “*La jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo (...)*”, donde



toda labor realizada posterior a ella merece un incremento proporcional a las horas extras efectivamente laboradas.

4.2.2. Personal comprendido en las horas extras

El artículo 5° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 señala que los trabajadores de dirección, trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia y los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.

De los cargos directivos

Entendido comúnmente como los altos mandos de una empresa, quienes con sus decisiones son capaces de alterar el rumbo de una empresa o entidad debido a que tienen las labores de administración y control. Comprendido dentro de este grupo se encontrarían aquellos trabajadores que compartan las funciones de control y que tengan un grado de responsabilidad mayor del cual dependa el normal desarrollo de las actividades de la empresa o entidad.

En ese sentido, tenemos que los trabajos como gerentes en sus diversas denominaciones y cargos (gerente general, gerente comercial, gerente de producción, etc.) no se encontrarán bajo la protección del Decreto Legislativo N° 854 ni sus normas complementarias debido a su nivel de responsabilidad.

Pero en lo que respecta a los demás trabajadores que realizan sus actividades de forma conjunta a ellos como secretarios, choferes entre otros se debe analizar cada caso en concreto, debiendo identificar de forma clara cuáles son sus labores y responsabilidades dentro de la empresa, en ese sentido Toyama y Vinatea (2022) tomando como base lo señalado en el artículo 11° del



Reglamento del TUO del decreto legislativo 854 indica que si estos colaboran en la toma de decisiones o tienen acceso a secretos empresariales deben ser comprendidos en esta clasificación, manifestándose más comúnmente en los trabajadores de confianza.

Concordando con esta afirmación la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 18042-2016 Lima (2016) ha realizado un análisis del caso en concreto de una secretaria de dirección, quien como parte de sus funciones detalladas en el Manual de Organización y función tenía la obligación de asistir a las reuniones de directorio (las cuales se desarrollaban fuera del horario regular de trabajo) con lo cual se encontraría plenamente acreditado la existencia de la realización de labores en sobretiempo, pero que esta misma se encontraba comprendida dentro de los trabajadores de confianza.

Por lo tanto, nos encontramos frente a una situación donde la trabajadora se encuentra comprendida en un selecto grupo de trabajadores que laboran de forma conjunta con el empleador y demás personal de dirección a la vez que tiene acceso privilegiado a la información de la empresa y por lo tanto no se encontraría sujeta a la realización de una jornada máxima.

Por otra parte, se debe tener en consideración que los trabajadores de dirección llevan de forma implícita el cargo de confianza, mientras que los cargos de confianza no necesariamente implican un cargo o relación de dirección, en esa línea la Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa (2015) señala que el personal de confianza es aquel que labora en contacto directo con el personal y empleador, que a diferencia del personal de dirección propiamente dicho este solamente



coadyuva en la toma de decisiones, mas no tiene poder de decisión ni de representación.

Además, dicha casación ha establecido como doctrina jurisprudencial la interpretación del artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR que define el concepto de control efectivo a la fiscalización del horario de trabajo y no a su dependencia a otro funcionario al que deba dar cuenta de sus labores. En ese sentido para comprobar la existencia de horas extras previamente debe verificarse si el trabajador de cargo de confianza se encuentra sujeto a fiscalización o a un control efectivo del horario de trabajo.

De los cargos intermitentes

Respecto a su aplicación se ha desarrollado controversia respecto a que se puede considerar actividades intermitentes, en ese sentido se tiene la Casación Laboral N° 9268-2012 Lima (2012) que hace un análisis de este término indicando que: su exclusión se basa en que las actividades que desarrollan no se realizan de forma permanente, sino que el esfuerzo e intensidad son menores en comparación con otras, disponiendo de tiempo que no puede ser comparado con otras actividades ordinarias.

Así, para una adecuada interpretación del artículo 5° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 es necesario que se analice las actividades que realiza el trabajador, así en el caso presentado en dentro de la casación se tiene que el trabajador es un conductor de ambulancias de ESSALUD el cual se encuentra considerado como un trabajador asistencial, por lo cual recibe capacitaciones en la Escuela Nacional de Emergencias y Desastres de ESSALUD que es requisito indispensable para su permanencia en el cargo.



En ese sentido se tiene que el trabajador (chofer) se realiza actividades de apoyo a los profesionales de salud (médico y enfermero), encontrándose en un estado de alerta y predisposición permanente. Por lo tanto, debemos de diferenciar al chofer corriente el cual no se encuentra laborando para un centro hospitalario de uno que depende directamente de él, debido a la carga distinta que conllevan cada una de las labores y de ser necesario aplicar el principio de primacía de realidad cuando la relación laboral no indique específicamente las actividades que debe desarrollar el trabajador.

A su vez esta sentencia guarda relación con lo indicado en el I Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, que señala como excepciones a lo indicado en el TUO del Decreto Legislativo N° 854 cuando el trabajador realice actividades que requieran permanente atención y cuidado debido a su naturaleza y por lo tanto se encontraran comprendidos dentro de las jornadas máximas.

De los que no se encuentran a fiscalización inmediata

Se encuentra comprendido comúnmente por los trabajadores que realizan sus actividades parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, como los vendedores de ruta (que se trasladan al domicilio del cliente) entre otros, los cuales se encuentran ubicadas fuera de la empresa.

En concordancia con esa definición la Casación Laboral N° 5144-2015 Cajamarca (2015) señala que en casos donde el trabajador sale de las oficinas de forma constante para la realización de sus actividades y prestación de servicios como supervisiones, inspecciones entre otros son labores de campo, mismas que no son susceptibles de fiscalización por parte del empleador, más aún cuando el



empleador mediante un documento se indique de forma expresa que sus actividades se consideran no sujetos a fiscalización.

4.2.3. Protección de la jornada laboral

El artículo 25° de la constitución establece como el límite máximo legal la realización de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, el cual guarda concordancia con lo señalado con el Convenio N° 1 de la OIT el cual en su artículo 2° señala que “(...) *la duración del trabajo de personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana (...)*”.

Este límite de tiempo contempla la realización del trabajo efectivamente realizado, el cual no puede ser extendido de forma tal sin que este sea considerado como horas extras, en ese sentido la Casación Laboral N° 9387-2014 Lima Norte (2014) ha declarado la nulidad de una modificación realizada al reglamento interno de trabajo por el cual en la práctica se obligaba a los trabajadores a asistir antes del horario de ingreso y a quedarse después de la salida para que realicen el cambio de ropa a uniforme (necesario por sus actividades de naturaleza industrial) sin que esto pudiera ser considerado como horas extras.

Esta modificación del reglamento de trabajo constituye un atentado contra los cuerpos normativos indicados previamente debido a que en este caso existirá la obligación por parte del empleador y por las condiciones de trabajo, deberá de proporcionar y facilitar el uso de los uniformes de trabajo.

Por lo tanto, esta actitud constituye una vulneración a lo previsto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR que señala “*nadie puede ser obligado a trabajar horas extras (...)*”, por lo que toda actividad necesaria para la realización de los trabajos como la colocación de los uniformes o equipos de



seguridad se encuentran comprendidos dentro de la jornada de trabajo, debiendo asegurar el empleador un tiempo adecuado dentro del mismo para que pueda realizarse.

4.2.4. Modificación de la jornada de trabajo

La modificación de la jornada de trabajo es una facultad del empleador por la cual puede variar su duración cuando surja la necesidad o cuando exista una jornada laboral inferior al del límite de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que no se supere el límite legal.

Por lo tanto, nos encontramos frente a dos situaciones: cuando nos encontremos frente a un incremento por sobre el límite máximo legal y cuando exista margen de incremento para llegar a este.

El artículo 3° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 señala que el empleador podrá incrementar de forma unilateral la jornada de trabajo, siempre y cuando se incremente la remuneración ordinaria de forma proporcional. En ese sentido la Casación Laboral N° 727-2011 Callao (2011) señala que esta se realiza como una forma de compensación para el trabajador, teniendo en cuenta la progresividad de la relación laboral y condición más beneficiosa, por lo tanto, esta deberá resultar ser razonable y equitativa respetando los principios laborales.

Así, del análisis del caso en concreto se tiene que la empresa CORPAC mediante acuerdo colectivo suscrito con el sindicato en el año 1963 se ha reducido la jornada ordinaria de seis a ocho horas diarias durante los meses de enero, febrero y marzo (horario de verano), el cual fue elevado en el año 1996 de seis a ocho horas. Donde se resalta que no existe constancia de dicho convenio colectivo por lo que para acreditar su existencia y aplicación se recurre a la costumbre, por



la cual un comportamiento realizado de forma reiterado por dos años deviene en una costumbre y por lo tanto adquiere valor normativo entre las partes.

Además de la sentencia se desprende que no se realiza un cuestionamiento del incremento de la jornada misma que conforme al artículo 3° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 puede realizarse de forma unilateral, sino de la remuneración adicional que les corresponde por las horas incrementadas (dos en este caso).

4.2.5. Carga de la prueba en las horas extras

De conformidad con el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, por lo tanto, no bastara para la acreditación de las horas extras la sola invocación de este hecho, debiendo de contarse con los documentos que acrediten su efectiva prestación.

Dicho artículo es utilizado como fundamento en la sentencia de Casación Laboral N° 2702-2016 La Libertad (2016) en concordancia con el artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002 el cual indica que ante la deficiencia por parte del empleador en el registro de las horas extras no es causal para no reconocerlas, siempre y cuando el trabajador pueda acreditar la existencia de las mismas.

Esta sentencia además de mantener la carga de la prueba en el trabajador señala que no es aplicable lo señalado en el artículo 29° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, no tomando en cuenta la condición desventajosa del trabajador.



En una línea similar la Casación Laboral N° 1222-2016 La Libertad (2016) ratifica el hecho de que corresponde a cada una de las partes acreditar lo que estos afirmen mediante el aporte de medios probatorios y que la deficiencia en el registro por parte del empleador no puede ser considerado como prueba suficiente para acreditar el pago por las horas extras.

Frente a ello debemos de considerar la dificultad que tiene el trabajador para obtener los medios probatorios producto de la posición de subordinación frente al empleador, por ello en el artículo 23° numeral 4 del mismo cuerpo normativo que señala: *“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de prueba de: El pago, cumplimiento de normas legales (...)”* por el cual se busca igualar la situación entre las partes.

Por ello para realizar la inversión de la carga probatoria, en concordancia con esta idea la sentencia de la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima recaída en expediente N° 25357-2017-0-1801-JR-LA-02 señala que de conformidad a lo indicado por la Nueva Ley Procesal de Trabajo es el empleador quien debe probar el cumplimiento de las obligaciones en la relación laboral y por lo tanto la prestación de las horas de sobretiempo. Este se basa en la teoría de la carga probatoria dinámica, por la cual ante los hechos que se invoquen, la obligación en la carga de la prueba corresponde a quien se encuentre en mejor posición para proporcionarla. Por lo tanto, ante la dificultad que supone para el trabajador acreditar la existencia de horas extras corresponde al empleador demostrar los aspectos relacionados al tiempo que desarrolla sus labores el trabajador.



Por otra parte no es raro encontramos frente a situaciones donde ante la imposibilidad del trabajador de presentar pruebas y ante ello el empleador niegue la existencia de registros que acrediten la existencia de las horas extras, es posible la aplicación de presunciones, así el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala “(...) se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas (...)” , que permite al juez extraer de las actuaciones del empleador (debido a la inversión de la carga de la prueba) una conducta de obstaculización probatoria, el cual debe ser debidamente sustentado aplicando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

En ese orden de ideas la Casación Laboral N° 12439-2017 La Libertad (2017) señala para poder aplicar esta presunción es necesario que cumpla con los requisitos indicados por la teoría general de la prueba, así tenemos que: las circunstancias y presunciones no son conducentes para acreditar la existencia de la jornada de sobretiempo más aun cuando el trabajador no haya podido demostrarlo, la sola obstrucción procesal no resulta pertinente para poder determinar las horas extras y que una presunción sin más medios probatorios que puedan acreditarlo carece de utilidad para convencer de su existencia al juez. Por lo tanto, deben buscarse otros medios probatorios más allá de la invocación verbal de su existencia para generar una convicción.

Por otra parte, más allá de las presunciones aplicables para acreditar la existencia de horas extras, existe la obligación legal del empleador conforme al artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR de conservar los registros de asistencia hasta cinco años después de generados.



En ese sentido, la casación Laboral N° 30243-2018 La Libertad (2018) señala que no puede calificarse como una actitud obstruccionista del empleador cuando en la pretensión del demandante se solicite aplicar la presunción señalada en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo a fin de acreditar la existencia de horas extras cuando estas superen el plazo de 5 años establecido por el Decreto Supremo N° 004-2006-TR. En esa misma línea en la Casación Laboral N° 21433-2018 Lima (2018) ha casado la sentencia de segunda instancia que de forma errónea aplico la presunción de existencia de horas extras en base a la falta de presentación de los registros de asistencia de los veinte años que indica la demandante que corroboren o desmientan la existencia de horas extras calificándolo como una conducta obstruccionista, esto debido a que aunque no es posible aplicar dicha presunción más allá de los cinco años indicados por el Decreto Supremo N° 004-2006-TR debido a que no tienen la obligación de conservarlos más allá del periodo indicado, haciendo imposible incluso la aplicación de la inversión de la carga de la prueba desarrollado anteriormente, por lo cual para acreditar la existencia de horas extras fuera de ese periodo corresponde únicamente al trabajador que lo indique, dicho criterio ha sido tomado en la Casación Laboral N° 19456-2017 La Libertad (2017) al señalar que en casos de sobretiempo cuando la demandante no exhiba el registro de asistencia no exime al trabajador que pueda aportar pruebas que acrediten una labor efectiva fuera de su jornada de trabajo, por lo que ante la incertidumbre probatoria solo es posible valorar lo que hayan sido proporcionados o reconocidos por el empleador.

4.2.5.1. Valoración de los registros de ingreso y salida

Respecto a su valoración se han desarrollado dos corrientes, la primera donde bastara la presentación de los registros de asistencia del



trabajador donde se observe la existencia de un sobretiempo para acreditar la realización de un trabajo efectivo, correspondiendo al empleador acreditar si este presto de forma efectiva su trabajo.

En contrario se tiene que la presentación de los registros de asistencia debe de encontrarse acompañado por una acreditación de las labores efectivamente realizadas por parte del trabajador, en su defecto no se podrá afirmar la prestación de los servicios en la jornada de sobretiempo.

Así, en la Casación Laboral N° 6802-2015 Lima (2015) adopta el criterio del otorgamiento de trabajo de sobretiempo de forma tácita, a la cual le corresponde el pago de la remuneración, el cual puede ser acreditado con el registro de entrada y salida del centro de trabajo, que aunado a la presentación de otros documentos como memorándums y circulares dirigidos al personal.

En esa misma línea de ideas la Casación Laboral N° 1196-2017 Lima (2017) continúa usando como base para una adecuada valoración de los registros de ingreso y salida lo señalado por el artículo 9° del Decreto Supremo N°007-2002-TR respecto a su otorgamiento tácito, bastara que el trabajador aporte con los medios probatorios que acrediten la realización de horas extras.

Por último, la Casación Laboral N° 5703-2017 Lima (2017) pone en consideración que el trabajo extra puede otorgarse de forma expresa o tácita, aplicándose esta última con solo el hecho de acreditarse que el trabajador se habría quedado a laborar más allá de la jornada máxima, esto



aunado a la obligación que tiene el empleador de fiscalizar que los trabajadores no permanezcan en el centro laboral nos da una presunción de las actividades realizadas.

En ese sentido la Corte Suprema de Justicia en la mencionada sentencia señala que la presentación de los registros de entrada y salida constituyen prueba suficiente para acreditar el sobretiempo, correspondiendo al empleador probar que el trabajador se encontraba dentro del centro de labores por razones distintas a la realización de sus labores.

4.2.6. Necesidad de un contrato de trabajo permanente

Para la existencia del derecho a poder exigir el pago de las horas de sobretiempo es necesario que primeramente se acredite la existencia de un contrato de trabajo, por el cual se regule los derechos y obligaciones que tiene cada una de las partes.

Estos contratos pueden ser de naturaleza permanente o intermitentes, este último tiene la característica de realizar actividades discontinuas producto de la naturaleza de sus actividades (pausa del periodo de pesca anual durante el periodo de veda) pero permanentes y los contratos de temporada por su parte son aquellos que se cumplen durante periodos que ocurren durante determinadas épocas del año, pero que se repiten en periodos cíclicos en función a la actividad realizada.

En ese sentido la Casación Laboral N° 18325-2016 Lima (2016) desarrolla el caso de un conductor de taxi que laboraba haciendo uso de aplicativos (propiedad de una empresa) y por lo tanto se consideraba bajo un contrato de modalidad. Este argumento es desechado por la sala al señalar que para poder



acreditar la existencia de un contrato sujeto a modalidad conforme a lo indicado en el artículo 72° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 es necesario que se cumpla con las formalidades y consignándose de manera expresa su duración y las causas objetivas de su realización, haciendo especial énfasis en las razones por las que se eligió el contrato modal y no el indeterminado.

Además, aunque en aplicación del principio de realidad (por la cual preferimos los hechos antes que los documentos y las formalidades) pueda evidenciar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, dicha situación no será suficiente para que se acredite la existencia de las horas extras, debido a que se deberá analizar el tipo de jornada que realiza el trabajador.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: El desarrollo conceptual del trabajo de sobretiempo u horas extras se ha mantenido sin mayores variaciones a lo largo del tiempo, manteniéndose como las horas trabajadas que exceden la jornada ordinaria existente en un centro de labores y por lo cual merece un tratamiento especial, pero a la vez teniendo una evolución en lo que respecta a la carga de la prueba al pasar de la concepción clásica de “quien lo afirma debe probarlo” a una carga de prueba dinámica que a su vez incorpora la aplicación de presunciones que buscan equiparar el desequilibrio natural entre las partes producto de la subordinación del trabajador con el empleador. La existencia de las horas extras se encuentra condicionado a que este sea otorgado de forma expresa o tácita, acreditándose de forma rápida cuando conste su realización en un documento u otro medio que acredite de forma clara y eficaz, caso contrario en situaciones originadas sin esta formalidad, se tendrá que recurrir a presunciones enfocadas en la realización voluntaria y efectiva de labores fuera de la duración de la jornada diaria del trabajador y la obligación del empleador de asegurarse que los trabajadores no continúen realizando sus actividades fuera del horario establecido dentro del centro de trabajo, además de llevar el registro de ingreso y salida de los trabajadores que pueda validar la realización de esas acciones.

SEGUNDA: Para la configuración de las horas extras es necesario que: a) se acredite la existencia de una relación laboral mediante un contrato ya sea a plazo indeterminado o sujeto a modalidad que establezca además de los derechos y deberes, una jornada de trabajo que se concrete en la designación de



un horario de trabajo; b) que el trabajador no se encuentre dentro de las excepciones señalada en el Decreto Legislativo N° 854, debiendo analizarse cada caso de forma individual debido a que por variaciones en la forma que prestan sus servicios nos encontraríamos frente a trabajadores que cumplen con una jornada laboral ordinaria y c) el carácter voluntario de su prestación donde caso contrario nos encontraríamos frente a una situación de trabajo forzado, salvo en situaciones donde se atente contra la salud de las personas o el funcionamiento permanente de la entidad o empresa.



VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al legislador realizar modificaciones al artículo 5° del Decreto Legislativo 854 y el artículo 5° Decreto Supremo N° 007-2002-TR a fin de incorporar de forma expresa a los trabajadores de confianza siempre que ellos no se encuentren a fiscalización inmediata o tengan un horario determinado, esto para prevenir posibles abusos por parte del empleador al designar mediante acuerdos de directorio, modificaciones del manual de organizaciones y funciones y similares como trabajadores de confianza a secretarios, asistentes, choferes entre otros que ya cumplen con una jornada ordinaria de trabajo, a fin de obtener un mayor beneficio de estos sin realizar las compensaciones monetarias correspondientes.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avalos Rodríguez, B. (06 de Mayo de 2018). *Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP*. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140>
- Castillo, J., Demartini, F., Flores, R., Feria, P., Angulo, J., & Pineda, L. (2015). *Compendio de derecho laboral peruano* (Setima ed.). Lima, Perú: ECB Ediciones S.A.C.
- García, A. (2009). *Jornada, horario de trabajo y horas extras* (Primera ed.). Gaceta Jurídica S.A.
- González García, M. (21 de Enero de 2020). *Repositorio Institucional de la Universidad de Oviedo*. Repositorio Institucional de la Universidad de Oviedo: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/59716>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill Education.
- Pineda Gonzales, J. (2017). *El proyecto de tesis en derecho la forma mas facil de hacerlo*. Puno: Editorial Altiplano E.I.R.L.
- Puntriano, C., Valderrama, L., & Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo régimen jurídico en el Perú* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Rosas, J. (2015). *El derecho laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional* (Primera ed.). Lima, Perú: Gaceta Juridica S.A.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2022). *Guia laboral* (Décima ed.). Lima, Perú: Gaceta Juridica S.A.



Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC* (Primera ed.).

Lima, Peru: Gaceta Juridica S.A.

JURISPRUDENCIA

Casación Laboral, N°122-2016 La Libertad (Corte Suprema de Justicia de la República 24 de octubre de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°5144-2015 Cajamarca (Corte Suprema de Justicia de la República 16 de diciembre de 2015). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°9268-2012 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 26 de abril de 2013). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°14847-2015 Del Santa (Corte Suprema de Justicia de la República 08 de agosto del 2017). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°122-2016 La Libertad (Corte Suprema de Justicia de la República 24 de octubre de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°18042-2016 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 26 de mayo de 2017). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°13180-2015 Cajamarca (Corte Suprema de Justicia de la República 03 de mayo de 2017). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°9387-2014 Lima Norte (Corte Suprema de Justicia de la República 21 de julio de 2016). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°727-2011 Callao (Corte Suprema de Justicia de la República 09 de diciembre de 2011). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>



Casación Laboral, N°2702-2016 La Libertad (Corte Suprema de Justicia de la República 17 de julio de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°12439-2017 La Libertad (Corte Suprema de Justicia de la República 27 de noviembre de 2019). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°30243-2018 La Libertad (Corte Suprema de Justicia de la República 24 de setiembre de 2020). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°21433-2016 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 18 de marzo de 2021). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°19456-2017 La Libertad (Corte Suprema de Justicia de la República 25 de setiembre de 2019). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°6802-2015 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 18 de enero de 2016). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°1196-2016 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 23 de setiembre de 2016). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°5703-2017 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 06 de octubre de 2017). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Casación Laboral, N°18325-2015 Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 22 de noviembre de 2018). Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>

Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria. (4 y 14 de marzo de 2012). I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Lima. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>



Corte Superior de Justicia de Lima. (9 de octubre de 2020). Pleno Jurisdiccional Distrital

Virtual en Materia Laboral. Lima. Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Material-de-Lectura_Pleno-Jurisdiccional-Distrital-Virtual-en-Materia-laboral-2020_compressed.pdf

Sentencia, Exp. N° 25357-2017-0-1801-JR-LA-02 (Cuarta Sala Laboral Permanente de

Lima 08 de febrero de 2021). Lima. Obtenido de <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>



ANEXOS

ANEXO 1: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°727-2011

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación	727-2011	Fecha de emisión	09-12-2011
Caso:	FRANCISCO GUEVARA TRELLES		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Francisco Guevara Trelles	
	Demandado(s)	CORPAC S.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE		25% por hora extra laborada	
PARTICULARIDADES		Jornada de trabajo de 06 horas a 08 horas	
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS		02 horas adicionales por día, entre enero - marzo (1996-2001)	
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS		Memorándum	



ANEXO 2: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°9268-2012

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	9268-2012	Fecha de emisión	26-04-2013
Caso:	EMILIO RICARDO BRUSS ARICA		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Emilio Ricardo Bruss Arica	
	Demandado(s)	ESSALUD	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No inferior al 25% las dos primeras horas, 35% para las horas restantes		
PARTICULARIDADES	Personal no comprendido en la jornada máxima u ordinaria de trabajo: a. Trabajadores en cargos de Dirección b. Aquellos carentes de fiscalización c. Aquellos sujetos a labores intermitentes		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			



FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	Apoyo a los profesionales de salud en trabajo de asistencia de pacientes y otros por más de 12 horas.
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	Marcado de hora de ingreso



ANEXO 3: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°9387-2014

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	9387-2014	Fecha de emisión	21-07-2016
Caso:	SINDICATO DE TRABAJADORES DE CORPORACIÓN CERÁMICA S.A.		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A.	
	Demandado(s)	Corporation Ceramic S.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No presenta		
PARTICULARIDADES	Los reglamentos internos no pueden establecer que el trabajador se quede tiempo después de su hora de salida.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	Cambio de ropa para labores que exijan su uso dentro de la jornada laboral.		



COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	Marcado de ingreso
--	--------------------



ANEXO 4: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°5144-2015

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	5144-2015	Fecha de emisión	16-12-2015
Caso:	JESUS SALVADOR VIGO SILVA		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Jesús Salvador Vigo Silva	
	Demandado(s)	AGROBANCO	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa		
PARTICULARIDADES	No están sujetos a horario los trabajo los trabajadores no sujeto a supervisión inmediata o que desarrollan sus actividades fuera de su centro de trabajo.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	01 hora extra entre el 24-03-2003 hasta el 05-12-2007		
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	Record Laboral		



ANEXO 5: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°6802-2015

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	6802-2015	Fecha de emisión	18-01-2016
Caso:	LUIS ENRIQUE SALDAÑA MONTENEGRO		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Luis E. Saldaña M.	
	Demandado(s)	PETROPERÚ S.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa		
PARTICULARIDADES	Los registros de entrada y salida son prueba idónea y son pruebas suficientes, siendo posible admitir pruebas en contrario.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	Horas extras, jornada laboral de lunes a viernes e ingreso los sábados.		
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	Reporte individual de marcación de asistencia. Memorándum que autoriza el ingreso los sábados.		



	Informes personales que verifican los reportes de ingreso.
--	--



ANEXO 6: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°13180-2015

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	13180-2015	Fecha de emisión	03-05-2017
Caso:	ALFREDO ENRIQUE TORRES CASTAÑEDA		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Alfredo Enrique Torres Castañeda	
	Demandado(s)	M.P. de Cajamarca	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa		
PARTICULARIDADES	El trabajo en sobre tiempo es la que excede la jornada legal u ordinaria existente y por ende su remuneración merece un tratamiento especial.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	Horario Nocturno		
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	No precisa		



ANEXO 7: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°30243-2018

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	30243-2018	Fecha de emisión	24-09-2020
Caso:	JUAN NORATO TRUJILLO RUIZ		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Juan Norato Trujillo Ruiz	
	Demandado(s)	Empresa Agrícola Sintuco Sociedad Anónima	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE		Las 02 primeras horas no deberá ser inferior al 25% su hora, y 35% de las horas restantes.	
PARTICULARIDADES		La deficiencia en el registro no será impedimento para que el trabajador pueda obtener su pago. Los indicios o presunciones no son suficientes para que se pueda determinar la procedencia del derecho.	
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			



FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	Horas extras, domingos y feriados.
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	Registro de horas de asistencia.



ANEXO 8: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°21433-2018

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación	21433-2018	Fecha de emisión	18-03-2021
Caso:	JULIA ELVA AQUINO PUENTE		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Julia Elva Aquino Puente	
	Demandado(s)	Andina Radio Sociedad Anónima Cerrada	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE		No precisa.	
PARTICULARIDADES		Medios probatorios pertinentes, registro de ingreso y salida.	
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS		2.39 horas diarias.	
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS		Boletas de pagos.	



ANEXO 9: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°14847-2015

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	14847- 2015	Fecha de emisión	08-08-2017
Caso:	OSCAR ALFREDO FIESTAS LANDA		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Oscar Alfredo Fiestas Landa	
	Demandado(s)	Corporación Pesquera Inca S.A.C.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa.		
PARTICULARIDADES	La categoría de trabajador de dirección lleva implícita la condición de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, ya que no tiene poder de representación o decisión.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	04 horas diarias.		



COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	Autorización de Salida Vehicular, manual de funciones (no son medio de prueba para acreditar horas extras).
--	---



ANEXO 10: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°1196-2016

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	1196- 2016	Fecha de emisión	23-09-2016
Caso:	JAVIER ANTONIO SOTO SALAS		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Javier Antonio Soto Salas	
	Demandado(s)	Servicio de Administración Tributaria de Lima (SAT)	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa.		
PARTICULARIDADES	La presencia del trabajador en el centro de trabajo después del horario de salida, se presume la realización de labores en sobre tiempo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá cómo tácita salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			



FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	No precisa.
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	Registros de entradas y salidas.



ANEXO 11: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°18042-2016

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	18042- 2016	Fecha de emisión	26-05-2017
Caso:	ROXANA OLINDA ARGOTE LOZANO		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Roxana Olinda Argote Lozano	
	Demandado(s)	SEDAPAL	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa.		
PARTICULARIDADES	Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 055-2011-97 se señala los cargos de confianza (secretaria de Gerencia), en ese sentido el cargo de la demandante fue calificado como confianza.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	Asistencia a sesiones de directorio.		



<p>COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS</p>	<p>Libros de sesión de directorio.</p>
---	--



ANEXO 12: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°2702-2016

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	2702- 2016	Fecha de emisión	17-07-2018
Caso:	PÁNFILO PAULINO REYES ARANDA		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Pánfilo Paulino Reyes Aranda	
	Demandado(s)	Compañía Minera Quiruvilca S.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa.		
PARTICULARIDADES	La falta del principio de profesionalismo por parte de la entidad no es suficiente, para acreditar el pago de horas extras, sino que se debe de observar el art. 10-A del TUO de la ley de Jornada de Trabajo, ante la deficiencia de un sistema de registro, el trabajador deberá acreditar mediante otros medios su real realización. La carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos (Art. 23.1 Ley 29497).		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			



FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	No precisa.
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	No ha ocurrido.



ANEXO 13: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°1222-2016

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	1222- 2016	Fecha de emisión	24-10-2018
Caso:	JOSÉ ALFREDO BLAS RUIZ		
Partes del Proceso	Demandante(s)	José Alfredo Blas Ruiz	
	Demandado(s)	Norsac Sociedad Anónima	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa.		
PARTICULARIDADES	La obligatoriedad al que se refiere el Art. 10-A del TUO de la Ley de la Jornada de Trabajo, se refiere al registro del empleador del trabajo en sobretiempo, mas no al registro de asistencia diaria, si bien la norma posibilita el pago de horas extras ante la deficiencia de sistema de registro, ello es posible siempre que el trabajador acredite su realización mediante otros medios.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			



FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	No precisa.
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	No ha ocurrido.



ANEXO 14: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°18325-2016

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	18325- 2016	Fecha de emisión	22-11-2018
Caso:	AUGUSTO RAÚL VILLAVICENCIO SUBAUSTE		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Augusto Raúl Villavicencio Subauste	
	Demandado(s)	Mitsoo S.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa.		
PARTICULARIDADES	<p>No debe de confundirse “la labor intermitente” con “el contrato intermitente”.</p> <ul style="list-style-type: none">- Labor Intermitente: ocurre cuando la jornada de trabajo tiene lapsos de inactividad, realizando servicios discontinuos, no realizándose labores permanentes. <p>Contrato Intermitente: relacionado al objeto del contrato, como por ejemplo la actividad pesquera que por periodos de veda sus periodos se ven</p>		



	interrumpidos, cabe señalar que las labores son de naturaleza permanente.
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS	
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	No precisa.
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	No precisa.



ANEXO 15: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°19456-2017

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	19456- 2017	Fecha de emisión	25-09-2019
Caso:	ALEJANDRO CARBAJAL RUIZ		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Alejandro Carbajal Ruiz	
	Demandado(s)	TAL S.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE		No precisa.	
PARTICULARIDADES		El hecho de que el demandado no presente o exhiba el registro de asistencia diarias de trabajo, no exime al demandante (trabajador) de aportar pruebas que demuestran la realización efectiva de labores fuera de la jornada de trabajo.	
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS		No precisa.	



COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	No precisa.
--	-------------



ANEXO 16: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°5703-2017

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	5703- 2017	Fecha de emisión	06-10-2017
Caso:	ANGÉLICA ANTONIA MARQUEZ MONTANEZ		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Angélica Antonia Marquez Montanez	
	Demandado(s)	Telefónica del Perú S.A.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	25% por hora calculada de la remuneración y 35% para las restantes.		
PARTICULARIDADES	Los registros de ingreso y salida constituyen prueba idónea al no haber sido desvirtuado con otros que le resten valor probatorio, cuestionando su efectividad por parte del demandado.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			
FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	No precisa.		



<p>COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS</p>	<p>Registro de ingreso y salida.</p>
---	--------------------------------------



ANEXO 17: Ficha de Análisis Jurisprudencial-Casación N°12439-2017

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA CASACIÓN			
Casación:	12439- 2017	Fecha de emisión	27-11-2019
Caso:	SANTIAGO POLO SALINAS		
Partes del Proceso	Demandante(s)	Santiago Polo Salinas	
	Demandado(s)	Tableros Peruanos S.A.	
2.- ANÁLISIS DE LA CASACIÓN			
EN CUANTO A SU ALCANCE DE LA FIGURA DE HORAS EXTRA			
PORCENTAJE	No precisa.		
PARTICULARIDADES	No basta la presunta obstrucción procesal para determinar la existencia de una jornada extraordinaria y consiguiente pago de horas extras. La mera presunción no acredita el trabajo en sobretiempo, debiendo tenerse en cuenta la teoría general de la prueba que para que tenga eficacia es necesario que sea pertinente, útil, conducente, y necesaria, careciendo la presunción de las características esgrimidas.		
EN CUANTO A LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HORAS EXTRAS			



FORMA DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS	No precisa.
COMPROBACIÓN DE EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS	No precisa.



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo EMERSON DEMILSON LIMACHI BETANZO
identificado con DNI 74123183 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE HORAS EXTRAS LABORALES EN LA CORTE
SUPREMA DE JUSTICIA 2011-2021 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 17 de NOVIEMBRE del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo MIGUEL EDISON LIMACHI BETANZO
identificado con DNI 76634130 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" EVOLUCION DE LA REGULACION DE HORAS EXTRAS
LABORALES EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2011-2021 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 17 de NOVIEMBRE del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo EMERSON OENILSON LIMACHI BETANZO
identificado con DNI 74128183 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE HORAS EXTRAS LABORALES EN LA CORTE SUPREMA

DE JUSTICIA 2011-2021

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 17 de NOVIEMBRE del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo MIGUEL EDISON LIMACHI BETANZO
identificado con DNI 76634380 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ EVOLUCION DE LA REGULACION DE HORAS EXTRAS
LABORALES EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 2013-2023 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

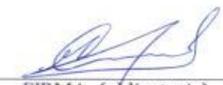
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 17 de NOVIEMBRE del 20 23


FIRMA (obligatoria)

