

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

Lima, dieciséis de agosto de dos mil veintidós

VISTA, la causa número veintisiete mil cuatrocientos cincuenta y cinco, guion dos mil diecinueve, **CALLAO**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Edgardo Germán Garay Medri**, mediante escrito del cinco de agosto del dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos treinta y dos, y el presentado por escrito del seis de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos treinta seis a trescientos cuarenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del diecinueve de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos a trescientos dieciocho, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del veintinueve de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos setenta, que declaró fundada en parte la demanda, reformándola declararon infundada la demanda; en el proceso seguido contra la **Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima (ENAPU S.A.)**, sobre reintegro de beneficios económicos.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución del diecisiete de febrero de dos mil veintidós, que corre de fojas noventa y seis a noventa y nueve del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal siguiente: **infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3º, 11º y 12º del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- a) El actor interpuso demanda mediante escrito del veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuarenta y uno a cincuenta y dos, subsanada mediante escrito que en fojas sesenta y siete; como pretensión principal solicitó el cumplimiento del Acta de Implementación en tres turnos de trabajo del Área Operativa del T/P Callao del cinco de marzo de dos mil siete, a través del cual se extendió la jornada de trabajo de cuarenta y dos a cuarenta y ocho horas semanales; que se le incorpore a su remuneración básica la suma de cuatrocientos ochenta y nueve con 90/100 soles (S/ 489.90) mensuales obtenida por la extensión de la jornada de trabajo según el Acta del cinco de marzo de dos mil siete, desde el veintiséis de noviembre de dos mil siete a la fecha, así como el pago de remuneraciones salariales colaterales de la suma mensual de cuatrocientos sesenta y ocho con 65/100 soles (S/ 468.65) obtenido por la extensión jornalera desde el veintiséis de noviembre de dos mil siete a la fecha. Como pretensión accesorio pide el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.
- b) El Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante Sentencia del veintinueve de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos setenta, se declaró

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fundada en parte la demanda, en consecuencia, se ordenó la inclusión del concepto “extensión de jornada de trabajo por acta de implementación de tres turnos” en la remuneración base y la incidencia en los colaterales; por lo que se dispuso que la demandada abone al actor la suma de sesenta y nueve mil ochocientos cincuenta y ocho con 82/100 soles (S/ 69,858.82), con lo demás que contiene.

- c) La Sala Laboral Permanente de la citada Corte, mediante Sentencia de Vista del diecinueve de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos a trescientos dieciocho, revocó la sentencia apelada, reformándola declaró infundada la demanda por considerar, entre otros argumentos, que del “Acta de Implementación en tres turnos de trabajo del Área Operativa del TP Callao” y de las normas legales que allí se indican queda claro que el incremento de remuneración por extensión de jornada debe ser fijado teniendo como base de cálculo la remuneración ordinaria, sin incluir las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa; por lo que no es posible incorporar al básico un incremento que en puridad es un aumento proporcional de la remuneración ordinaria.

Segundo. Respecto a la **infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 3º, 11º y 12º del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo)**, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, debemos decir que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicarla a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

Dichas normas jurídicas establecen lo siguiente:

[...]

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO**

**Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

[...]

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

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

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

[...].

Tercero. Antes de emitir pronunciamiento de fondo sobre la causal antes citada, esta Sala Suprema considera necesario hacer algunas precisiones sobre la remuneración y la jornada de trabajo. En ese sentido debemos decir que:

1) Definición de remuneración

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

El Convenio N.º 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del salario 1949 define el salario en los términos siguientes:

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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por su parte, ANACLETO GUERRERO¹ refiere lo siguiente: “Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”.

2) Naturaleza jurídica de la remuneración

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

La remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24º de la Constitución Política del Perú, que establece:

[...] El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

RENDÓN VÁSQUEZ², sobre este tema escribe lo siguiente:

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

En consecuencia este derecho fundamental puede servir de base de cálculo para efectos de beneficios sociales, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trunca y otros beneficios sociales.

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

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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO**

**Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

3) Características de la remuneración

Conforme a la doctrina, las características de la remuneración son: **a) carácter alimenticio**, se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe; **b) carácter dinerario**, implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues esta le permite al trabajador y su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades, en cuanto al pago en especie, si bien es cierto, la ley lo permite consideramos posible aceptar que solo una parte de la remuneración sea abonada en especie, pues un criterio en contrario solo favorecería el abuso del empleador; y **c) carácter de independencia del riesgo de la empresa**, significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues el empleador es el único responsable de la explotación del negocio.

4) Conceptos no remunerativos

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

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

[...]

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

[...]

Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

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

[...]

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

[...].

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

[...]

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

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

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

[...].

Cuarto. Sobre la jornada de trabajo y horario de trabajo

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

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

[...]

Artículo 23.- [...] Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

[...]

Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio [...].

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

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

El artículo 1º del Decreto Supremo N.º 007-2002 -TR (Aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo), publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente:

[...] La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.
Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias [...].

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

Al respecto, el autor ALONSO OLEA³ escribe:

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

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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado la prestación en tiempo determinado, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo [...].

Sexto. Solución al caso concreto

De autos consta que el actor empezó a laborar desde el dieciocho de abril de mil novecientos noventa y que mantiene vínculo vigente, ocupando el cargo de Auxiliar Operativo, lo que se corrobora con la boleta de pago que corre en fojas cuatro, la liquidación de ingresos del trabajador que corre de fojas ciento uno a ciento treinta y tres, y demás medios probatorios que corren en autos.

Séptimo. Del Acta de Implementación en Tres Turnos de Trabajo del Área Operativa del Terminal Portuario Callao del cinco de marzo de dos mil siete, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y tres / reverso, se verifica que los representantes de la empresa y los representantes del sindicato SITENAPU acordaron que **a partir del cinco de marzo de dos mil siete** se modifique la jornada, horario y turnos de trabajo en los siguientes términos:

[...]

III. ACUERDOS

1. Que, a fin de lograr la unificación de horarios y un mejor servicio, a partir del 05 de marzo de 2007, los trabajadores que laboran en el Horario Operativo por Turnos del Área Operativa del Terminal Portuario del Callao, modificarán su jornada, horario y turnos de trabajo como sigue:

- Primer turno : De 07:00 a 15:00 horas, corrido
- Segundo turno : De 15:00 a 23:00 horas, corrido
- Tercer turno : De 23:00 a 07:00 horas, corrido

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

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

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

Conforme al acuerdo número tres de la citada Acta, el procedimiento para calcular el incremento remunerativo es el siguiente:

[...]

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

[...].

Octavo. En el presente caso no existe controversia respecto al monto que viene percibiendo el demandante por concepto de la extensión de la jornada laboral (“D. Legislativo 854” S/ 489.90), conforme se desprende de la boleta de pago que corre en fojas cuatro, del Acta de Audiencia de Juzgamiento que corre de fojas doscientos cincuenta a doscientos cincuenta y tres, y demás medios probatorios que corren en autos; por lo que solo corresponde determinar si el incremento remunerativo por la extensión de la jornada laboral debe formar parte de la remuneración básica y si tiene incidencia en el cálculo de los beneficios sociales.

Noveno. Cabe anotar que primigeniamente el artículo 5º del Decreto Ley N.º 26136 (Ley que regulaba las jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo, derogada por la Segunda Disposición Complementaria y Final del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo) estableció que las jornadas inferiores a la ordinaria podían extenderse hasta el límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semanales, siempre que el empleador incrementa proporcionalmente la remuneración básica del trabajador.

Décimo. De la boleta de pago que corre en fojas cuatro, la liquidación de ingresos del trabajador que corre de fojas ciento uno a ciento treinta y tres, y demás medio probatorios que corren en autos, se verifica que el demandante desde el mes de marzo de dos mil siete hasta la fecha viene percibiendo el incremento remunerativo

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

por extensión de la jornada de trabajo bajo el título (“D. Legislativo 854”), con lo que queda acreditado que dicho pago emerge de la contraprestación de los servicios brindados por el actor; que ha sido abonado en forma regular, ordinaria y permanente, y que tuvo la calidad de concepto de libre disposición; motivo por el que, debe constituir parte de la remuneración básica del demandante y debe ser considerado para el cálculo de los beneficios sociales; por lo expuesto, la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Edgardo Germán Garay Medri**, mediante escrito del cinco de agosto del dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos veintiuno a trescientos treinta y dos, y el presentado por escrito del seis de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos treinta seis a trescientos cuarenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del diecinueve de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos a trescientos dieciocho, que revocó la sentencia apelada; y **actuando en sede de instancia**; **CONFIRMARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución del veintinueve de marzo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos setenta, que declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, se ordenó la inclusión del concepto “extensión de jornada de trabajo por acta de implementación de tres turnos” en la remuneración base y la incidencia en los colaterales; por lo que se dispuso que la demandada abone al actor la suma de sesenta y nueve mil ochocientos cincuenta y ocho con 82/100 soles (S/ 69,858.82), con lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 27455 – 2019
CALLAO**

**Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Oficial “El Peruano” conforme a ley, en el proceso ordinario laboral seguido contra la parte demandada, **Empresa Nacional de Puertos Sociedad Anónima (ENAPU S.A.)**, sobre reintegro de beneficios económicos; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

L. Ch./avs

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el sentido del voto suscrito del señor juez supremo **ARÉVALO VELA** fue dejado oportunamente, conforme a la copia de la tabla de votación se desprende, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copia de la tabla de votación a la presente resolución.