

Casación laboral No. 10371-2016

Una persona presentó una demanda en contra de la universidad toda vez que en el año 1993 se dispuso la ampliación de la jornada laboral y no se le abonó el reintegro de las remuneraciones. Específicamente, explicó que hasta el 31 de diciembre de 1992, los trabajadores administrativos tenían un horario de 5 horas en verano y de 7 horas diarias en invierno. Luego, el horario fue ampliado mediante la Directiva N° 03-OP-92- USM, en la cual se estableció que a partir del 1° de enero de 1993, el horario de los trabajadores, sería de 7:30 a 15:00 horas en verano y de 8:00 a 16:00 horas en invierno.

El juez de primera instancia declaró fundada la demanda y ordenó a la parte demandada que pagara la suma de 62,786.88 soles por los conceptos de reintegros del haber básico, gratificaciones, bonificaciones por tiempo de servicios y retorno vacacional, desde el mes de enero de 1993 hasta diciembre de 2012. Asimismo, debía pagar los intereses y costas del proceso. No obstante, tal determinación fue revocada por el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima. Lo anterior, porque consideró que en el Acta de Transacción Laboral se establecieron aspectos referidos a la jornada laboral que pueden regularse mediante negociación colectiva. Aunado a ello, la legislación laboral de Perú permite la negociación peyorativa, es decir, los pactos en condiciones inferiores a las adquiridas, con excepción de los mínimos disponibles.

La demandante interpuso un recurso de casación laboral. El 11 de septiembre de 2018, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República de Perú declaró fundado tal recurso. Concretamente, indicó que no se aplicó el artículo 5° del Decreto Ley N° 26136 el cual señala que el empleador puede ampliar la jornada del trabajo, sin embargo, ello conlleva un aumento proporcional de las remuneraciones del trabajador. Para sustentar su resolución, la Sala desarrolló los aspectos generales de la jornada de trabajo previstos en el Convenio Internacional del Trabajo N° 01 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. Posteriormente, señaló que la extensión de la jornada laboral tiene carácter obligatorio y permanente, su implementación supone el acatamiento de los trabajadores a la facultad de dirección del empleador.

En este sentido, el artículo 5° del Decreto Ley N° 26136 refiere que la extensión de la jornada de trabajo implica el pago de una sobretasa mínima del 25% por encima del valor de la hora ordinaria. En consecuencia, negarle a la demandante el pago de reintegro de remuneraciones trasgrediría el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores. Por tales razones, la Sala declaró fundado el recurso de casación y confirmó la sentencia de primera instancia.