



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla: Por la dinámica de la carga probatoria es el empleador quien debe acreditar la jornada de trabajo realizada por la demandante, por tanto, al no hacerlo, sobre él recae la consecuencia de su falta de probanza consistente en el pago de la jornada extraordinaria.

Lima, quince de mayo de dos mil veinticinco

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: Vista la presente causa en la fecha, luego de verificada la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **CASTILLO LEÓN**, con la adhesión de los señores Jueces Supremos **RODRIGUEZ CHAVEZ Y YALÁN LEAL** y la dirimencia del señor Juez Supremo **JIMÉNEZ LA ROSA**; y, el voto en minoría del señor Juez Supremo **ATO ALVARADO** con la adhesión de la señora Jueza Suprema **CARLOS CASAS**, se emite la siguiente resolución:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por **el demandante, Raúl Marlon Medina Rodríguez, y la demandada, Norsac Sociedad Anónima**, contra la sentencia de vista, de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintidós, que **confirma en parte** la sentencia apelada, de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno, la cual declara **fundada en parte** la demanda.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DE LOS RECURSOS



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

**CASACIÓN N.º15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

El recurso del demandante ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- i. Infracción normativa del artículo 139º, inciso 3, 5 y 14 de la Constitución Política del Perú;**
- ii. Infracción normativa del artículo 19º, incisos e) e i) del Texto Único Ordenados del Decreto Legislativo N.º650;**
- iii. Infracción normativa del artículo 23º, inciso 4), literal a) de la Ley N.º29497.**

El recurso de la demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- i. Infracción normativa del artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-2002-TR;**
- ii. Infracción normativa del artículo 6º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y artículo 39º del Decreto Supremo N.º00 5-95-TR;**
- iii. Infracción normativa del artículo 23º, inciso 4, literal a) de la Ley N.º29497;**
- iv. Infracción normativa de los artículos 5 y 10-A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, artículo 29º de la Ley N.º 29497 y artículo 1º del Decreto Supremo N.º004-2006-TR;**



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- v. Infracción normativa del artículo 3º, inciso 4 del Decreto Legislativo N.º 1310 y artículo 6º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Debido proceso y debida motivación de resoluciones judiciales

La parte demandante refiere con motivo de su recurso de casación que se ha afectado el debido proceso y la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, en la medida que la Sala no motivó adecuadamente su decisión. Al respecto, debemos anotar que la motivación viene a ser una garantía constitucional que integra el debido proceso, en virtud del cual el órgano jurisdiccional tiene el deber de justificar sus decisiones sobre la base de datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso.

SEGUNDO. La tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales vía recurso de casación no debe ni puede servir de pretexto para realizar un nuevo examen de los hechos y/o de la prueba. El análisis respecto a si una determinada resolución judicial infringe o no el derecho a la motivación debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

TERCERO. De la revisión de los actuados no se advierte afectación a esta garantía constitucional, porque la Sala de mérito ha cumplido con expresar en la sentencia las razones de hecho y de derecho que sustentan su decisión. No se advierte de los actuados una sentencia que resienta el deber de motivar o justificar las decisiones. Contrariamente a lo señalado por la recurrente, se advierte una respuesta integral a los cuestionamientos realizados con motivo del recurso de apelación, cuya corrección –respecto a la correcta interpretación y/o aplicación del derecho- no corresponde controlar bajo la causal del artículo 139°, inciso, 3, 5 y 14, de la Constitución, sino al abordar el tema de fondo. Por lo que, en tanto y en cuanto la Sala de mérito justifica su decisión en el derecho y en el mérito de lo actuado, dando una respuesta integral a las pretensiones impugnatorias formuladas, la denuncia de infracción procesal deviene en **infundada**.

CUARTO. Sobre la condición laboral del demandante

El cuestionamiento de la demandada sobre la naturaleza de la contratación del actor es efectuado mediante la **infracción normativa del artículo 4° del Decreto Supremo N.º 003-2002-TR ; causal material que es desestimada**, porque el Tribunal Casatorio, haciendo un nuevo control de la infracción material, advierte que esta no amerita un pronunciamiento de fondo, en tanto, resulta impertinente para resolver este extremo de la controversia.

Así pues, la norma cuya infracción se postula regula la figura de la tercerización laboral, pero en este caso la controversia respecto a la



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

condición laboral del demandante se resolvió al determinar la existencia de un contrato realidad existente entre las partes en un periodo previo al de la tercerización celebrada entre la demandada y Palmas Plastic (contratos de maquila), por el cual deviene en inválida toda contratación posterior del demandante en aplicación del principio de continuidad y de la condición más beneficiosa; entonces, es evidente que esta causal material no es determinante para dilucidar este aspecto de la litis. Esta decisión se adopta en el marco de la técnica estándar de control posterior del acto procesal¹, que habilita al órgano jurisdiccional a realizar un reexamen del acto procesal expedido cuando se advierta un error en la calificación del mismo; situación que se presenta en este caso, y por ello, no amerita un pronunciamiento de fondo sobre esta causal material.

QUINTO. Sobre la protección constitucional de la remuneración

El contrato de trabajo tiene como uno de sus componentes esenciales la remuneración, conforme establece el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante LPCL). La

¹ Así, por ejemplo, la calificación de la demanda se puede realizar en varios momentos, esto es, en el momento mismo que la ley dispone su calificación, en el saneamiento y hasta en la expedición de la sentencia. De igual manera, el control de recuso de apelación puede realizarse en dos momentos: al momento en que el juez emisor de la decisión recurrida, concede el recurso impugnatorio y en el momento que el Tribunal Superior califica el recurso de apelación. y si bien no hay regulación expresa sobre el posterior control procesal en el recurso de casación, lo cierto es que la propia dialéctica y dinámica del proceso así lo aconseja, porque el acto de calificación del recurso de casación está sujeto a cualquier error. Por ende, siguiendo la misma técnica de control procesal estándar del Código Procesal Civil, es posible hacer un control excepcional al resolver el fondo, cuando se advierta evidente inconsistencia en la calificación del recurso.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

remuneración, como componente esencial del contrato de trabajo, tiene protección constitucional en el artículo 24 de nuestra Carta Magna, mediante el cual se garantiza no solo el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, sino también el derecho a una remuneración mínima y a una atención prioritaria en el pago, al reconocerle el primer orden de prelación entre las obligaciones del empleador; protección que prevalece sobre toda norma legal por la supremacía de la constitución regulada en el artículo 51 del mismo dispositivo normativo que prescribe: La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado.”

La protección de la remuneración como derecho humano también lo encontramos en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 7 de Protocolo de San Salvador y en el Convenio N.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que sobre la remuneración refiere:

“El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”

SEXTO. Sobre la presunción de salariedad de la remuneración



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El artículo 6° de la LPCL regula una presunción de salariedad en los mismos términos que el artículo 39° del Decreto Supremo N.º 005-95-TR, en virtud de la cual se considera remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. Así, la norma en cuestión establece:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa (...)”.

Es decir, en virtud a lo dispuesto en el artículo 6° de la LPCL se presume remuneración el íntegro de lo que el trabajador perciba por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición, siendo irrelevante la forma de otorgamiento y la denominación del concepto.

Sobre la presunción de salariedad, la doctrina refiere:

“El principio de presunción de salario debe ser estudiado desde la perspectiva de considerar salario



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

a toda la retribución del trabajador que tenga el carácter de continuidad y predeterminación; tal principio supone una presunción iuris tantum de que todo lo que recibe el trabajador de la empresa le es debido en el concepto amplio de salario, con todas las importantes consecuencias que tal exclusión comporta, “debiendo solo juzgar las excepciones legales cuando su existencia quede probada” (STS 25-10-1998, A. 8152)”²

“El concepto legal de salario reviste un carácter global o totalizador, en dos sentidos. Por una parte, es salario todo lo que recibe el trabajador del empresario por la prestación profesional de sus servicios, al margen de su presentación o denominación formal (se le llame o no salario), de su composición (conste de una o varias partidas) o de su procedimiento o periodo de cálculo (a tanto alzado, por actos de trabajo, etc.). Por otra, es salario tanto lo que percibe el trabajador por el tiempo de trabajo efectivo como lo que se le abona por los tiempos de descanso computables como de trabajo: descanso semanal, festivos, tiempo de vacaciones”³

² PALOMEQUE, Manuel y ÁLVAREZ, Manuel. Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces. Décimo séptima edición. Madrid, julio 2009, pág. 662.

³ MARTÍN VALVERDE, et al. Derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Vigésimo sexta edición, Madrid, 2017, pág. 645.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SÉTIMO. Sobre la remuneración computable para los beneficios sociales

Sobre la remuneración computable para los beneficios sociales, el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR (en adelante LCTS), prescribe :

“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20”.

Nótese que, para el cálculo de los beneficios sociales constituye remuneración computable el íntegro de lo que perciba el trabajador por sus servicios, siempre que se perciba de forma regular y sea de libre disposición del trabajador, siendo irrelevante -nuevamente- la denominación del concepto.

OCTAVO. Queda claro, por tanto, que para calificar a un concepto como uno de carácter remunerativo es irrelevante la denominación que le



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo, pues se considerará remuneración si el concepto es percibido -en dinero o en especie- por sus servicios, esto es, como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición. Estos son, en esencia, los únicos requisitos para considerar a un concepto como remunerativo.

NOVENO. La regularidad en la percepción del concepto remunerativo al que hace referencia el artículo 9º de la LCTS constituye, en puridad, un elemento para determinar qué conceptos remunerativos integran la base de cálculo o remuneración computable de los beneficios sociales, mas no es un requisito para calificar a un determinado concepto como uno de carácter remunerativo. En efecto, un concepto es regular cuando es percibido habitualmente por el trabajador (o es percibido tres meses en periodos de seis), aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos, conforme establece el primer y segundo párrafo del artículo 16º de la LCTS.

Sin embargo, que sea regular no significa necesariamente que sea remunerativo, pues hay conceptos regulares que tienen naturaleza remunerativa y otros que, pese a percibirse habitualmente, no tienen tal naturaleza, como ocurre, por citar un ejemplo, con los montos otorgados por **movilidad condicionada a la asistencia de trabajo**, siempre que cumpla con los requisitos de ley. Esta precisión es importante porque constituye un error asociar la regularidad a la naturaleza remunerativa de un concepto.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO. Sobre los conceptos excluidos de la base de cálculo de los beneficios sociales

Según el artículo 7° de la LPCL, no constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° de la LCTS. Así, los artículos 19° y 20° de la LCTS regulan cuáles son los conceptos que no se consideran remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales:

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;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;
- i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;
- j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

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.

Adviértase, de la norma glosada, que los conceptos no remunerativos se rigen por el principio de causalidad, en la medida que para calificar como



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

tal deben cumplirse los presupuestos o requisitos establecidos en los artículos 19° y 20° de la LCTS; por tanto, si el concepto no cumple los requisitos establecidos en la norma en mención, se considerará como uno de carácter remunerativo. Esto es, pues, una manifestación de la presunción de salariedad del artículo 6° de la LPCL.

DÉCIMO PRIMERO. Por lo tanto, sobre la base de la presunción de salariedad, se presume que el íntegro de los ingresos del trabajador son percibidos por sus servicios y son de su libre disposición, independientemente de la forma de su otorgamiento y de la denominación que le asigne el empleador, la ley o el convenio colectivo; es decir, sobre la base de la presunción de salariedad, se presume que el íntegro de los ingresos del trabajador es remuneración, salvo prueba en contrario. Esta prueba en contrario lo constituye la acreditación de la configuración de los supuestos de exclusión regulados en el artículo 19° y 20° de la LCTS, por expresa remisión del artículo 7° de la LPCL.

DÉCIMO SEGUNDO. En este caso, ambas partes presentan cuestionamientos respecto al carácter remunerativo de dos conceptos percibidos por el actor, esto es, la movilidad y la alimentación. La parte demandante indica que el concepto de movilidad tiene carácter remunerativo, y, la parte demandada, refiere que el concepto de alimentación no tiene carácter remunerativo.

Al respecto, la instancia de mérito determinó probatoriamente que los montos de dinero otorgados al demandante por concepto de movilidad



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

cumplen las características de una condición de trabajo reguladas en el inciso e) del artículo 19º de la LCTS porque fue razonable y estuvo supeditado a la asistencia del centro de trabajo del actor, y que el importe dinerario entregado como la alimentación no calza en el supuesto no remunerativo regulado en el inciso j) del citado artículo de la LCTS, en tanto, no fue otorgado como alimentación directa, sino como importe económico. El escenario fáctico acabado de citar no puede ser modificado por el Tribunal Supremo quien solo interviene ante la patología de aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico permitido por el sistema procesal únicamente a las instancias de mérito; razón por la cual, **las causales materiales consistentes en la infracción del artículo 19º, inciso e) e i), de la LCTS (recurso del demandante), y, el artículo 6º de la LPCL y el artículo 39 del Decreto Supremo N.º 005-95-TR (recurso de la demandada), son desestimadas.**

DÉCIMO TERCERO. El derecho a la jornada máxima como derecho fundamental

El último aspecto de la controversia cuestionado por ambas partes procesales es el referido a la jornada extraordinaria, por tanto, advertimos que el derecho a la jornada máxima se encuentra reconocido como derecho fundamental específico en el artículo 25º de la Constitución, en los siguientes términos:



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Artículo 25. 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 Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el derecho a la jornada máxima, establece en su artículo 2º, lo siguiente:

“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”

DECIMO CUARTO. La doctrina, con relación a la jornada máxima de trabajo, ha señalado:

“La jornada de trabajo es el tiempo de prestación de servicios diario, semanal, mensual, trimestral, cuatrimestral, semestral o anual exigido al trabajador. **A su vez, la jornada máxima indica la existencia de un tope a efectos de determinar la cantidad de tiempo que ha de destinarse a la ejecución de las obligaciones**



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

del contrato. El punto de arranque a estos efectos se sitúa en el propio texto constitucional [...]”⁴ (énfasis nuestro).

“Sobre esta aproximación juegan normas de derecho imperativo, señaladamente fijando las jornadas máximas admisibles. **El tema de la jornada, por otro lado, está íntimamente ligado al del salario, y en este sentido las jornadas máximas son, en realidad, jornadas máximas a salario normal, autorizándose jornadas superiores con salarios extraordinarios, con lo que las jornadas reales de trabajo pueden ser superiores a las legalmente máximas, y lo que entonces éstas hacen no es sino encarecer el trabajo prestado por encima de ellas**”⁵ (énfasis nuestro).

DECIMO QUINTO. El Tribunal Constitucional, por su parte, en la sentencia de fecha diecisiete de abril de dos mil seis, dictada en el expediente número 4635-2004-AA/TC, referida a las jornadas acumulativas señala:

“Es evidente que **el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable.** Entonces, **la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable.** Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas

⁴ CRUZ VILLALÓN, Jesús. Compendio de derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Décimo cuarta edición. Madrid, 2021, p. 266.

⁵ ALONSO, Manuel y Casas, Emilia. Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. Décimo novena edición, revisada. Madrid, 2001, p. 266.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible (...)” (énfasis nuestro).

Por lo tanto, la jornada máxima y el salario, íntimamente ligados, tienen reconocimiento constitucional, específicamente en el artículo 24° y 25° de la Constitución, lo cual se debe tener en cuenta al momento de interpretar conforme a la constitución las normas de exclusión de la jornada máxima, en aras de delimitar, razonablemente, el tiempo máximo de disposición del trabajador por el salario normal u ordinario pactado.

Ello es así porque la Constitución, por un lado, proscribe las jornadas excesivas e irrazonables, al reconocer el derecho a una jornada máxima y, por otro, establece que “*nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución*” (artículo 23), de ahí la necesidad no solo de establecer un límite razonable del tiempo que el trabajador debe estar a disposición del empleador por el salario *normal* u ordinario, sino también de registrar la jornada de trabajo de los laborantes.

DECIMO SEXTO. Así pues, por el contrato de trabajo el laborante pone a disposición del empleador su actividad que se desarrolla dentro de los límites del ordenamiento laboral (subordinación), y, según la doctrina autorizada⁶ “El primer tipo de límite se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, **así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse**” (resaltado es propio), siendo en el

⁶ Neves Mujica, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Cuarta Edición. Fondo Editorial PUCP. Lima 2018. Página 36.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

límite temporal que se produce la necesidad de registrar el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, y, en ese registro se entrecruza la libertad de trabajo y la libertad de empresa porque al empleador-empresario le interesa registrar la jornada de trabajo para controlar, dirigir y sancionar a los trabajadores, ejerciendo así su poder de dirección; y, de otro lado tenemos la libertad de trabajo que se concreta en el derecho fundamental al trabajo, pero limitado en el tiempo por mandato convencional y constitucional.

Por tanto, el registro de la jornada es una necesidad operacional del contrato de trabajo que se fundamenta por dos líneas opuestas: el empleador tiene necesidad de registrar para sus propios fines porque no quiere pagar por un trabajo no realizado, y, el trabajador ve en el registro de su jornada la única herramienta para reclamar el pago del trabajo adicional prestado a favor de su empleador; razón por la cual, esa necesidad del empleador de registrar la jornada de trabajo termina convirtiéndose en una obligación para proteger los derechos fundamentales del trabajador.

DECIMO SÉTIMO. En el plano normativo, la obligación del registro de la jornada de trabajo ha sido regulada en el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante LJT)-publicado el 04 de julio del 2002; sin embargo, debe quedar en claro que esta obligación del empleador no nace de la norma, pues, como venimos fundamentando, el registro de jornada es una institución con ontología



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

**CASACIÓN N.º15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

propia del contrato de trabajo y tiene fundamentación doble porque obedece a los intereses convergentes del empleador y del trabajador, el primero, con fines de productividad, y, el segundo, porque se deje evidencia suficiente de su jornada extraordinaria.

DÉCIMO OCTAVO. Advertido ello, sobre el registro de la jornada de trabajo la LJT establece lo siguiente:

Artículo 10-A. El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

Esta norma debe ser interpretada en concordancia con el Decreto Supremo N.º004-2006-TR (publicado el 06 de abril del 2006) por ser un monumento a una institución del contrato de trabajo que es la jornada de trabajo pues contiene reglas sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, es decir, es una norma de desarrollo constitucional, esto es, del ya citado artículo 25º de la Constitución Política que regula la limitación de la jornada de trabajo, pues prescribe lo siguiente:

Artículo 1.- Ámbito

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas.

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.

DÉCIMO NOVENO. Asimismo, en el artículo 2º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR se establece la información que, mínimamente, debe contener el registro de asistencia, indicando:

Artículo 2.- Contenido del registro

El registro contiene la siguiente información mínima:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador.
- Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.

Y, en el artículo 3º se precisa el soporte y la forma de llevar el registro de asistencia, señalando lo siguiente:



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Artículo 3.- Medio para llevar el registro

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

VIGÉSIMO. Entonces, el empleador no solo está obligado a registrar la jornada de trabajo, sino que debe realizar un registro adecuado respetando las reglas legalmente establecidas, pues la LJT regula el registro de manera general, pero el Decreto Supremo N.º 004-2006-TR regula el mismo registro en clave de idoneidad, por tanto, cuando el artículo 10-A de la LJT habla de la eventualidad de un registro deficiente, esa regla se encuentra complementada con el artículo 2º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR que establece los requisitos que debe tener todo registro de asistencia.

En ese sentido, el incumplimiento de esta obligación, es decir, el no tener registro de asistencia o tenerlo sin cumplir los requisitos establecidos normativamente, infringe el orden público y activa el mecanismo de desnaturalización de la figura o invalidez del acto de registro por ser la consecuencia de todo acto jurídico que vulnera el orden público, en atención a lo regulado en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Así pues, del análisis sistemático de ambas normas se advierte que la obligación del empleador de llevar el registro en sobretiempo regulada en la LJT es la obligación de registrar la jornada de trabajo, pues el Decreto Supremo N.º 004-2006-TR es una norma de avanzada que abre normativamente la reglamentación de la actividad del registro de la jornada de trabajo. Entonces, el artículo 10-A de la LJT es la primera norma que desarrolla esa actividad consustancial del contrato de trabajo, esto es, la obligación del registro de la jornada de trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO. Construcción del razonamiento probatorio: Aplicación del principio de comunidad de la prueba y principio de la carga de la prueba.

Lo que acabamos de decir en clave de derecho material, explicado en términos procesales, equivale a afirmar que, el objeto de prueba, de un conflicto sobre la realización de jornada en sobretiempo, no es otro que la comprobación, verificación o probanza en sede jurisdiccional **de la jornada extraordinaria de trabajo**, el cual, o sustenta la teoría del caso del trabajador que postula la realización de trabajo que sobrepasa la jornada de 08 horas, o desvirtúa la misma al verificarse del mismo que no existe el sobretiempo postulado.

Ahora, es preciso advertir que existe una indudable e indisoluble conexión entre el derecho a la prueba que constituye un derecho básico de los justiciables y se manifiesta en el derecho a producir la prueba



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

relacionada con los hechos que configuran su pretensión o defensa⁷, la etapa de la evaluación racional de la prueba actuada y la obligación constitucional de motivar las resoluciones judiciales⁸.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Siendo esto así, el derecho a la valoración de la prueba, según la doctrina autorizada⁹, plantea tres consecuencias importantes “**La primera** se refiere a que todas las pruebas admitidas y actuadas en el proceso deben ser valoradas a efectos de justificar una determinada decisión. **La segunda** supone que la valoración que se realice de las pruebas deba ser racional, es decir que la ponderación sea compatible con las reglas de racionalidad imperantes. **La tercera** es que el juez debe justificar y motivar de manera adecuada las pruebas actuadas en el proceso y que se relacionan, de manera directa o indirecta, con los hechos materia de controversia [...]”

VIGÉSIMO TERCERO. Entonces, para que el juzgador cumpla con su deber de motivar probatoriamente su decisión debe construir su razonamiento probatorio, pero para ello, es sumamente importante diferenciar los escenarios de valoración de la prueba y aplicación de la carga de la prueba, no solo por los componentes que cada uno de ellos tiene, sino también por los momentos de aplicación y las consecuencias que se derivan de los mismos.

⁷ STC 02684-2011-PA/TC (19 de octubre de 2011). Fundamento 3.

⁸ Taruffo, Michele citado por Castillo Alva, José Luis. La prueba en el proceso penal Instituto Pacífico S.A.C. 2023. Página 954.

⁹ Castillo Alva, José Luis. La prueba en el proceso penal Instituto Pacífico S.A.C. 2023. Página 955.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Al respecto, señala la doctrina:

La carga material de la prueba es una auténtica regla de juicio; es decir, **no opera en la fase probatoria, sino en un momento posterior, cuando el órgano judicial va a tomar su decisión.** Estas reglas de juicio **actúan sólo ante una situación precisa: cuando hay ausencia o falta de prueba;** es decir, cuando hay un hecho que es incierto y el juez tiene dudas a la hora de resolver¹⁰ (negreado nuestro).

También se refiere que:

Desde este punto de vista la teoría o doctrina de la carga de la prueba tiene un destinatario directo y concreto: el juez; de ahí que actúa en el momento en que se forma la sentencia. Teniendo en cuenta esta circunstancia, debemos reconocer que la naturaleza de **las reglas sobre carga (material) de la prueba es una regla de juicio de carácter obligatorio, que impone al juez actuar conforme a una determinadas pautas cuando se presenta el presupuesto de la incerteza en la prueba de los hechos;** especificando quién debe cargar con las consecuencias de la falta de prueba¹¹ (negreado nuestro).

VIGÉSIMO CUARTO. Es decir, la valoración de la prueba constituye el primer ejercicio que debe agotar el Juez en su razonamiento, determinando si las partes, a través de prueba directa (declaración de parte, testimoniales, documentales, pericia e inspección judicial) o

¹⁰ GORELLI, Juan. La carga de la prueba en el proceso laboral español. Revisado en <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-85-117.pdf>

¹¹ SAN CRISTOBAL, J.M.: "La valoración judicial de la prueba: prueba válida y lícita en los despidos disciplinarios y económicos", Justicia Laboral n° 18, página 25.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

indirecta (indicios, presunciones o ficción legal), han probado o no los hechos del conflicto jurídico. De verificar que la prueba directa o indirecta, acredita el hecho controvertido, el Juez declarará fundada la pretensión (del demandante o de la demandada), justificando dicha decisión. En caso no se presente dicho supuesto, el Juez, recién en un momento posterior, debe acudir a las reglas de la carga subjetiva y objetiva de la carga de la prueba, identificando la parte a quien le correspondía acreditar el hecho controvertido, derivando en su contra las consecuencias de su improbanza, básicamente considerar probado el hecho alegado por su contraparte.

VIGÉSIMO QUINTO. La valoración de la prueba es un proceso racional complejo a partir del principio de libre y razonada valoración de la prueba acogido por el artículo 197° del Código Procesal Civil (en adelante CPC) y supone un conjunto de actividad cognitivas y valorativas que decantan en el convencimiento del juez respecto de los hechos en controversia.

En este proceso cognitivo y valorativo el juez aplica, entre otros, el Principio de comunidad de la prueba, según el cual:

“Presupuestada la unidad de la prueba este principio nos refiere que la prueba haya sido aportada por cualquiera de los sujetos procesales pertenece al proceso, por lo que **resulta indiferente si quien la propuso se beneficia o perjudica con su actuación puesto que el propósito de la prueba es fundamentar la existencia o inexistencia**



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

del cuadro fáctico, al margen que, de este resultado, la parte obtenga una victoria o una derrota.¹²

El principio de comunidad de la prueba se basa en el derecho a probar y el deber de administrar justicia, por tanto, es importante asociarlo al momento de valoración de la prueba cuando los jueces determinan qué está probado en atención a los documentos aportados al proceso.

VIGÉSIMO SEXTO. Tratándose de la valoración de la prueba, el Juez puede llegar al convencimiento de la *verdad* de los hechos a través de prueba directa o indirecta incorporada al proceso. Sobre la prueba directa, esta es definida como aquella en la que el hecho principal que se pretende probar y del que depende la decisión surge directa y espontáneamente, sin mediación alguna ni necesidad de raciocinio, del medio o fuente de prueba y es capaz por sí sola de fundar la convicción¹³.

Para efecto del presente análisis, siguiendo la sistemática del CPC, por prueba indirecta nos estamos refiriendo a los sucedáneos de prueba regulados en los artículos 276°, 277° y 283° de dicho código, entre los cuales, tenemos a los indicios la ficción legal y las presunciones, precisando que según los artículos 277°, 278° y 281°, estas pueden ser de dos tipos, presunciones legales y presunciones judiciales o

¹² Op. Cit. 8. Página 143.

¹³ GASCON, Marina y GARCIA, Alonso. *La argumentación en el derecho. Algunas cuestiones fundamentales*. Palestra Editores S.R.L. Lima. Pág. 371



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

presunciones *hominen*. La doctrina más autorizada reconoce que estos medios de prueba indirectos también constituyen fuente de certeza judicial, al definirse a la prueba indirecta como aquella “1º) en la que el hecho principal que se quiere probar no surge directamente del medio o fuente de prueba, sino que se precisa además del razonamiento y 2º) es incapaz por sí sola de fundar la convicción judicial sobre ese hecho”¹⁴.

VIGÉSIMO SETIMO. En el derecho procesal laboral encontramos la presunción judicial regulada en el artículo 29º de la LPT, según la cual:

“Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando **no se cumple con las exhibiciones ordenadas**, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

¹⁴ Ibidem. Pág. 371.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

La presunción acabada de citar califica como una presunción simple que “[...] es el resultado, la consecuencia, o conclusión a que llega el juez para afirmar la existencia, ocurrencia o verdad del hecho a probar no representado directamente por los medios probatorios, producto de la inferencia indiciaria [...]”¹⁵. Los elementos de la presunción judicial que, a su vez, determinan el silogismo probatorio, son tres: la regla de experiencia (premisa mayor), el indicio o hecho indicador (premisa menor) y el hecho presumido o hecho conocido por presunción (conclusión).

VIGÉSIMO OCTAVO. Dejamos constancia que el artículo citado es una técnica de especial valor para la solución del conflicto laboral porque el legislador se ha permitido replicar la regla que ya está en el artículo 282° CPC (Artículo 282. El Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, particularmente cuando se manifiesta notoriamente en la falta de cooperación para lograr la finalidad de los medios probatorios, o con otras actitudes de obstrucción. Las conclusiones del Juez estarán debidamente fundamentadas) y consignarla en la norma especial.

Esa actitud del legislador de reproducir la norma, a pesar que ya está en el CPC permite valorar la trascendencia que tiene la presunción judicial asociada a la prueba en el proceso laboral porque el legislador bien habría podido omitir el artículo 29° de la LPT y aun así la técnica

¹⁵ Op. Cit. 8. Página 236-241.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

fácilmente habría podido ser aplicada por supletoriedad regulada en la Primera Disposición Complementaria del CPC, pero el legislador no quería correr el riesgo que se vea como una técnica lejana, por ello, la consignó en el plexo de la ley procesal laboral.

Además, el artículo 29º de la LPT es importante por que es un medio de prueba, una técnica indirecta de prueba, sucedáneo de prueba, a diferencia de la carga de prueba que opera después de la *cuestio facti*. La presunción no es una regla de carga de la prueba, sino una técnica probatoria porque el juicio de la presunción judicial forma parte del juicio de valoración de la prueba a diferencia de la carga de la prueba que viene al final cuando no hay prueba, por eso es residual.

VIGÉSIMO NOVENO. Por tanto, una de las grandes diferencias de carga de la prueba y presunción judicial es el momento en el que opera. Así, la carga de la prueba opera al final cuando se descubre que no hay prueba (es residual), a diferencia de la presunción judicial que forma parte, se integra al juicio complejo y racional de valoración de la prueba; razón por la cual, el juez se puede convencer a través de una presunción judicial que es fuente de certeza e integra cronológicamente un momento previo al de la carga de la prueba.

Es bajo esta óptica holística o integral del fenómeno probatorio que el Juez despliega el proceso valorativo de la prueba, al cabo del cual enuncia los hechos que considera probados, pero al mismo tiempo cabe la posibilidad que, en forma paralela, descubra y enumere un conjunto



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

de hechos controvertidos que las partes no han logrado demostrar, por ninguno de los mecanismos antes enunciados.

TRIGÉSIMO. Es este el escenario para que el Juez active, en forma residual, su razonamiento en torno a las reglas de carga de la prueba, las cuales, solo se activan una vez que el Juez ha logrado seleccionar aquellos hechos improbados o carentes de probanza, en cuyo momento el Juez recurre recién a las reglas subjetivas de carga de la prueba, a efecto de identificar a la parte procesal responsable de la improbanza de determinado hecho controvertido.

Una vez producida tal identificación, el Juez, en su razonamiento, despliega una última fase dedicada a hacer recaer la regla de juicio respecto de aquella parte que pese a ser la titular de la carga de la prueba, no llegó a satisfacerla. Dicha regla de juicio, positivada en el artículo 200° del CPC supone básicamente resolver en contra de la parte que incumplió su carga de prueba.

TRIGÉSIMO PRIMERO. En el proceso laboral, en el cual el *onus probandi* se encuentra invertido, merced a las reglas de inversión por redistribución de la carga de la prueba, la aplicación de la referida regla de juicio, supone hacer recaer las consecuencias de la improbanza, generalmente, en cabeza del empleador demandado, salvo que, la regla de juicio deba recaer en perjuicio del trabajador, lo cual, también es jurídicamente posible, aunque es menos frecuente.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En palabras de GORELLI, esa falta de certeza es suplida por las reglas de carga de la prueba, que indica al Juez cuál de las partes del litigio ha de resultar perjudicada por la falta de prueba de ese hecho esencial¹⁶. Dichas consecuencias jurídicas se desprenden de los artículos 23º de la Ley N.º 29497-Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) y 200º del CPC, los cuales, prevén lo siguiente:

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

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

Artículo 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado.

Artículo 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al

¹⁶ Op. Cit. 14. Pág. 88



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”.

En el caso del artículo 200º del CPC, este prescribe:

Si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvención, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. Así, según la doctrina¹⁷, las reglas de la carga de la prueba, sirven de orientación o de reglas de conducta para las partes, en tanto responden a la pregunta qué parte debe probar determinado derecho (*carga subjetiva de la prueba*). En esa línea, debe resaltarse un segundo enfoque de las reglas de carga de la prueba, este es, el de la *carga objetiva de la prueba* o *regla de juicio*; las cuales, no están dirigidas a las partes sino al Juez; pues, orientan la decisión judicial que se debe adoptar en el escenario -no poco probable en el conflicto laboral- en que las reglas subjetivas de la carga de la prueba no hubieran sido satisfechas.

Esta segunda dimensión de la carga de la prueba (objetiva) es sumamente relevante, es la que finalmente indica al juez qué parte debe soportar las consecuencias de la falta de probanza de un hecho, según las reglas subjetivas de carga de la prueba ante el imperativo

¹⁷ Prütting, H. Carga de la prueba y estándar probatorio: la influencia de Leo Rosenberg y Karl Heinz Schwab para el desarrollo del moderno derecho probatorio. *Ius et Praxis* 16, 2010. Pág. 453-463.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

constitucional¹⁸ de no dejar de resolver por falta de prueba (*non liquet*). En otras palabras, de no haberse satisfecho la carga subjetiva de la prueba (no haberse presentado la prueba que le corresponde aportar a cada parte), el Juez no solo se encuentra habilitado sino –en estricto- obligado (con carácter imperativo) a derivar las consecuencias jurídicas correspondientes en contra de la parte que no cumplió su carga probatoria (reglas e juicio o carga objetiva de la prueba).

TRIGÉSIMO TERCERO. En el contexto del proceso laboral, Pasco Cosmopolis, refiere que:

[...] Al proceso común [...] la carga de la prueba es siempre del peticionante, quien está en la necesidad y en la obligación de acreditar con elementos de convicción que los hechos que alega son ciertos. En el derecho laboral este criterio es deliberadamente quebrantado, subvertido: el trabajador, que es normalmente el actor o demandante, es exonerado en lo sustancial de la obligación de probar su dicho; el *onus probandi* recae en lo básico sobre el empleador, usualmente el demandado. La demanda goza, por decirlo así, de una presunción de veracidad, se reputa cierta *a priori*, presunción *iuris tantum* que deba ser destruida por el empleador con su prueba.

Ello, se justifica jurídicamente en el contexto de desigualdad material en el que se encuentran las partes de la relación laboral, de cuya dialéctica

¹⁸ Cuyo fundamento último es el principio-derecho de tutela procesal efectiva.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

emerge principio de profesionalidad de la prueba¹⁹, en tanto, es el empleador quien se encuentra en poder la información que origina la contratación laboral (contratos, planillas, boletas, liquidaciones, registros de asistencia, entre otros); razón por la cual, es sobre dicha parte sobre quien, preponderantemente, recaen las cargas de la prueba establecidas por la LPT.

TRIGÉSIMO CUARTO. Según lo antes señalado, en su razonamiento probatorio, el Juez deberá atenerse a los siguientes momentos:

- **En un primer momento**, deberá agotar la valoración de la prueba aportada por las partes y actuada en el proceso (directa o indirecta), para luego verificar si el supuesto de hecho de la norma que resuelve el caso, se encuentra probado. De haberse acreditado, deberá estimar la pretensión ya sea del demandante o la demandada.
- **En un segundo momento**, en caso de no haberse probado el supuesto de hecho de la norma que resuelve el caso (de manera directa ni indirecta), el Juez deberá verificar quien era la parte obligada a probarlo, para luego establecer las consecuencias jurídicas que se desprenden de su improbanza (artículo 200 del CPC).

TRIGÉSIMO QUINTO. Análisis del caso en concreto

¹⁹ Cuyo equivalente dogmático en el proceso civil es el principio de disponibilidad de la prueba.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

La instancia de mérito señaló que la parte demandada en este caso no cumplió con presentar el registro de asistencia del demandante por el periodo pretendido, por tanto, siguiendo los momentos del razonamiento probatorio explicados anteriormente, en este caso **no existe prueba directa respecto a la realización de jornada extraordinaria** por parte del actor. Entonces, una vez agotado el análisis de la prueba directa, procedemos a analizar la prueba indirecta que comprende dos sucedáneos de prueba: la presunción judicial regulada en el artículo 29° de la LPT y el indicio.

La presunción judicial porque del escrito de demanda se advierte que la demandante presentó como prueba exhibicional el registro de asistencia por todo el periodo pretendido; sin embargo, la demandada no cumplió con la misma, obstaculizando de esta manera la actuación probatoria. Siendo esto así, el silogismo probatorio que, a su vez, comprende los elementos de la presunción judicial regulada en la LPT, queda construido de la siguiente manera:

- **Como regla de experiencia** (premisa mayor) tenemos que todo empleador busca reducir sus costos laborales y por ello registra la jornada de trabajo de sus laborantes, a efectos de cancelar únicamente la jornada efectivamente realizada;
- **El hecho indicador** (premisa menor) es que el empleador decidió no presentar el registro de asistencia al proceso en que se pretende el pago de jornada extraordinaria;



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- **El hecho presumido** (conclusión) consiste en que el empleador no canceló la jornada de trabajo extraordinaria realizada por el trabajador demandante y por ello prefiere ocultar el registro de asistencia.

Entonces, por la presunción judicial acabada de citar, se tiene por acreditada la realización de la jornada extraordinaria cuyo pago pretende el trabajador, pues recordemos que la presunción judicial o inferencia probatoria normativa es un sucedáneo de prueba, por la cual, se tiene por probado un hecho, en este caso, la jornada extraordinaria realizada por la demandante.

TRIGÉSIMO SEXTO. Además, sobre la jornada extraordinaria postulada, es un hecho probado según la instancia de mérito que la demandada canceló jornada extraordinaria al demandante (horas extras, domingos y feriados laborados) y a partir de ello, se advierten los siguientes indicios: **i)** la demandada contaba con un registro de asistencia que le permitía identificar y cancelar la jornada extraordinaria, y, **ii)** la función del demandante como supervisor de mantenimiento requería de una labor adicional. En atención a estos indicios llegamos a la misma conclusión probatoria, esto es, la realización de jornada extraordinaria por parte de la demandante, y así, **queda probado por prueba indirecta, el supuesto de hecho de la norma que resuelve el caso.**

TRIGÉSIMO SÉTIMO. sin perjuicio de que los indicios advertidos que permiten dar por acreditada la jornada de trabajo en sobretiempo;



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

corresponde avanzar al segundo momento del razonamiento probatorio e identificar quién era la parte obligada a probar este hecho para que soporte las consecuencias de la falta de probanza del mismo.

Para ello, recurrimos a lo regulado en el artículo 23.4 de la LPT que en su inciso a) establece que el empleador es quien debe acreditar “el cumplimiento de las normas legales”, lo cual implica -en este caso- acreditar que cumplió con registrar el trabajo realizado por la demandante, tal como lo impone la LJT (artículo 10-A) y el Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, que, a su vez, es una de sus obligaciones que nacen de la misma dinámica del contrato de trabajo, tal como fue sustentado supra.

Entonces, por la dinámica de la carga probatoria es el empleador quien debe acreditar la jornada de trabajo realizada por la demandante, por tanto, al no hacerlo, sobre él recae la consecuencia de su falta de probanza consistente en el pago de la jornada extraordinaria.

TRIGÉSIMO OCTAVO. En este punto del razonamiento, la demandada indica que el trabajador debe acreditar la jornada extraordinaria y sustenta su postura en la última parte del artículo 10-A de la LJT que prescribe: “[...] La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, **si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.**”



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

**CASACIÓN N.º15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

No obstante, la disposición normativa acabada de citar tiene que ser interpretada de manera finalista porque si la norma impone obligación del empleador de registrar la jornada de trabajo, sería absurdo establecer que la deficiencia en el registro sería un elemento de favorecimiento de la posición o del interés del sujeto obligado a llevarla; más bien una interpretación *ratio legis* de referido artículo que obliga al empleador a registrar la jornada de trabajo es que el empleador que realiza un registro deficitario de la jornada de trabajo tiene que asumir las consecuencias de esa conducta porque realizar registro deficitario es infringir el orden público.

TRIGÉSIMO NOVENO. Por tanto, cuando la norma indica que el trabajador debe acreditar mediante “por otros medios” la realización de jornada en sobretiempo no puede interpretarse como una regla probatoria rígida porque es una norma probatoria dentro de una norma legal material, y en tanto regla probatoria es procesal, y por ello tiene que ser armonizada con las reglas generales de prueba establecidas en la LPT, pues sería absurdo interpretar esta regla de carácter procesal aislada de la regla general que es el artículo 23 de la LPT.

Entonces, la interpretación correcta de la regla “si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización”, en concordancia con el artículo 23 de la LPT, es que en realidad se trata de una acreditación fundada en el artículo 23.1 de la LPT que establece el *onus probandi* general, pero esa regla no puede ser interpretada como una reversión de carga de la prueba, pues lo que quiere decir la norma es que, siempre y cuando, el trabajador tenga dentro de su ámbito de



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

disposición de la prueba algún elemento de convicción que le permita desvirtuar el contenido deficitario de los registros, debe presentarla al proceso, pues por la regla general del *onus probandi*, el trabajador que afirma un hecho, prima facie, está obligado a acreditarlo, pero es una norma general, y será aplicable, en tanto y en cuanto, el trabajador tenga acceso a esa información, lo cual es poco probable en los casos donde se pretende el pago de jornada extraordinaria porque el registro de asistencia está en poder exclusivo del empleador.

CUADRAGÉSIMO. Siendo esto así, la interpretación del artículo 10-A de la LJT debe efectuarse en atención a lo regulado en el artículo 23.4, inciso a, de la LPT que sí establece una reversión de la carga de la prueba al imponer al empleador la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales, según las cuales, debe registrar de la jornada de sus trabajadores; en consecuencia, cuando la norma dice que el trabajador debe acreditar por otros medios, no debe interpretarse que se refiere a medios de prueba directos, es decir, no necesariamente se refiere a prueba típicas, sino a pruebas indirectas (indicios y presunciones). Entonces, es perfectamente posible construir una hipótesis según la cual se dé por satisfecho el último párrafo del artículo 10-A, indicando que el trabajador acreditó por otros medios porque, recurriendo a las pruebas indirectas, se tiene por probado el hecho de la norma que revuelve el caso, tal como sucede en este caso porque la demandante, mediante indicios, logró acreditar la jornada extraordinaria realizada por todo su récord laboral.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Finalmente, la parte demandante cuestiona la razonabilidad de la jornada extraordinaria amparada, por tanto, a efectos de completar las pautas del razonamiento judicial en casos donde se pretenda el pago de jornada extraordinaria, debe quedar en claro que el amparo de la demanda, bajo el uso de las técnicas probatorias antes analizadas (reglas de carga de la prueba y deberes de colaboración probatorios), no supone ordenar *in toto* el pago de la jornada extraordinaria postulada en el escrito de demanda, sino más bien, resulta necesario que la instancia de mérito aprecie las circunstancias que rodean el caso para establecer una estimación razonable y proporcional de la pretensión ejercitada, a efecto de evitar incurrir en arbitrariedad, de modo tal, que al final la solución del caso sea conforme al valor justicia, tal como hizo la Sala Superior al determinar una jornada extraordinaria adicional a la cancelada en boletas.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Por las razones expuestas, concluimos que el razonamiento probatorio y la determinación de la jornada extra por presunción, efectuados por la Sala Superior **no infringen lo regulado en el artículo 10-A de la LJT, en el artículo 1 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, ni en el artículo 23, numeral 4, y 29 de la LPT; razón por la cual, se declaran infundadas estas causales materiales.** Asimismo, se precisa que no se emite pronunciamiento sobre la infracción del artículo 5 de la LJT, por ser impertinente a la controversia de este proceso.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUADRAGÉSIMO TERCERO. Sobre las reglas de racionalización de documentación laboral

En cuanto al artículo 6 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR y el Decreto Legislativo N.º 1310 (artículo 3.4), anótese que ninguna contiene alguna regla explícita que tenga como finalidad revertir la carga (al trabajador) de la prueba del pago establecida por la norma procesal laboral (según lo expuesto supra) en cabeza del empleador. Ello aparece de su sistemática y de los artículos 1, 3 y 3.4 que, analizados en conjunto, arrojan el citado resultado interpretativo.

No obstante lo expuesto, tal mirada sistemática no puede agotar el análisis del presente caso, de cara a una respuesta motivada de la infracción normativa denunciada, pues, al haber establecido las instancias de mérito que el trabajador ingresó a laborar en el año 2003 y que tiene derecho al pago de los beneficios laborales de todo el récord laboral (2003-2018), *iura novit curia*, se entiende que se deben examinar las normas expedidas antes del Decreto Legislativo N.º 1310 (del año 2016), como sucede –por ejemplo– con el artículo 5 del Decreto Ley 25988, modificado por la Ley N.º 27029 (del año 1998), que prevé lo siguiente:

“De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior los empleadores o las empresas cualquiera que sea su forma de constitución y siempre que no formen parte del Sector Público Nacional, estarán obligados a conservar los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

empresarial, por un periodo que no excederá de 5 (cinco) años contado a partir de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o la emisión del documento o cierre de las planillas de pago, según sea el caso.

Transcurrido el periodo a que se refiere el párrafo anterior, los empleadores podrán disponer de dichos documentos para su reciclaje o destrucción, **a excepción de las planillas de pago que deberán ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional.**

En todo caso, inclusive en lo relativo a materia laboral, luego de transcurrido el mencionado periodo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los documentos citados, será de quien alegue el derecho”.

Esto denota varias cosas. En primer lugar, que la regulación normativa en torno a la conservación de información con un tope de 5 años, no se inicia en el 2016 sino en el año 1992, lo que hace necesario una interpretación histórica que le dé sentido y contexto a la norma infraccionada formulada por la impugnante.

CUADRAGÉSIMO CUARTO. En ese sentido, atendiendo que, en el presente caso, el objeto de prueba solamente se refiere al pago de la compensación vacacional, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones en el régimen pesquero, es indudable que la documentación o medios de prueba pertinentes para la acreditación o



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

probanza del hecho controvertido eran las planillas o los documentos de pago de ellas derivados.

Siendo así, si bien el artículo 5 del dispositivo legal precitado (modificado en el año 1998 por la Ley N.º 27029) limitaba temporalmente la conservación de la documentación a cinco años, no obstante, prohibía el reciclaje o destrucción de las planillas, pues, o bien el empleador debía conservarlas o bien remitirlas a la Oficina de Normalización Previsional.

En tal virtud, ni después ni antes del Decreto Legislativo N.º 1310, la demandada puede pretender válidamente liberarse de la obligación de probanza de los pagos materia del proceso, pues, durante todo el tiempo de la relación laboral iniciada en el 2003 hasta el cese (2018), la demandada siempre estuvo obligada a conservar la información relativa al pago contenido en las planillas o en los documentos derivados de aquellas.

CUADRAGÉSIMO QUINTO. A mayor abundamiento, una obligación similar de conservación de las planillas surge del artículo 21 del Decreto Supremo N.º 001-98-TR, que expresamente señala que el empleador solo está obligado a conservar la documentación laboral por el plazo de 5 años; pues, esta regla jurídica debe ser concordada con el precitado artículo 5 (modificado por la Ley N.º 27029) al que hemos hecho referencia supra, modificatoria que es posterior a la expedición del antedicho decreto supremo, el cual fue expedido el 20 de enero de 1998, mientras que la Ley N.º 27029 (que obliga al empleador a conservar las



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

planillas de remuneraciones) fue expedida en diciembre de ese año. En todo caso es evidente que las instancias no han verificado como hecho probado la eventual remisión que, según la norma, la demandada debió efectuar de las planillas a la Oficina de Normalización Previsional.

CUADRAGÉSIMO SEXTO. De igual manera, debe señalarse que desde mucho antes de iniciada la relación laboral de autos (inclusive antes de la emisión del Decreto Ley N.º 25988) se expidió el Decreto Legislativo N.º 681 (del 11 de octubre de 1991), el cual, estuvo –en un inicio– dirigido a las empresas, pero posteriormente extendido a las entidades públicas, conforme se desprende del artículo 1 del Decreto Legislativo N.º 827 (del 5 de junio de 1996). Dicho dispositivo legal, que regula los efectos legales y mérito probatorio de las microformas que, para el avance tecnológico de la época en la que esta norma fue emitida, eran definidas como las imágenes digitalizadas de un documento, guardadas, entre otros, en soportes electrónicos (artículos 1 y 2) y en cuyo artículo 8 se establecía su habilidad para sustituir a los expedientes y documentos originales en general, regulándose también su eventual utilización en juicio o fuera de él, la posibilidad de su reconocimiento judicial, de su peritaje y cotejo, así como la posibilidad de cumplir, a través de ellas, los mandatos judiciales de exhibición de documentos (artículos 9 y 10).

Casi 35 años después de la expedición de esta *auroral* regulación de los soportes tecnológicos para el archivo documentario, es mucho más fácil interpretar las reglas procesales de carga de la prueba de cara no solo al Decreto Legislativo N.º 1310 sino a sus normas antecesoras en el



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

sentido que la ratio de los 5 años, como tiempo razonable para la conservación de la documentación en soporte físico, no ha impedido en lo absoluto la digitalización de la información de cara a la acreditación judicial de las múltiples obligaciones del empleador cuyos medios de prueba son básicamente de carácter documentario.

CUADRAGÉSIMO SÉTIMO. Es en ese sentido deben interpretarse las normas contenidas en los artículos 5 del Decreto Ley N.º 25988 y 21 del Decreto Supremo N.º 001-98-TR, que en su literalidad parecieran reasignar la carga de la prueba del pago al prestador del servicio; reglas que, en su interpretación literal no serían compatibles con el valor constitucional de la tutela procesal efectiva, la misma que aplicada a la jurisdicción social (justicia laboral) solamente tiene sentido si se garantiza la ya analizada redistribución de la regla de la carga de la prueba del pago en cabeza del empleador demandado, sin limitación temporal alguna.

Es más, asumir únicamente la interpretación literal de las normas *in comento* no solo descartarían –entre otros, los métodos de interpretación histórico y sistemático (antes desarrollados), sino también el de especificidad; pues, se estaría sobreponiendo una norma que, como hemos señalado supra, tienen como objeto la racionalización y simplificación administrativa, frente a la norma procesal que establece las “reglas de juego” o reglas de distribución de la carga de la prueba en el proceso laboral.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUADRAGÉSIMO OCTAVO. En ese mismo sentido se pronunció la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 1034-2001- Ancash (emitida por el Tribunal de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria) en donde se señaló que:

“En materia laboral la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales corresponde al empleador, aun en el caso de que el derecho alegado dependa de la exhibición de planillas que tengan más de cinco años de antigüedad. Si bien el Decreto Ley N° 25988 (modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27029 del 30-12-98) libera al empleador de la obligación de conservar planillas por más de cinco años desde el cierre de estas, invirtiendo la carga de la prueba del trabajador, esta norma no debe aplicarse al proceso laboral por existir una norma especial (la Ley Procesal del Trabajo) que prevé lo contrario”.

Dicha interpretación ha sido ratificada por la Casación N.º 21856-2017- Cajamarca (del 4 de diciembre de 2019, emitida por el Tribunal de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria) en donde se ha concluido que:

“(…) relevar al empleador en forma parcial de la obligación de conservar la información, no equivale a relevar al empleador de sus cargas probatorias y sus deberes de colaboración impuestos por la norma procesal, pues las cargas probatorias y los deberes de colaboración no están sometidos a límites temporales en la norma procesal laboral, pues ésta las impone de manera irrestricta,



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

conforme a los artículos 23° y 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sin limitaciones temporales (...)” (véase fundamento sétimo).

Y también se ha replicado en la Casación N.º 14034- 2022-Lima (del 4 de abril de 2023, emitida por el Tribunal de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria), en donde esta Corte Suprema ha señalado que:

“(...) razonamiento efectuado por la Sala Superior, se ajusta a los medios probatorios actuados, así como también se encuentra arreglado a derecho, pues, efectivamente la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales recae en el empleador, conforme así lo establece el artículo 23.4 literal a) de la Ley número 29497. En ese sentido, es la empresa demandada quien debe acreditar que cumplió con otorgar a la demandante el descanso vacacional de manera oportuna por todo su récord laboral, conforme lo establece el artículo 10 del Decreto Legislativo número 713. En ese sentido, es errado sostener que la carga de la prueba del cumplimiento de dicho derecho debiera recaer en la trabajadora, como señala la parte recurrente (...)” (fundamento sétimo).

(...) la trabajadora constituye la parte débil, frente al empleador, en el entendido que cuenta con menores ventajas probatorias respecto del empleador, quien, en virtud de principio de profesionalidad, es quien tiene en su poder los documentos generados en la relación laboral en materia tributaria, administrativa, contable y laboral (fundamento décimo).



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“(…) como bien concluyó el Colegiado Superior, en el fundamento sexto de la sentencia de vista, la empresa demandada no ha acreditado que haya enviado las planillas a la Oficina de Normalización Previsional, ni mucho menos, ha demostrado que los haya digitalizado. Asimismo, en similar sentido, el artículo 5 de la Ley número 25988, citado por la Sala Superior, ha establecido justamente la obligación de conservar los libros o documentos de la actividad empresarial hasta cinco años del hecho, o la emisión del documento o cierre de planillas de pago, y también habilitó al empleador de destruir dichos documentos, a excepción de las planillas de pago que deben ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional (…)”.

CUADRAGÉSIMO NOVENO. A mayor abundamiento, interpretar literalmente la regla del Decreto Legislativo N.º 1 310 (ya analizada) o las reglas similares del Decreto Ley N.º 25988 y del Decreto Supremo N.º 001-98-TR, resultaría contrario a todo nuestro sistema de relaciones laborales, el cual está diseñado bajo la lógica que los derechos laborales no prescriben sino hasta años después de producido el cese.

Contradictoriamente la interpretación según la cual después de 5 años de emitido un documento laboral ya no existe la carga de su aportación en juicio por la parte que lo emitió y detentó, constituiría una absurda fuente de litigiosidad judicial, pues, los trabajadores que entienden que pueden reclamar sus derechos hasta años después del cese se verían forzados a interponer demandas quinquenales cuando tienen vínculo



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

vigente a fin de lograr del empleador la real y efectiva aportación de la prueba del pago ante la absurda posibilidad de la ineficacia de la regla de juicio antes analizada.

Así las cosas, es indudable que en el marco de las reglas procesales vigentes y también en el marco de la normativa constitucional y convencional (artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos) la única interpretación amigable con la norma constitucional descarta la hipótesis de una doble reversión de la carga de la prueba, esta vez, en perjuicio del prestador del servicio. Por las razones antes expuestas, se declara **infundadas las causales materiales** el recurso de casación formulado por la demandada consistentes en la infracción del Decreto Legislativo N.º 1310 y el artículo 6º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por **el demandante, Raúl Marlon Medina Rodríguez, y la demandada, Norsac Sociedad Anónima**; en consecuencia, **NO CASAR** la sentencia de vista de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Raúl Marlon Medina Rodríguez contra Norsac Sociedad Anónima y otra, sobre pago de beneficios



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

sociales y otros; y *los devolvieron*. **Ponente Señor Castillo León, Juez Supremo.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

RODRIGUEZ CHAVEZ

YALAN LEAL

JIMÉNEZ LA ROSA

Bmcg

EL VOTO DIRIMIENTE DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO JIMÉNEZ LA ROSA, ES COMO SIGUE,

En discordia: Mediante resolución de fecha dos de agosto de dos mil veinticuatro, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada **Norsac SA** y el demandante **Raul Marlon Medina Rodríguez**. Posteriormente, con fecha treinta de setiembre de dos mil veinticuatro, se señaló fecha para el pronunciamiento de fondo, el cual se encuentra actualmente en discordia. En ese sentido, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, habiéndose señalado fecha de dirimencia sobre el pronunciamiento de fondo para el día quince de mayo de dos mil veinticinco, **ME ADHIERO** al voto de los señores Castillo León, Rodriguez Chavez y Yalan Leal. Por tanto, **MI VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación



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

**CASACIÓN N.º15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

interpuesto por **el demandante, Raúl Marlon Medina Rodríguez, y la demandada, Norsac Sociedad Anónima**; en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veintidós; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Raúl Marlon Medina Rodríguez contra Norsac Sociedad Anónima, sobre pago de beneficios sociales y otros; y los devolvieron

S.S

JIMÉNEZ LA ROSA

lbs

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ATO ALVARADO, CON ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA CARLOS CASAS, ES COMO SIGUE:

VISTA; la causa número quince mil cuatrocientos setenta y uno, guion dos mil veintitrés, guion **LA LIBERTAD**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO



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

**CASACIÓN N.º15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **NORSAC Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el doce de enero del dos mil veintitrés, y el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Raúl Marlon Medina Rodríguez**, mediante escrito presentado el doce de enero del dos mil veintitrés, contra la **sentencia de vista** de fecha diecinueve de diciembre del dos mil veintidós, que **confirma** la **sentencia apelada** de fecha veintiséis de noviembre del dos mil veintiuno, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral sobre **reintegro de beneficios sociales y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante Resolución de fecha dos de agosto de dos mil veinticuatro, acompañada en el cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR;***
- ii) **Infracción normativa del artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 39 del Decreto Supremo N°005- 95-TR;***
- iii) **Infracción normativa del artículo 23 inciso 4 literal a) de la Ley N°29497;***
- iv) **Infracción normativa de los artículos 5 y 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 29 de la Ley N° 29 497 y artículo 1 del Decreto Supremo N°004-2006-TR;***



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

v) *Infracción normativa del artículo 3 inciso 4 del Decreto Legislativo N° 1310 y artículo 6 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.*

Asimismo, el recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante Resolución de fecha dos de agosto de dos mil veinticuatro, acompañada en el cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- vi) *Infracción normativa del artículo 139 incisos 3, 5 y 14 de la Constitución Política del Perú;***
- vii) *Infracción normativa del artículo 19 incisos e) e i) del Texto Único Ordenados del Decreto Legislativo N° 650;***
- viii) *Infracción normativa del artículo 23 inciso 4) literal a) de la Ley N° 29497.***

Correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

DE LA DISCORDIA

PRIMERO. Se precisar, que este Juez Supremo, respetuosamente discrepa de los fundamentos y el sentido del voto del magistrado ponente, solo respecto a las siguientes causales, del recurso de la parte demandada: **Infracción normativa de los artículos 5 y 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 29 de la Ley N° 29497 y artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR; e, Infracción normativa del artículo 3 inciso 4 del Decreto Legislativo N° 1310 y**



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

**CASACIÓN N.º15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º29497**

artículo 6 del Decreto Supremo N°004-2006-TR ; y coincide con el voto y el sentido **INFUNDADO** respecto a las causales invocadas y declaradas procedente del recurso de la parte demandante.

En tal sentido, se procede a dar cuenta, solo respecto a las causales antes señaladas, y que produjeron la discordia en la presente ponencia.

De la causal procesal declarada procedente

SEGUNDO. El artículo legal cuestionado en casación, establece lo siguiente:

Ley N°29497

“Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente”.

Decreto Supremo N°007-2002-TR



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Trabajadores no comprendidos en la jornada máxima

“Artículo 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.”

Registro

“Artículo 10 - A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.” (Subrayado nuestro)

Decreto Supremo N° 004-2006-TR

Ámbito

“Artículo 1²⁰.- Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas. No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.”

Retiro de control

²⁰ Artículo modificado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2008-TR, publicado el 03 diciembre 2008.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

"Artículo 4²¹.- Sólo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia, de existir. Si se permite el ingreso del trabajador, debe registrarse la asistencia. Toda disposición que establezca un registro de salida previo a la conclusión de labores está prohibida."

DECRETO LEGISLATIVO N° 1310

"Artículo 3.- Simplificación para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral. En la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, se autoriza el uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo a las siguientes disposiciones:

(...) 3.4 Para todo efecto legal, los empleadores están obligados a conservar los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas solamente hasta cinco años después de efectuado el pago. Las instancias administrativas, inspectivas, judiciales y arbitrales deben observar esta disposición en sus actuaciones. Para el caso de la Oficina de Normalización Previsional, el empleador podrá destruir la información de planillas de pagos de periodos anteriores a julio de 1999 previa digitalización con valor legal o entregarla físicamente a la mencionada entidad. (...)"

Alcances de las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.

TERCERO. Cabe precisar que el Juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el

²¹ Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, publicado el 06 junio 2006.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que el magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

Es de precisar, que la doctrina²² ha señalado que para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos:

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

Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

CUARTO. El trabajo en 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.

²² **HENRÍQUEZ LA ROCHE**, Ricardo. "Nuevo proceso laboral venezolano". 3era ed. Caracas: Editorial CEJUZ, 2006, p.393.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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

“Artículo 23º: (...)

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

Artículo 25º: Jornada ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo 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 artículo 1º del Decreto Supremo número 007-2002- TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, señala textualmente que:

“(...) 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.



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (...)”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

QUINTO. Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción de la presunción legales de tal trascendencia, y si ello tiene incidencia en el reconocimiento del pago de horas extras y sus incidencias conforme a Ley.

Solución al caso concreto

SEXTO. El demandante solicitó el pago de reintegro de beneficios sociales, por el pago diminuto de **horas extras** por todo su record laboral, es decir, por el **período** comprendido desde el **uno de enero de mil novecientos noventa y cinco hasta el treinta de abril del dos mil dieciocho**, más sus incidencias laborales.

SÉPTIMO. Revisada la sentencia de segunda instancia (considerandos 12.12 al 13), se observa que **sustentan el otorgamiento de horas extras y el otorgamiento de descanso semanal obligatorio y feriados durante el periodo del mayo de 2006 (tomando como referencia la vigencia del Decreto Supremo 004-2006-2006) hasta el cese (abril de 2018), a razón de 13 horas diurnas mensuales y de 6 domingos y 3 feriados al año;** teniendo en consideración que la demandada no ha cumplido con la exhibición de los cuadernos de ocurrencias y los cuadernos de control de ingreso y salida, que fueran



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

ofrecidos como pruebas del demandante; por lo que, aplica la presunción contemplada en el artículo 29º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.

En consecuencia, **la Sala Superior** modifica la sentencia de primera instancia y otorga **(13) horas diurnas mensuales** por el periodo comprendido desde el mayo dos 2006 hasta abril del 2018, bajo el razonamiento de “presunción”; asimismo, reconoce **6 domingo al año y 3 feriados al año** por el mismo periodo comprendido desde el enero de 1995 a diciembre del 1999 (por domingos trabajados) y por el periodo de julio del 2006 hasta abril del 2018 (por feriados laborados), también bajo el razonamiento de “presunción” y **desestimo** su otorgamiento los demás periodos del récord laboral, liquidando reintegros económicos por un **periodo de doce (12) años aproximadamente**.

OCTAVO. Al respecto, este Colegiado Supremo advierte que la Sala Superior no ha considerado el contenido esencial del artículo 1º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, concordado con el artículo 10-Aº del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, pues si bien de un extremo este dispositivo obliga al empleador a registrar el trabajo en sobretiempo y que la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo en sobretiempo, también es cierto que **señala que siempre y cuando el trabajador lo acredite mediante otros medios su real y efectiva realización.**



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En ese sentido, **no se exonera** de forma absoluta **la carga probatoria del trabajador** de cumplir con **acreditar con otros medios idóneos las horas extras realizadas**.

NOVENO. Asimismo, al realizarse el cálculo de horas extras se advierte que **ha liquidado por un periodo de doce (12) años** basado únicamente en una presunción inercial y absoluta; por lo que, este Colegiado Supremo considera que no se ha aplicado un criterio razonable y prudencial para su otorgamiento, hecho que genera una distorsión del sentido jurídico que engloba el dispositivo legal en controversia.

DÉCIMO. Por otro lado, tampoco resulta correcto desestimar en su totalidad el pago de horas extras, domingos y feriados y sus incidencias, por el solo hecho de no obrar dentro del proceso los medios probatorios pertinentes (registro de ingreso y salida) ante el incumplimiento de la exhibición del empleador, puesto que la ley establece la “obligación” del empleador de llevar un registro de control de asistencia y salida de sus trabajadores, y, su conservación temporal conforme se ha regulado en los artículos 1º y 6º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR.

No obstante, dicho dispositivo también establece que el empleador tiene la obligación de conservación de los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados. En el mismo sentido limitativo temporal del periodo de conservación documentaria, el artículo 5º del Decreto Ley N.º 25988, en la parte pertinente de su contenido también ha considerado el mismo periodo de conservación de cinco (5) años de



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial.

DÉCIMO PRIMERO. Evaluando los actuados, ante la incertidumbre de la probanza total de la realización de horas extras laborados por el demandante, conduce a este Colegiado Supremo que a fin de alcanzar una equidad entre las partes, en el presente caso existe una obligación expresa impuesta por la Ley relacionado a que el empleador conserve los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de generados, situación que ha incumplido la empresa demandada.

DÉCIMO SEGUNDO. Bajo dicho análisis, este Supremo Colegiado con criterio prudente y de razonabilidad **concluye que el demandante ha realizado trece (13) horas extras mensuales únicamente por el periodo de cinco (5) años anteriores a la fecha de cese del trabajador**; es decir, se desestima el periodo comprendido desde el uno de enero de mil novecientos noventa y cinco hasta marzo del dos mil trece, asimismo, respecto al **pago de domingos y feriados (solo 6 domingo al año y 3 feriados al año)**, se desestima el periodo comprendido desde el uno de enero de mil novecientos noventa y cinco hasta marzo del dos mil trece, al no encontrarse dentro del periodo de los últimos cinco (5) años anteriores a la fecha de cese del trabajador, **debiéndose proceder a su liquidación por el juez en ejecución de sentencia así como de sus incidencias**, tal decisión se obtiene considerando los escasos medios probatorios presentados, y realizando un análisis equilibrado y justo entre la obligación legal del empleador de



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

registrar un control de asistencia y la carga probatoria del trabajador de acreditar con otros medios el trabajo en sobretiempo; es decir, el periodo que va desde el uno de abril del dos mil trece hasta abril del dos mil dieciocho (cese).

DÉCIMO TERCERO. En ese contexto, existe infracción normativa de los artículos 5 y 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002- TR, artículo 29 de la Ley N° 29497 y artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR; el artículo 3 inciso 4 del Decreto Legislativo N° 1310 y artículo 6 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR; por lo que debe ser amparado parcialmente las causales analizadas y en consecuencia, corresponde **amparar en parte** el recurso de casación evaluado por este Supremo Tribunal.

Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es por declarar: **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto la parte demandada, **NORSAC Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el doce de enero del dos mil veintitrés, e **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Raúl Marlon Medina Rodríguez**, mediante escrito presentado el doce de enero del dos mil veintitrés; en consecuencia, **SE CASE** la **sentencia de vista** de fecha diecinueve de diciembre del dos mil veintidós; **y actuando en sede de instancia, SE REVOQUE** el **extremo** de otorgamiento de horas extras, domingos,



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

**CASACIÓN N.º 15471-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

feriados y sus incidencias por el periodo comprendido desde el uno de enero de mil novecientos noventa y cinco hasta treinta y uno de marzo del dos mil dieciocho, reformando se declare INFUNDADO dicho extremo, SE MODIFIQUE el periodo a pagar conforme se ha precisado en el considerando Décimo Segundo, el que se liquidará por el juzgado en ejecución de sentencia; **SE CONFIRME** lo demás que contiene; y **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en los seguidos por Raúl Marlon Medina Rodríguez contra Norsac Sociedad Anónima, sobre pago de beneficios sociales y otros; y *se devuelva*.

S.S.

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

PFVC/Mmp

EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, CERTIFICA: Que el voto de los señores Jueces Supremos **RODRÍGUEZ CHAVEZ y ATO ALVARADO**, dejado en relatoría debidamente suscrito, se encuentran adherido al cuaderno de casación formado en esta sede, conforme a los artículos 141 y 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.