



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

Sumilla. El registro de control de asistencia, sea en soporte físico o digital, debe incorporar mecanismos de seguridad e integridad documental que imposibiliten su alteración, manipulación, deterioro o pérdida, garantizando la inviolabilidad de los registros; sin que ello implique que el empleador tenga facultad alguna para su modificación retroactiva, discrecional o, incluso, para su anulación.

Lima, once de agosto de dos mil veinticinco.

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

Vista la causa número cuatro mil seiscientos treintiseis guión dos mil veintitrés guión **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto **por el representante de la parte demandante Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**, contra la sentencia de vista de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintidós, emitida por los magistrados de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a través de la cual se **confirmó** la sentencia de primera instancia de fecha ocho de julio del dos mil veintiuno, emitida por la jueza del Decimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Arequipa, que declaró infundada la demanda.



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante resolución de fecha nueve de agosto de dos mil veinticuatro, por la siguiente causal:

Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 3 del Decreto Supremo N.º 004-20206-TR, Dictan Disposiciones sobre el Registro de Control de Asistencia y de Salida en el Régimen Laboral de la Actividad Privada.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES DEL CASO

PRIMERO.

A fin de evaluar las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario resumir el decurso del proceso:

1.1.Pretensión. Conforme se aprecia de la demanda de fecha veintisiete de julio de dos mil veinte, la parte accionante pretende como **pretensión: 1)** Se declare la nulidad de la Resolución de Sub Intendencia N.º 138-2019-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, de fecha 19 de julio de 2019; la nulidad total de la Resolución de Intendencia N.º 079-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 30 de setiembre de 2019; así como la nulidad de la Resolución de Sub Intendencia N.º 228-229-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 20 de noviembre de



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

2019 y la nulidad total de la Resolución de Intendencia N.º 016-2020-SUNAFIL-IRE/-AQP, de fecha 14 de febrero de 2020, por incurrir en una infracción normativa en materia de relaciones colectivas, Incumplimiento de normas relativas al control de asistencia; por lo que debe dejarse sin efecto las multas impuestas; más los costos y costas del proceso; sosteniendo como fundamentos que el 7 de mayo de 2018, la Sunafil inicio una inspección a su representada mediante Orden N.º 463-2018, la cual culminó con el Acta de Infracción N.º 95-2018, recomendado tres multas, por infracciones muy graves: 1) S/ 65,362.50 soles, por no cumplir con el registro de control de asistencia; 2) S/ 9,337.50 soles, por no pagar horas extras; 3) S/ 65,362.50 soles, por no atender un requerimiento inefectivo; siendo posteriormente, la Resolución N.º 138-2019, confirmo las sanciones, aunque redujo la tercera multa a S/ 9,337.50 soles, se interpuso apelación y mediante Resolución N.º 079-2019, se anuló parcialmente la resolución anterior, ordenando un nuevo pronunciamiento solo respecto al registro de asistencia, finalmente la multa por dicho concepto fue fijada en S/ 13,446.00 soles mediante Resolución N.º 228-2019 y confirmada por Resolución N.º 013-2020.

Se cuestiona que se le haya impuesto una sanción por adulteración del registro, basándose únicamente en la declaración de un trabajador, sin medios de prueba objetivos, acotando que la entidad demandada aplicó disposiciones legales que no correspondían al caso como el Decreto Supremo N.º 01-2006-TR, y aplicando interpretaciones normativas fuera de su competencia; además de imponer una multa por supuesta inexistencia de registro, cuando ese mismo registro fue usado para verificar horas extras, vulnerando el derecho al debido procedimiento y una decisión motivada, al no existir conexión lógica entre las normas invocadas y la



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

conducta sancionada, por lo que las sanciones impuesta carecen de sustento legal y vulnera principios fundamentales de legalidad y taxatividad

1.2. Sentencia de primera instancia. La señora jueza del Décimo Juzgado de Trabajo – Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia de fecha ocho de julio de dos mil veintiuno, **1)** Declaró **infundada** la demanda contencioso administrativo; argumentando principalmente que la parte demandante no ha cumplido con acreditar el pago de horas extras del trabajador [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien el veintisiete de febrero del dos mil dieciocho, ingreso una hora antes al Centro de Trabajo para una reunión en la empresa, la cual debe ser considerada como hora de prestación efectiva de trabajo.

Señala que la carga de la prueba de acreditar que el referido trabajador se encontraba realizando acciones diferentes a la participación de reunión de la empresa o prestación efectiva de trabajo, recae en la empresa demandante; por otro lado, la sanción impuesta por no contar con registro de asistencia, sostiene que esta se basó en las declaraciones de un representante de la empresa quien reconoció que el registro de asistencia, previa coordinación con los encargados, podía ser anulado, por lo que la carga de prueba se acredita que la empresa contaba con un registro seguro e inmodificable, recaída en la entidad demandante, lo cual no ocurrió.

Finalmente, sobre la sanción por obstrucción a la labor inspectiva, sostiene que la empresa no cumplió con presentar la documentación solicitada, por la autoridad inspectora, por lo que corresponde la sanción impuesta; en tal



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

sentido, concluye que las Resoluciones de Intendencia y Sub Intendencia no contienen vicios que acarren la nulidad

1.3. Sentencia de segunda instancia. Los magistrados de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintidós, **confirmando** la sentencia de primera instancia que declara **Infundada** la demanda; consignando similares argumentos.

INFRACCIÓN NORMATIVA

SEGUNDO.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

De la infracción normativa por inaplicación del artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.

TERCERO.

Los artículos objeto de casación, establecen:

Decreto Supremo N.º 004-2006-TR

“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.



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

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."

CUARTO. Delimitación del objeto de pronunciamiento

El tema en controversia está relacionado con determinar si el empleador contraviene lo previsto en el artículo 3 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR cuando el registro de asistencia está expuesto a modificaciones retroactivas o discrecionales, o incluso de anulación.

Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo.

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

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

"Artículo 23 (...)

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

Artículo 25 Jornada ordinaria de trabajo

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



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

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

El Artículo 1 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, 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.

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

TERCERO.

El Convenio N.º 001 de la Organización Internacional del Trabajo [Convenio sobre las Horas de Trabajo (industria) de 1919], aprobado por Resolución Legislativa N.º 10195, ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido:

“Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación. (...)”

“Artículo 5

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.”

El artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente:

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

Por su parte el artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR; establece que:



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

“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.”

Quinto. Solución al caso concreto

La parte recurrente sostiene que los magistrados de la Sala Superior han incurrido en una interpretación errónea del artículo 3 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, al considerar que el empleador debe adoptar medidas de seguridad necesarias para evitar cualquier modificación o adulteración del registro de control de asistencia. Señala que la Sala sostuvo que la empresa incurrió en infracción ante la posibilidad de que, por intermedio de los funcionarios responsables, se modificara o alterara dicho registro, además de no haber acreditado que el sistema contara con medidas de seguridad que garantizaran su integridad.

Sin embargo, afirma que en ningún extremo del artículo 3 se proscribe la existencia de un registro modificable, sino que se prohíbe su adulteración. Es decir, la norma ordena adoptar medidas de seguridad para evitar el deterioro, la pérdida o la adulteración del registro, más no exige su inmodificabilidad, como erróneamente sostienen las instancias de mérito.

Sexto.

Revisada la sentencia de segunda instancia (2.5.3 al 2.5.5 de la sentencia de vista), se observa que la Sala Superior sustenta su decisión bajo los siguientes argumentos:

“2.5.3. De acuerdo a lo expuesto por el Analista de Servicios – Recursos Humanos de la empresa accionante (folio 182 del expediente



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

administrativo), el Sistema de Gestión de Tiempo permite la modificación de la marcación de un trabajador, e inclusive la anulación de la misma; precisándose a su vez que, cuando no hubo marcado, aquel se puede realizar de forma manual; y que aquello se efectuaría previa comunicación entre el personal de la empresa. (...).

2.5.4. *En este orden de cosas, se advierte que, si bien la empresa accionante lleva un registro de control de asistencia, aquel no cumple con el contenido mínimo que le exige el citado Decreto Supremo N.º 004-2006, particularmente el exigido en el artículo 3, sobre adoptar medidas de seguridad que no permitan su adulteración. Siendo esto así, es oportuna la Resolución de Superintendencia N.º 154-2019-SUNAFIL del 8 de mayo del 2019; con que se aprueban los criterios normativos adoptados por el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil (...).”*

2.5.5. *A su vez, el anotado incumplimiento de la empresa accionante se subsume en el supuesto establecido en el numeral 23.7 del artículo 23 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado con el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR (...).*

Sétimo.

Al respecto, este Colegiado Supremo advierte que el artículo 3 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR establece básicamente que: **i)** El control de asistencia puede implementarse en soporte físico o digital; y, **ii)** Dicho registro debe contar con medidas de seguridad que impidan su adulteración, deterioro o pérdida.



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

Octavo.

En ese sentido, cuando la norma prescribe la implementación de medidas de seguridad que impidan la adulteración del registro de control de asistencia, está estableciendo, de manera expresa, la obligación de garantizar la integridad e invariabilidad del registro, de modo que nadie —incluido el empleador— pueda modificar los datos ya generados por el sistema.

Si bien el empleador puede contar con acceso administrativo al sistema de control de asistencia —lo cual resulta necesario para la gestión de usuarios, la configuración de horarios, la administración de parámetros operativos, la emisión de reportes, entre otras gestiones relacionadas—, dicho acceso no le confiere la facultad de modificar, corregir o anular los marcajes ya efectuados por los trabajadores. La intervención del empleador debe limitarse estrictamente a la gestión del sistema y no al contenido de los registros, los cuales reflejan hechos objetivos y constituyen medios de prueba de naturaleza laboral.

Noveno.

Por tanto, el artículo 3 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR no autoriza, de manera alguna, la modificación retroactiva o discrecional ni la anulación de los registros de asistencia por parte del empleador. Por el contrario, impone que el sistema incorpore mecanismos de seguridad que aseguren la imposibilidad de alterar dichos registros, en estricta observancia del principio de inmutabilidad del registro laboral y del deber de transparencia en la relación de trabajo.

Asimismo, se establece que el registro de control de asistencia, sea en soporte físico o digital, debe incorporar mecanismos de seguridad e integridad



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

documental que impidan su alteración, manipulación, deterioro o pérdida, garantizando la inviolabilidad de los marcajes.

Décimo.

En tal sentido, evaluando los actuados, y siendo que la empresa demandante ha reconocido, a través del Analista de Servicios de Recursos Humanos, Roger Gutiérrez Cáceres, conforme se aprecia en la Constancia de las Actuaciones Inspectivas de Investigación que obra a fojas 244 del Expediente Administrativo Digitalizado, en el cual señaló que el supervisor inmediato Gerente de Área tiene acceso al “Sistema de Gestión de Tiempo”, y que el Sistema permite colocar horas extras, gestionar las inasistencias de ser el caso que no puedan modificar el marcado. En tal sentido, esta Sala Suprema coincide con la decisión arribada por la Sala Superior, verificando que ha realizado una correcta interpretación de la norma bajo análisis.

Décimo Primero.

En ese contexto, no existe infracción normativa por interpretación errónea del artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, por lo que corresponde **desestimar** el recurso de casación evaluado por este Supremo Tribunal.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*”, bajo responsabilidad; en los seguidos por la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta



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

**CASACIÓN N.º 4636-2023
AREQUIPA
NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 27584**

contra la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil, sobre nulidad de resolución administrativa; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

BELTRÁN PACHECO

YALÁN LEAL

ESPINOZA MONTOYA

Mmgh/Cgv