



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla: El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, no basta el solo incumplimiento de las exhibiciones del registro de asistencia por parte del empleador, para que se tenga por acreditado de manera inequívoca su real y efectiva realización.

Lima, veintinueve 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 cinco mil setenta y ocho, guion dos mil veintitrés, **LA LIBERTAD**, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley; emite la siguiente sentencia.

I. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandada la empresa [REDACTED] e [REDACTED] (**Actualmente** [REDACTED]), mediante escrito de fecha cinco de setiembre de dos mil veintidós, contra la sentencia de vista de fecha once de julio de dos mil veintidós, emitida por los señores magistrados que conformaron el colegiado de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que **revocó** la sentencia apelada de fecha veintiocho de mayo de dos mil veintiuno, expedida por la señora jueza del Séptimo Juzgado Permanente de Trabajo de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el extremo que declaró **fundada** la cuestión probatoria de oposición a exhibición contra registros de asistencia, reformando, declaró **infundada**; así como el extremo que declaró **infundada** el pago de



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

horas extras, domingos y feriados, reformándola, declaró **fundada**; y **confirmó** los demás extremos que la contiene.

II. CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veintinueve de agosto de dos mil veinticuatro, inserta en el cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales:

- a) **Infracción normativa por inaplicación del artículo 10-A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo;**
- b) **Infracción normativa por inaplicación del artículo 6 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, Disposición sobre el registro de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Desarrollo del proceso

- i. En el **escrito de demanda** presentado con fecha nueve de octubre de dos mil diecinueve, la demandante doña [REDACTED], solicitó: Reconocimiento de vínculo laboral y, por ende, se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR, durante todo el periodo laborado para la empresa demandada. Pago y reintegro de beneficios sociales, se



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

otorgue certificado, constancia, reconocimiento de honorarios profesionales, intereses legales y costos del proceso.

- ii. La señora jueza del **Sétimo Juzgado Especializado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad**, mediante sentencia de fecha veintiocho de mayo de dos mil veintiuno, se declaró **fundada en parte** la demanda; en consecuencia: **i)** Se reconoce la relación laboral entre las partes desde el 29 de marzo de 2005 al 10 de enero de 2018 bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada; **ii)** Ordenó que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 148,531.19 (ciento cuarenta y ocho mil quinientos treinta y uno con 19/100 soles) por los conceptos demandados; **iii)** Fundado el pago de intereses legales y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia; **iv)** Asimismo, se ordena el pago a la defensa de la actora la suma de S/. 7,000.00 (siete mil con 00/100 soles) por concepto de costo procesales, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad; **v)** Infundada la pretensión de utilidades en el año 2014 y el otorgamiento de la constancia de cese laboral; **vi)** Fundado el otorgamiento del certificado de trabajo; **vii)** Fundada la tacha por falsedad sobre el registro de ingreso y salida; **viii)** Inadmisible de plano la oposición a la exhibición del registro de ingreso y salida del trabajador por el periodo del 29.03.2005 – 01.11.2007 que deduce la empresa [REDACTED]; **ix)** Inadmisible de plano la tacha contra la testigo Sáenz Urquiaga.
- iii. El Colegiado Superior de la **Primera Sala Especializada Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad**, por sentencia de vista de fecha once de julio de dos mil veintidós, **confirmó**



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

**CASACIÓN N.° 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

la sentencia apelada en el extremo que declara fundada la demanda sobre pago de beneficios sociales y otros; modificaron el monto de adeudo y, en consecuencia, ordenaron que la demandada pague en favor de la actora la suma de S/ 78 182.41 soles; más intereses legales. **Revocaron** el extremo que declara fundada la tacha por Falsedad formulada por la demandada contra el registro de ingreso y salida, reformándolo, lo declararon **improcedente**. **Confirmaron** el extremo que declara fundada la oposición al registro de asistencia por el periodo 2005-2007. **Confirmaron** los honorarios profesionales en la suma de S/. 7,000.00 soles; más el 5% de dicho monto en favor del Colegio de Abogados de La Libertad. Declararon nulo el extremo de la sentencia que declara fundada la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral; nulo lo actuado respecto de ese extremo e improcedente la pretensión declarativa de la demanda. La **confirmaron** en lo demás que contiene.

Infracción normativa

SEGUNDO. La infracción normativa puede ser conceptualizada como la afectación a las disposiciones legales en que incurre el Colegiado Superior, al emitir una resolución, originando que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación.

TERCERO. Respecto al trabajo en sobretiempo, cabe acotar que este comprende aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria en un centro de labores, por lo que su remuneración merece un tratamiento especial. Al respecto, los artículos 23 y 25 de la Constitución Política del Perú, disponen lo siguiente:



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“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 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 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 (08) 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; debe mencionarse que esta disposición legal establece que:



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“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.”

Asimismo, se tiene el artículo 1 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, describe lo siguiente:

“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 [REDACTED] te el día.”

En esa línea, el artículo 6 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, describe lo siguiente:

“Artículo 6.- Archivo de los registros



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados."

CUARTO. Delimitación del objeto de pronunciamiento

El tema en controversia está relacionado a determinar si se ha reconocido el pago de horas extras, domingos y feriados conforme a Ley; en tal sentido, teniendo en consideración que la causales bajo análisis se relacionan entre sí, se realizará un análisis conjunto de las mismas.

Solución al caso concreto

QUINTO. Sobre las causales denunciadas, se advierte que la parte recurrente argumenta que la Sala Superior no realizó un análisis completo del artículo 10-A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, debido a que la Sala Laboral hace referencia al citado artículo únicamente en cuanto a la obligación del empleador de llevar un registro de asistencia; sin embargo, señala que omitió analizar el extremo que establece que el trabajador debe acreditar, mediante otros medios probatorios, la real y efectiva realización de las horas extras, limitando así la carga probatoria del demandante respecto de dicho extremo.

En tal sentido, se advierte que el demandante no ha presentado ningún medio probatorio ni indicio que acredite la realización de las horas extras alegadas, por lo que no resulta posible aplicar presunciones de manera desmedida; máxime si se verifica que las instancias de mérito han desestimado los registros de asistencia por poner en manifiesto una presunta uniformidad, circunstancia que no ha sido cuestionada por el demandante ni formó parte de su teoría del caso.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Asimismo, señala que la Sala Superior interpreta de manera errónea el artículo 6 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, al considerar que la existencia de boletas de pago con montos cancelados por concepto de horas extras permite presumir que estas se realizaron de manera continua hasta la fecha. Tal interpretación resulta irracional y desproporcional, pues implicaría obligar al empleador a conservar los registros de un trabajador por un periodo superior a cinco años, cuando dicha norma establece un criterio lógico que permite sostener la existencia de un plazo razonable y limitado para la custodia del acervo documentario.

SEXTO. En el presente caso, de la revisión de la sentencia de primera instancia (considerando décimo noveno) y de la sentencia de vista (considerando vigésimo), se advierte que las instancias de mérito concluyen que la parte demandante habría cumplido con su carga probatoria al solicitar la exhibición del registro de ingreso y salida del personal correspondiente al período demandado. Asimismo, sostienen que los registros de asistencia presentados por la empresa demandada adolecen de credibilidad, al no reflejar la realidad laboral de la demandante. En tal sentido, las instancias de mérito señalan que el registro de asistencia no era de llenado exclusivo y personal de la actora, y que existían discordancias entre dicho registro y las boletas de pago, como ocurrió, por ejemplo, en el mes de febrero de 2012. A ello se suma que el juzgado declaró fundada la tacha por falsedad del registro de ingreso y salida. Bajo ese razonamiento, las instancias concluyen que el empleador incumplió con su deber probatorio respecto de la relación laboral y adoptó una conducta obstruccionista, lo cual, conforme al artículo 29 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, habilita al juez a extraer conclusiones contrarias a los intereses de la parte que obstaculiza la actividad probatoria.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SÉPTIMO. Sin perjuicio de lo expuesto, este Colegiado Supremo advierte que la Sala Superior no ha valorado adecuadamente el contenido esencial del artículo 1 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR, con cordado con el artículo 10-A 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. Si bien dichas disposiciones legales imponen al empleador la obligación de llevar un registro de control de asistencia y precisan que la deficiencia de dicho sistema no impide el pago del trabajo en sobretiempo, también lo es que establecen expresamente que el trabajador debe acreditar la real y efectiva prestación de horas extras mediante otros medios probatorios idóneos.

En consecuencia, la normativa no exonera de manera absoluta al trabajador de su carga probatoria, sino que exige, al menos, la acreditación indiciaria de la prestación efectiva del trabajo en sobretiempo cuando el registro de asistencia resulte inexistente, deficiente o cuestionado.

OCTAVO. Asimismo, debe precisarse que el Decreto Supremo N.º 004-2006-TR establece que el empleador tiene la obligación de conservar los registros de control de asistencia hasta por un período máximo de cinco (5) años después de su generación. Este límite temporal resulta concordante con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Ley N.º 25988, que prevé el mismo plazo de conservación para los libros, correspondencia y demás documentos vinculados al desarrollo de la actividad empresarial.

De igual modo, debe considerarse que las planillas de pago son remitidas a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y que, una vez digitalizadas, pueden ser destruidas conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Legislativo N.º 1013. Por tanto, la obligación de conservación documental del empleador no es indefinida, sino que se encuentra legalmente delimitada.

NOVENO. Sobre este particular, se advierte que la parte demandante no ha presentado medio probatorio alguno que permita acreditar, siquiera de manera indiciaria, la realización de labores en sobretiempo más allá de lo consignado en las boletas de pago, durante todo su récord laboral. En ausencia de indicios mínimos, no resulta jurídicamente válido sostener que el trabajador quede totalmente exonerado de su carga probatoria, pues no basta invocar de manera automática la presunción prevista en el artículo 29 de la Ley N.º 29497.

No obstante, la Sala Superior sustentó su decisión exclusivamente en la aplicación de presunciones legales favorables a la trabajadora, sin considerar que el empleador solo está obligado a conservar los registros de asistencia durante cinco (5) años. En consecuencia, al haber transcurrido dicho plazo legal de conservación respecto de una parte significativa del período demandado, no puede calificarse como conducta obstruccionista la falta de presentación de documentación cuya conservación ya no era legalmente exigible.

DÉCIMO. Esta Sala Suprema no comparte el razonamiento del Colegiado Superior, puesto que, respecto del período laboral comprendido entre 29 de marzo de 2005 y 29 de enero de 2015¹, no se advierte una valoración probatoria integral y razonada. La presunción aplicada, por sí sola, resulta

¹ Dado que la demanda fue notificada a la demandada el 30 de enero de 2020, conforme consta en el Sistema de Consulta de Expediente Judicial (CEJ) del Expediente N.º 07161-2019-0-1601-JR-LA-07, el período de cinco años durante el cual aquella se encontraba obligada a conservar los registros de asistencia se extiende del 30 de enero de 2015 al 30 de enero de 2020.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

insuficiente para acreditar, con un grado razonable de certeza, la existencia efectiva de labores en sobretiempo durante todo el período señalado.

Ello es aún más relevante si se considera que la presunción establecida en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo contiene parámetros específicos para la configuración de una conducta obstruccionista, los cuales deben ser interpretados de manera sistemática con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley N.º 27029 y el artículo 6 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el trabajador contaba con la posibilidad de acreditar la realización de trabajo en sobretiempo mediante otros medios probatorios, conforme a lo previsto en el artículo 10-A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR.

En tal sentido, si bien existe una carga probatoria reforzada a cargo del empleador, derivada de su posición de dominio respecto de determinados medios de prueba, ello no libera a la demandante de su deber de aportar, al menos, elementos indiciarios que sustenten su pretensión. Por estas razones, corresponde estimar las causales casatorias respecto del primer período de labores de la demandante.

DÉCIMO PRIMERO. Distinto es el análisis respecto de los cinco (5) años anteriores a la fecha del emplazamiento de la demanda (30 de enero de 2020)², esto es, desde el 30 de enero de 2015 hasta 10 de enero de 2018³. Durante dicho período, la empresa demandada sí se encontraba legalmente obligada a conservar los registros de asistencia y los documentos vinculados a

² Dado que la demanda fue notificada a la demandada el 30 de enero de 2020, conforme consta en el Sistema de Consulta de Expediente Judicial (CEJ) del Expediente N.º 07161-2019-0-1601-JR-LA-07, el período de cinco años durante el cual aquella se encontraba obligada a conservar los registros de asistencia se extiende del 30 de enero de 2015 al 30 de enero de 2020.

³



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

los pagos efectuados a la demandante, al no haber transcurrido el plazo máximo de conservación previsto en el artículo 6 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR. Por tanto, respecto de este extremo, las causales casatorias formuladas deben ser desestimadas.

DÉCIMO SEGUNDO. En conclusión, al no haberse acreditado, mediante medios probatorios idóneos, la existencia de indicios razonables que demuestren la prestación de servicios en horas extras, domingos y feriados durante el primer período comprendido desde el 29 de marzo de 2005 al 29 de enero de 2015, no cubierto por la obligación legal de conservación documental, la carga probatoria correspondiente no ha sido satisfecha. En ese sentido, se configura la infracción normativa de los dispositivos denunciados, razón por la cual las causales casatorias declaradas procedentes devienen en **fundadas**; en consecuencia, corresponde casar la sentencia de vista únicamente en el extremo que dispone el otorgamiento de horas extras, domingos y feriados por el período comprendido entre el 29 de marzo de 2005 y el 29 de enero de 2015; y, actuando en sede de instancia, revocar la sentencia apelada en dicho extremo y reformarla, declarándola infundada. Asimismo, corresponde ordenar al Juzgado de primera instancia que efectúe una nueva liquidación.

III. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandada, [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (**Actualmente** [REDACTED] [REDACTED]), mediante escrito de fecha cinco de setiembre de dos mil veintidós; en consecuencia; **CASARON** la sentencia de vista de fecha once de julio de dos mil veintidós, en el extremo que confirmó la sentencia apelada, que ordena



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

el pago de horas extras, domingos y feriados, por el periodo del 29 de marzo de 2005 al 29 de enero de 2015; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** dicha pretensión, y reformándola declararon **INFUNDADA**; **SUBSISTIENDO** los demás extremos de la sentencia de vista, precisando que a la actora le corresponde el pago de horas extras, domingos y feriados únicamente por el periodo comprendido desde 30 de enero de 2015 hasta 10 de enero de 2018, conforme lo precisado en el considerando décimo segundo de esta Ejecutoria Suprema. **ORDENARON** que el juzgado realice una nueva liquidación en ejecución de sentencia; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa recurrente, sobre pago de horas extras y otros; y *los devolvieron*. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

ESPINOZA MONTOYA

Mmgh/Afgp

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA YALÁN LEAL, ES COMO SIGUE:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, [REDACTED] **Cassineli e** [REDACTED] [REDACTED] (actualmente [REDACTED] [REDACTED]), contra la sentencia de vista de fecha 11 de julio de 2022, que **confirma en parte** la sentencia apelada de fecha 28 de mayo de 2021, que declara



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

fundada en parte la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra la recurrente, sobre pago de beneficios sociales y otros.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

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

- (i) **Infracción normativa del artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2002-TR.**
- (ii) **Infracción normativa del artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR, Disposición sobre el registro de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada.**

III. ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO

- 3.1. Mediante **escrito de demanda** de fecha 09 de octubre de 2019, la parte demandante postula como petitorio el reconocimiento de vínculo laboral como consecuencia de la desnaturalización de contratos de modales por servicio específico; pago y reintegro de beneficios sociales por los conceptos de asignación familiar, horas extras, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, sobretasa por laborar en día de descanso semanal obligatorio y feriados, utilidades, trabajo nocturno y vacaciones; solicita la entrega de certificado de trabajo y constancia de cese, así como el pago de intereses legales y pago de costas del proceso. Postula como monto de su petitorio la suma de S/211,810.48.
- 3.2. Mediante **sentencia de primera instancia** de fecha 28 de mayo de 2021, el *A quo* declara **fundada en parte la demanda: reconoce** la existencia de una relación de naturaleza laboral desde el 29 de marzo de 2005 al 10 de enero de 2018 bajo el régimen de la actividad privada; **ordena** el pago de la suma de S/148,531.19 por conceptos de asignación familiar, bonificación nocturna,



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

**CASACIÓN N.° 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

horas extras, domingos trabajados, feriados trabajados, vacaciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y utilidades; **ordena** el pago de intereses legales y costas del proceso; **infundado** el pago de utilidades del año 2014 y el otorgamiento de constancia de cese laboral; **fundado** el otorgamiento de certificado de trabajo; **fundada** la tacha por falsedad sobre el registro de asistencia; **inadmisible** de plano la oposición al exhibicional del registro de ingreso y salida del trabajador por el periodo 29 de marzo de 2005 al 01 de noviembre de 2007 deducida por la empresa Agrobex S.A.C.; e **inadmisible** de plano la tacha contra la testigo Sáenz Urquiaga.

- 3.3. Mediante **sentencia de vista** de fecha 11 de julio de 2022, el *Ad quem* **confirma en parte** la sentencia apelada que declara fundada en parte la demanda, bajo los siguientes términos: **revocaron** el extremo que declara fundada la tacha por falsedad formulada por la empresa demandada contra el registro de ingreso y salida, y reformándolo, lo declararon **improcedente**; declararon **nulo** el extremo de la sentencia de declara la existencia de una relación laboral; **improcedente** la pretensión declarativa de la demanda; la confirmaron en lo demás que contiene, **modificando** el monto total amparado a la suma de S/78,182.41 por los conceptos de asignación familiar, bonificación nocturna, horas extras, domingos trabajados, feriados trabajados, vacaciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y utilidades.

IV. CONSIDERANDO

PRIMERO. Infracción normativa

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. Respecto de los alcances del concepto de infracción



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), incluye además a las normas de carácter adjetivo.

SEGUNDO. Dispositivos normativos en controversia.

2.1. El artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, prevé:

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.

2.2. El artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR, Disposición sobre el registro de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada, prevé:

Artículo 6.- Archivo de los registros

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados.

TERCERO. La **empresa demandada** denuncia la **infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR**, sustenta su causal indicando que la Sala Superior en el considerando 18 de la sentencia de vista ha indicado que “los registros contienen de manera genérica un patrón de horas y minutos fijos trabajados en el día, los cuales registran la misma hora de ingreso y salida, sin registrarse ni un minuto más ni un minuto menos”, sin embargo, alega que no ha tenido en cuenta que si el registro



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

tiene defectos, la carga probatoria para acreditar la labor en sobre tiempo real y efectiva recaerá sobre la parte demandante, aunque sea mediante indicios. Indica además que la Sala Superior no ha logrado indicar cual es el fundamento o medio probatorio que demuestre la labor en horas extras por todo el récord laboral, máxime si no existen pagos, ni indicios de que la parte demandante haya realizado horas extras, ya que los registros de asistencia reflejan el trabajo de 8 horas diarias o 48 horas a la semana. Aunado a ello, denuncia la **infracción normativa del artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR**, sustenta su causal indicando que la Sala Superior en el considerando 18 de la sentencia de vista ha indicado que “la demandada si esta obligada a presentar los registros de ese periodo, ello de conformidad con lo regulado en el artículo 260 del Código Procesal Civil, según el cual puede exonerarse la exhibicional de los documentos en una persona jurídica o de un comerciante, dando el solicitante la ide más exacta que sea posible de su interés y contenido. La actuación se limitará a los documentos que tengan relación necesaria con el proceso, por lo tanto, es razonable exigir el cumplimiento de una exhibicional de documentos respecto a los cuales está demostrada su existencia”; sin embargo, la recurrente sostiene que resulta irracional y desproporcional obligar al empleador a guardar los registros de un trabajador por más de 5 años, pues por lógica debe existir un tiempo límite para la cautela del bagaje documentario. Además, indica que el criterio de conservación de documentos por 5 años no es aislados sino que se este se replica en lo establecido por el Decreto Supremo 001-98-TR respecto a la conservación de las planillas de pago; y respecto del artículo 5 de la Ley 27029, respecto a la conservación de libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial.

CUARTO. Así las cosas, corresponde hacer mención de los alcances generales de la prueba y carga de la prueba; realizar precisiones sobre las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes; desarrollar la construcción del razonamiento probatorio en cuanto a la aplicación del principio de comunidad de la prueba y principio de carga de la prueba; analizar la carga de la prueba en el proceso laboral; hacer unas



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

apreciaciones respecto a la carga de la prueba en el pago; señalar cuales son las reglas de racionalización de la documentación laboral; y; realizar unas precisiones sobre el derecho a la jornada máxima como derecho fundamental; a efectos de sentar las bases para la solución del caso en concreto.

QUINTO. Alcances generales de la prueba y la carga de la prueba.

La finalidad de la prueba es alcanzar la verdad material o la indagación e la realidad de la que versa una litis, es formarle al juzgador la convicción sobre las alegaciones que las partes afirman son situaciones ciertas o concretas (hechos)⁴; de conformidad con lo previsto en el artículo 188° del Código Proc esal Civil. La carga de la prueba se entiende como el conjunto de reglas de juicio que le señala al magistrado de manera cómo resolverá en aquellos casos de omisión de pruebas o pruebas insuficientes que no puede salvar siquiera con la actuación de prueba de juicio⁵. De otro lado, se define también como una situación jurídica instituida en la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él⁶.

SEXTO. En atención al principio dispositivo, el objeto de la prueba se halla restringido a la comprobación de los hechos afirmados por las partes del proceso, lo que en otras palabras, se refiere a “la carga de la prueba recae a quien afirma los hechos”. Asimismo, la actividad probatoria debe recaer exclusivamente sobre los hechos alegados en los escritos constitutivos del proceso, o bien sobre los aludidos y

⁴ División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. “El Código Procesal Civil, explicado en su doctrina y jurisprudencia”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, Tomo I, p. 749.

⁵ HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. “Manual de consulta rápida del proceso civil” 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p. 226.

⁶ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Comentarios al Código Procesal Civil”. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2008, p.710.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

admitidos oportunamente como hechos nuevos para no transgredir el principio de congruencia⁷.

SÉTIMO. Es así, que en el artículo 23º de la NLPT, se ha establecido la carga prueba para el trabajador y el empleador, bajo las particularidades que, revista la norma, obligando a las partes al aporte de la prueba mínima, referida a que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, regla general, que a partir de su cumplimiento se puede aplicar la inversión de la carga de la prueba.

OCTAVO. Precisión sobre las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.

De acuerdo al artículo 29º de la NLPT, teniendo en cuenta la conducta de las partes asumida durante el proceso, el juez tiene la facultad de extraer conclusiones en contra de los intereses de éstas, teniendo como una circunstancia que amerita lo antes señalado, la obstaculización de la actividad probatoria entre otras circunstancias, esto es por ejemplo 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; sin embargo, esta facultad no es absoluta, puesto que se debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal, la cual deberá ser aplicada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

NOVENO. La doctrina⁸ ha señalado que para la aplicación de la presunción, deben coexistir tres requisitos: **1)** 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; **2)** El

⁷ Ibid. p.710.

⁸ 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

magistrado debe sustentar las razones por las cuales emplea la presunción legal; y, **3)** 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.

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

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 relacionada con los hechos que configuran su pretensión o defensa⁹, la etapa de la evaluación racional de la prueba actuada y la obligación constitucional de motivar las resoluciones judiciales¹⁰.

DÉCIMO PRIMERO. Siendo esto así, el derecho a la valoración de la prueba, según la doctrina autorizada¹¹, 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 [...]”

DÉCIMO SEGUNDO. 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

⁹ STC 02684-2011-PA/TC (19 de octubre de 2011). Fundamento 3.

¹⁰ Taruffo, Michele citado por Castillo Alva, José Luis. La prueba en el proceso penal Instituto Pacífico S.A.C. 2023. Página 954.

¹¹ 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

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 resolver¹² (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 unas determinadas pautas cuando se presenta el supuesto de la incerteza en la prueba de los hechos; especificando quién debe cargar con las consecuencias de la falta de prueba¹³ (negreado nuestro).

DÉCIMO TERCERO. 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 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

¹² 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>

¹³ 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

DÉCIMO CUARTO. 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 del cuadro fáctico, al margen que, de este resultado, la parte obtenga una victoria o una derrota.¹⁴”

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.

DÉCIMO QUINTO. 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

¹⁴ Op. Cit. 8. Página 143.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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 convicción¹⁵.

DÉCIMO SEXTO. Para efecto del presente análisis, siguiendo la sistemática del Código Procesal Civil, 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 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”¹⁶.

DÉCIMO SÉTIMO. En el derecho procesal laboral encontramos la presunción judicial regulada en el artículo 29 de la NLPT, 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.

¹⁵ GASCON, Marina y GARCIA, Alonso. *La argumentación en el derecho. Algunas cuestiones fundamentales*. Palestra Editores S.R.L. Lima. Pág. 371

¹⁶ Ibidem. Pág. 371.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO OCTAVO. 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 [...]”¹⁷. 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).

DÉCIMO NOVENO. 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.

VIGÉSIMO. 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 NLPT y aun así la técnica 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.

VIGÉSIMO PRIMERO. Además, el artículo 29 de la NLPT es importante porque es un medio de prueba, una técnica indirecta de prueba, sucedáneo de prueba, a diferencia

¹⁷ Op. Cit. 8. Página 236-241.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

de la carga de prueba que opera después de la *questio 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 SEGUNDO. 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.

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

VIGÉSIMO CUARTO. 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.

VIGÉSIMO QUINTO. 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



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

VIGÉSIMO SEXTO. 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.

VIGÉSIMO SÉTIMO. 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 esencial¹⁸. Dichas consecuencias jurídicas se desprenden de los artículos 23 de la NLPT y 200 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.

¹⁸ Op. Cit. 14. Pág. 88



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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

En el caso del artículo 200 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.

VIGÉSIMO OCTAVO. Así, según la doctrina¹⁹, 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.

VIGÉSIMO NOVENO. 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 constitucional²⁰ 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

¹⁹ 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.

²⁰ 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

parte que no cumplió su carga probatoria (reglas de juicio o carga objetiva de la prueba).

TRIGÉSIMO. 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 emerge el principio de profesionalidad de la prueba²¹, 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 NLPT.

TRIGÉSIMO PRIMERO. Entonces, según los lineamientos antes señalados, en su razonamiento probatorio, el Juez deberá atenerse a los siguientes momentos:

31.1. 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

²¹ 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

haberse acreditado, deberá estimar la pretensión ya sea del demandante o la demandada.

31.2. 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 Código Procesal Civil).

TRIGÉSIMO SEGUNDO. La carga de la prueba en el proceso laboral.

La carga de la prueba, en el derecho procesal laboral tiene un valor dogmático de primer orden, en tanto supone la positivación de dos valores de la teoría del proceso que no están legislados en el proceso civil: **(i)** Principio de disposición de la prueba²² y **(ii)** Principio de carga dinámica de la prueba²³. Es necesario apuntar que, mientras en el proceso civil, estos han sido calificados por la doctrina como dogmas informadores de la disciplina, en el proceso laboral se encuentran como reglas que han sido desarrolladas por el legislador desde antigua data, teniendo como antecedentes más próximos tenemos la Ley N° 26636 y la Ley N° 29497, como norma procesal laboral vigente.

²² LORCA NAVARRETE, Antonio María, citando a Hoya Coromina, señala que “cuando las fuentes de la prueba se encuentran en poder de una de las partes, la obligación constitucional de colaboración con los tribunales (...) conlleva que sea dicha parte quien deba aportar los datos requeridos a fin de que el órgano jurisdiccional pueda descubrir la verdad”, en *Proceso y Constitución, las garantías del justo proceso*. Ponencia: “Constitución y garantía procesal de la carga de la prueba de la causa petendi”. Editorial Palestra. Página 293. Lima-2013.

²³ PAREDES PALACIOS, Paul, citando a Devis Echandía, señala que este principio “(...) indica a las partes la necesidad de suministrar prueba de los hechos que sustentan sus pretensiones (...) les precisa el interés de que resulte probado el hecho, pues, la falta de prueba pone en riesgo la pretensión del interesado (...) es la última de las reglas de la sana crítica que indica al juez como fallar ante la ausencia de pruebas que sustentan la pretensión (...) proporciona el contenido a esta última regla en el sentido de precisar al juez su deber de fallar en el fondo, es decir, sin que pueda abstenerse de resolver sobre el mérito de la causa pero en contra de la parte que no cumplió su carga (...) deja a las partes en una total libertad probatoria que incluye obviamente su inactividad que debe asumirse como el riesgo propio de la carga”, en *Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral*. Ara Editores. 1977. Pág. 152.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

TRIGÉSIMO TERCERO. En efecto, en el ámbito laboral, esta regla, es decir, la carga de la prueba, adquiere la calidad de principio por la trascendencia de su lógica, en la medida que la reglamentación normativa de la dinámica probatoria, resulta decisiva para el funcionamiento del proceso laboral, es decir, en el entendido como un conjunto de normas compensadoras e igualadoras; ello, a fin de facilitar la prueba a quien ocupa una posición de desventaja tanto en la relación jurídica material como en la procesal.

TRIGÉSIMO CUARTO. Entonces, atendiendo que la desventaja derivada de la relación jurídica material, que se manifiesta en el hecho que el empleador es propietario de los activos y, por ende, es el que pone las “reglas del juego” o condiciones de trabajo, mientras que el trabajador solo presta sus servicios y, por ende, está sujeto a las órdenes del empleador; se ve reflejada en el proceso (dada la objetiva y generalizada comprobación de la limitada posibilidad del prestador del servicio de acceder a la prueba necesaria para la comprobación de las hipótesis normativas que trasuntan los conflictos laborales), es que la ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, en adelante LPT, ha establecido las siguientes reglas de carga de la prueba:

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



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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

TRIGÉSIMO QUINTO. La carga de la prueba del pago.

Con relación a la prueba del pago de los derechos y beneficios sociales, los cuales son de índole legal, constitucional y convencional, debe anotarse que este es el hecho jurídico de mayor recurrencia cualitativa y cuantitativa en la actividad probatoria laboral, porque el conflicto de más frecuente repetición y que, probablemente responda al 80% de toda la carga de la justicia laboral (suma referencial atendiendo a la casuística que el órgano jurisdiccional conoce y resuelve), corresponde a las demandas de pago de remuneraciones y beneficios sociales.

TRIGÉSIMO SEXTO. Toda esta masa abrumadora de carga procesal tiene como principal objeto de probanza, precisamente, el pago, en la medida que toda demanda de derechos o beneficios sociales, supone o presupone un conflicto cuyo eje fáctico esencial es la inexecución de la principal obligación contractual del empleador como parte del contrato de trabajo, esto es, el pago de las diversas contrataciones de carácter crematístico o en especie, que surgen del tracto sucesivo de la relación laboral. Por eso decimos que, de todos los hechos jurídicos sujetos a probanza, sin lugar a dudas, el pago es el más importante de los procesos laborales.

TRIGÉSIMO SÉTIMO. En cuanto al análisis de la carga de la prueba del pago de los derechos laborales, es indiscutible que el artículo 23 inciso 4 literal “a” de la NLPT, asigna esa carga al empleador demandado, al prescribir que “incumbe al demandado



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago (...); pero, también al establecer que es su carga probatoria el cumplimiento de normas laborales y de sus obligaciones contractuales, siendo que en el ámbito laboral existen diversas normas que imponen al empleador la obligación del pago de gratificaciones, como lo establece la Ley N° 27735, remuneración vacacional normado por el Decreto Legislativo N° 713, utilidades, de acuerdo al Decreto Legislativo 892, entre otros derechos.

TRIGÉSIMO OCTAVO. Por lo tanto, desde la perspectiva de la NLPT es indiscutible que la regla de la carga de prueba del pago recae sobre la empresa o entidad demandada. No obstante, debe anotarse que, inclusive, en el ámbito del proceso civil, la citada norma coincide la regla general de carga de la prueba consistente en que corresponde al deudor la carga de la prueba del pago; posición que, en el proceso laboral, la asume el empleador demandado.

TRIGÉSIMO NOVENO. Esto que se acaba de definir, es decir la regla sobre la asignación de la carga de la prueba del pago al empleador, en el derecho procesal laboral, tiene una solución idéntica, aun si se lo viera desde la perspectiva general del proceso, en cuyo escenario la idea de carga dinámica y la idea de disposición de la prueba tienen como fundamento la posibilidad jurídica, pero, sobre todo, material o real de acceso a la información (a la prueba) y, obviamente, de ser depositaria de la misma o, de ser del que la detente²⁴.

²⁴ PEYRANO, Jorge, sostiene que “La llamada doctrina de las cargas probatorias dinámicas puede y debe ser utilizada por los estrados judiciales en determinadas situaciones en las cuales no funcionan adecuada y valiosamente las previsiones legales que, como norma, reparten los esfuerzos probatorios. La misma importa un desplazamiento del onus probandi según fueran las circunstancias del caso, en cuyo mérito aquel puede recaer, verbi gracia, en cabeza de quien está en mejores condiciones técnicas, profesionales o fácticas para producirlas, más allá del emplazamiento como actor o demandado o de tratarse de hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos”, en Lineamientos de las cargas procesales dinámicas. El derecho. Tomo 107. Pp. 19-20.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUADRAGÉSIMO. De allí que el concepto de disposición sugiera el precepto que quien debe probar es el que está en mejores condiciones de hacerlo, siendo este el mismo fundamento del concepto de carga dinámica de la prueba y que, aplicado esta dogmática principista, en el ámbito civil y en el marco laboral antes señalado, es incontrovertible que quien está en mejor condición para presentar la prueba del pago de los derechos reclamados en el proceso, es el empleador demandado; porque precisamente, dada su condición de empleador, el Decreto Supremo 001-98-TR, en sus artículos 2, 3 y 21, le han establecido la obligación de: **(i)** Registrar al trabajador en la planillas de remuneraciones, **(ii)** Registrar los pagos consignados en dicha planilla y **(iii)** Conservar la información laboral (o fuente de prueba, diferénciese así del documento físico, sobre el cual, solo tiene la obligación de conservarlos en un plazo de cinco años desde su emisión) que tiene en su poder.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO. A partir de ello, es inobjetable que es el empleador demandado quien está en mejor condición de presentar la información sobre los hechos laborales discutidos en el proceso (en particular, sobre el pago o no de los derechos reclamados por el trabajador demandante), no solo como consecuencia de la máxima de la experiencia que podríamos construir a partir de la configuración hipotética del contrato de trabajo y del rol, así como, funciones que cumple cada parte en el interno de él, sino también por la clarísima imputación legal (al empleador como parte de dicho contrato) como indiscutible responsable del registro de la información remunerativa y de su conservación.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Es necesario precisar que el análisis efectuado *supra* sobre la dinámica legal de la prueba del pago, no solamente es válido a partir de la lectura de la norma procesal laboral vigente, sino que también lo es a lo largo de la normativa procesal histórica, pues, de forma similar lo regulaba el artículo 27 inciso 2 de la ley N° 26636, y los dispositivos legales pertinentes del Decreto Supremo N° 003-80-TR y del Decreto Supremo N° 07-71-TR.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUADRAGÉSIMO TERCERO. Esta constatación es trascendente, porque demuestra que estamos ante un valor medular o bacilar del mecanismo de tutela procesal para la solución de los conflictos laborales asignado por el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado. Dicho, en otros términos, no existe regla procesal más consolidada que aquella que atribuye al empleador demandado la carga de probar los pagos debidos con motivo de un contrato de trabajo.

CUADRAGÉSIMO CUARTO. Finalmente, es necesario anotar que siendo la carga de la prueba una regla subjetiva (en tanto orienta a las partes sobre su comportamiento probatorio), resulta importante, desde la visión jurisdiccional, hacer breve mención a su correlato de carga objetiva o regla de juicio; ello, atendiendo que las reglas de carga de prueba solamente se emplean ante la comprobación objetiva de la improbanza del hecho controvertido, en este caso, el pago.

CUADRAGÉSIMO QUINTO. En ese escenario surge la cuestión relativa a determinar cuál es la consecuencia jurídica derivada del incumplimiento de la carga de la prueba, vale decir, si en el caso concreto, ha quedado evidenciado que es la demandada recurrente la llamada a probar el pago de los derechos reclamados por el actor, sin embargo, no ha logrado dicha finalidad, entonces, cabe preguntarnos cuál es la consecuencia prevista en el ordenamiento ante dicha improbanza.

CUADRAGÉSIMO SEXTO. Frente a esta coyuntura surge lo que en la ley y doctrina²⁵ se conoce como regla de juicio o regla objetiva de carga de la prueba, la misma que orienta en forma determinante el sentido de la decisión judicial, en dirección a sancionar al responsable de la improbanza. Este razonamiento es replicado permanentemente cada vez que la jurisdicción laboral condena al pago de un beneficio social o remunerativo cuya probanza se ha insatisfecho.

²⁵ BURKHARD HESS, Othmar Javernig, señala que “la carga objetiva de la prueba determina que parte debe asumir las consecuencias de la falta de prueba de un hecho relevante para la resolución; qué parte pues, asume el riesgo de la falta de prueba”, en Manual de Derecho procesal civil. Marcial Pons. 2015. Pág. 307.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CUADRAGÉSIMO SÉTIMO. Tan frecuente es esta técnica (la antes citada) que hasta resulta imperceptible el razonamiento que la justifica y que finalmente determina su inutilización. Sin embargo, resulta necesario explicitarlo para responder con solvencia la pretensión impugnatoria, la cual, pretende liberarse de la carga de la prueba del pago con la simple invocación de una regla de racionalización administrativa en clave de limitación temporal de la obligación de la conservación de la información (aspecto que se evaluará más adelante); sin embargo, resulta central cerrar el análisis de la aplicación de la regla de juicio o carga objetiva de la prueba señalando que no existe otra consecuencia jurídica posible que la estimación de la demanda en tanto y en cuanto el titular de la carga de la prueba del pago ostensiblemente no la ha satisfecho.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO. El razonamiento lógico es muy sencillo: *si el llamado a probar el pago no lo ha hecho, pues, la condena del fallo deberá orientarse precisamente a asegurar que la parte demandada cumpla con honrar su obligación insatisfecha a lo largo de toda la relación laboral.* En esa línea de análisis es de aplicación (supletoria) el artículo 200 del Código Procesal Civil –en adelante CPC- (la norma procesal laboral no tiene una regla procesal equivalente), según el cual “pierde el proceso quien no logra acreditar los hechos configuradores de su pretensión”, regla procesal civil que reinterpretada en clave de reversión de carga de la prueba, supone sin lugar a dudas condenar al pago al impugnante por haber incumplido la regla de probanza que de manera concurrente le asigna la legislación y la dogmática que le sirve de sustento.

CUADRAGÉSIMO NOVENO. Sobre las reglas de racionalización de documentación laboral.

En cuanto al Decreto Legislativo N° 1310 (artículo 3.4), anótese, en principio, que se trata de una norma que se limita a la emisión de medidas de simplificación administrativa, es decir, tiene como objeto simplificar la gestión documentaria en



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

materia laboral, sin prever 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.

QUINCUAGÉSIMO. Debemos precisar 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, por lo que, se deben examinar las normas expedidas antes del Decreto Legislativo N° 1310 (del año 2016), como sucede –por ejemplo- con el artículo 5 del Decreto Ley N° 25988, modificado por la Ley N° 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 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”.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO. Si bien el artículo 5 del dispositivo legal precitado (modificado en el año 1998 por la Ley 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.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO. En tal virtud, ni después ni antes del Decreto Legislativo N°1310, la demandada puede pretender válidamente liberarse de la obligación de probanza de los pagos materia del proceso, pues, [REDACTED] te todo el tiempo de la relación laboral, la demandada siempre estuvo obligada a conservar la información relativa al pago contenido en las planillas o en los documentos derivados de aquellas.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO. A mayor abundamiento, una obligación similar de conservación de las planillas surge del artículo 21 del Decreto Supremo 001-98-TR, que expresamente señala que el empleador solo está obligado a conservar la documentación laboral por el plazo de cinco años; pues, esta regla jurídica debe ser concordada con el precitado artículo 5 (modificado por la Ley N° 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° 27029 (que obliga al empleador a conservar las planillas de remuneraciones) fue expedida en diciembre de ese año.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO. De igual manera, debe señalarse que desde antes de la emisión del Decreto Ley N° 25988 se expidió el Decreto Legislativo N° 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 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



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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).

QUINCUAGÉSIMO QUINTO. 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 1310 sino a sus normas antecesoras en el 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.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO. Es en ese sentido deben interpretarse las normas contenidas en los artículos 5 del Decreto Ley N° 25 988 y 21 del Decreto Supremo N° 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.

QUINCUAGÉSIMO SÉTIMO. 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



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

supra, tienen como objeto la racionalización y simplificación administrativa, frente a la norma procesal que establece reglas de distribución de la carga de la prueba en el proceso laboral.

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO. En ese mismo sentido se pronunció la Corte Suprema en la Casación Laboral N°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° 21856-2017-Cajamarca (del 4 de diciembre de 2019, emitida por 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, 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° 14034-2 022-Lima (del 4 de abril de 2023, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria), en donde esta Corte Suprema ha señalado que:



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

(...) 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).

(...) 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 (...).

QUINCUAGÉSIMO NOVENO. A mayor abundamiento, interpretar literalmente la regla del Decreto Legislativo N° 1310 (ya analizada) o las reglas similares del Decreto Ley N° 25988 y del Decreto Supremo N° 001-98-TR, resultaría contrario a todo nuestro



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.

SEXAGÉSIMO. Contradictoriamente la interpretación según la cual después de cinco 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 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.

SEXAGÉSIMO PRIMERO. 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 armónica con la norma constitucional descarta la hipótesis de una doble reversión de la carga de la prueba, en perjuicio del prestador del servicio.

SEXAGÉSIMO SEGUNDO. El derecho a la jornada máxima como derecho fundamental.

El derecho a la jornada máxima se encuentra reconocido como derecho fundamental específico en el artículo 25 de la Constitución, en los siguientes términos:

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.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el derecho a la jornada máxima, establece en su artículo 2, 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”

SEXAGÉSIMO TERCERO. La doctrina, en 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 del contrato.** El punto de arranque a estos efectos se sitúa en el propio texto constitucional [...]”²⁶ (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**”²⁷ (énfasis nuestro).

²⁶ CRUZ VILLALÓN, Jesús. Compendio de derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Décimo cuarta edición. Madrid, 2021, p. 266.

²⁷ 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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

SEXAGÉSIMO QUINTO. 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.

SEXAGÉSIMO SEXTO. Ello es así porque la Constitución, por un lado, proscribire 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.

SEXAGÉSIMO SÉTIMO. Así pues, por el contrato de trabajo el laborante pone a disposición del empleador su actividad que se desarrolla dentro de los límites del



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

ordenamiento laboral (subordinación), y, según la doctrina autorizada²⁸ “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 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.

SEXAGÉSIMO OCTAVO. 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.

SEXAGÉSIMO NOVENO. 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 propia del contrato de trabajo y tiene fundamentación doble porque obedece a los intereses

²⁸ 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

convergentes del empleador y del trabajador, el primero, con fines de productividad, y, el segundo, porque se deje evidencia suficiente de su jornada extraordinaria.

SEPTUAGÉSIMO. 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.º 004-2006-TR (publicado el 06 de abril del 2006) por ser el dispositivo normativo que regula una institución del contrato laboral que es la jornada de trabajo, pues contiene reglas sobre el registro de control de entrada y salida en el régimen laboral de la actividad privada, es decir, es una norma de desarrollo constitucional, esto es, del ya citado artículo 25 de la Constitución Política, porque 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 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 [REDACTED] te el día.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO. Asimismo, en el artículo 2 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR se regula 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 3 se precisa el soporte y la forma de llevar el registro de asistencia, prescribiendo lo siguiente:

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.

SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO. 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 2 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR que establece los requisitos que debe tener todo registro de asistencia para no ser calificado como deficiente.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SEPTUAGÉSIMO TERCERO. 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 previsto en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil.

SEPTUAGÉSIMO CUARTO. Solución al caso en concreto.

74.1. Es menester precisar que de los actuados se desprenden hechos jurídicamente relevantes determinados como probados por las instancias de mérito, tales como:

74.1.1. La parte demandante ha laborado para la demandada desde el 29 de marzo de 2005 hasta el 10 de enero de 2018, en el cargo de obrero de producción.

74.1.2. La parte demandada ha presentado de forma incompleta el registro de control de asistencia, teniendo en cuenta la fecha de inicio de labores de la parte demandante.

74.1.3. El registro de control de asistencia presentado por la parte demandada contiene un horario uniforme con horas y minutos idénticos, exactamente de 8 horas diarias o 48 horas a la semana.

74.1.4. Las instancias de mérito han establecido que este medio de prueba ha sido manipulado por la empleadora, el mismo que no ha generado convicción al contener no solo un registro exacto de ingreso y salida, sino por ser incongruente con otros medios de prueba, tales como la boleta de pago del mes de febrero de 2012 en la que se consigna pago por concepto de horas extras a favor de la parte demandante.

74.2. Los hechos antes citados no son objeto de control casatorio porque, en atención a lo regulado en el artículo 34 de la NLPT, éste solo procede ante la irregular aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico permitido por el sistema procesal únicamente a las instancias de mérito, a la primera instancia por tener acceso a la actuación de pruebas por el principio de inmediación; y, a la segunda instancia porque cerrando el círculo de la tutela constitucional que garantiza la instancia plural (numeral 6 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú), ésta tiene habilitado el poder de controlar la interpretación de la ley y la valoración de la prueba, según el artículo 366 del Código Procesal Civil.

74.3. Así las cosas, la solución a la presente controversia se centra en determinar si la Sala Superior al momento de arribar a su decisión ha vulnerado los dispositivos legales denunciados, estos son, el artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y el artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR; es decir, la controversia gira en torno a esclarecer si a la parte demandante le corresponde o no el pago por concepto de horas extras, así como la incidencia sobre los beneficios sociales, concepto que ha sido amparado por el Colegiado Superior y que, atendiendo a los argumentos postulados por la parte recurrente al sustentar las mencionadas causales, ha sido materia de cuestionamiento en el recurso de casación; motivo por el que, **corresponde emitir pronunciamiento únicamente por el extremo mencionado**, manteniéndose **incólumes** los extremos que no han sido cuestionados por las causales declaradas procedentes.

74.4. Bajo esa consideración, **las causales postuladas por el recurrente serán analizadas por separado por no estar relacionadas**, toda vez que, las mismas cuestionan el pronunciamiento de segunda instancia en sentidos disímiles: la infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, cuestiona que la carga de la prueba sobre la acreditación del trabajo efectivo en sobretiempo recae sobre el demandante ante defectos o ausencia del registro; y la infracción normativa del artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR, cuestiona la conservación de documentos con el límite de cinco años.



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

74.5. Respecto a la infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, es menester precisar que la Sala Superior sustenta su decisión indicando que la parte demandante ofreció como medio probatorio el exhibicional de los registros de ingreso y salida del trabajador [REDACTED] te todo el periodo laborado; sin embargo, la empresa demandada no ha cumplido con presentar medio de prueba idóneo, incurriendo en el incumplimiento de su obligación. La instancia de mérito llega a esta conclusión al efectuar la valoración del medio de prueba ofrecido por la empleadora demandada consistente en el registro de control de asistencia, contenido en un “CD ROM”, el mismo que contiene un registro que contiene el ingreso y salida de la parte demandante empero consignando un horario idéntico exactamente de 8 horas y 48 horas semanales, lo cual a criterio de la Sala Superior carece de fiabilidad y no genera convicción, refiriéndose a que dicho registro ha sido manipulado por la empleadora, puesto que, indican que la información contenido en dicho registro no coincide con otros medios probatorios, como la boleta de pago del mes de febrero de 2012, en la cual si se le retribuyo a la parte demandante un monto por horas extras realizadas.

74.6. Tal como indicamos en el fundamento 74.2, la facultad de valoración de los medios de prueba es una facultad exclusiva de las instancias de mérito, por tanto, las conclusiones a las que arribó la Sala Superior forman parte del razonamiento probatorio del juzgador y como tal, no son objeto de control casatorio, pues la valoración de la prueba es una función incompatible con las finalidades del recurso de casación. Entonces, partiendo de lo determinado por las instancias de mérito, se concluye que la Sala Superior ha concluido correctamente que la empresa demandada ha obstruido la actuación probatoria al no presentar un medio de prueba idóneo. A partir de ello, aplicando las reglas dinámicas de la carga de la prueba, la Sala Superior desestima los agravios postulados por la parte demandada, respecto a la carga de la prueba del demandante de acreditar el trabajo en sobretiempo ante la ausencia de un registro. Sin embargo, 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



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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.**”

74.7. No obstante, la disposición normativa acabada de citar tiene que ser interpretada de manera finalista porque si la norma impone la obligación del empleador de registrar la jornada de trabajo, sería absurdo establecer que la deficiencia en el registro favorecería al sujeto o parte del contrato incumplidor de una obligación legal, 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 inconducta, porque realizar un registro deficitario equivale señaladamente a infringir el orden público.

74.8. Por tanto, cuando la norma indica que el trabajador debe acreditar “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, tiene naturaleza procesal, y por ello, tiene que ser armonizada con las reglas generales de prueba establecidas en la NLPT, específicamente el artículo 23 de la LPT que impone al empleador demandado la carga de demostrar el cumplimiento de las obligaciones legales, entre las que se encuentran las normas legales que le imponen la obligaciones de: a) registrar la jornada de trabajo; y, b) conservar el registro de dicha información.

74.9. 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 NLPT, es que en realidad se trata de una acreditación fundada en el artículo 23.1 de la NLPT, regla que no puede prevalecer frente al ya citado artículo 23.4, literal d), el cual claramente establece una carga probatoria revertida en cabeza del empleador demandado, a menos, claro está, que 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 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA 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, en cuyo caso, pueda presentarlo al proceso, pues por la regla general del onus probandi, prima facie, el trabajador que afirma un hecho 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 y porque existe una segunda regla probatoria, según la cual la carga de la prueba del registro de la jornada de trabajo recae en el demandado a quien se le atribuye la calidad de empleador.

74.10. Siendo esto así, la interpretación del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR, debe efectuarse en atención a lo regulado en el artículo 23.4, inciso a) de la NLPT que establece una reversión de la carga de la prueba, al imponer al empleador la carga de demostrar el cumplimiento de las normas legales, según las cuales, debe registrar de la jornada de sus trabajadores; en consecuencia, cuando la norma prescribe que el trabajador debe acreditar por otros medios, no debe interpretarse que se refiere solamente a medios de prueba directos, es decir, no necesariamente se refiere a pruebas típicas, sino también 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 el hecho a probar porque recurriendo a pruebas indirectas, se tiene por probado el hecho en controversia.

74.11. En el caso de autos, la parte demandante ofreció como exhibicionales la presentación de los libros de control de ingresos y salidas del trabajador por el periodo marzo 2005 a enero 2018, los mismos que fueron requeridos mediante Auto Admisorio contenido en la Resolución 02 de fecha 28 de enero de 2020, empero, ya la Sala Superior ha determinado que la parte demandada no solo no ha cumplido con ofrecer el medio de prueba por todo el periodo solicitado, sino que dicho medio de prueba ha sido alterado y no constituye un medio de prueba idónea ni que satisfaga la carga



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

probatoria de la empleadora demandada, motivo por el cual las instancias de mérito determinaron que la demandada está obstruyendo la actuación probatoria.

74.12. En atención a estos elementos de convicción, el Colegiado Superior subsumió correctamente los hechos probados en las normas jurídicas cuya infracción se ha denunciado, y cuyo análisis precede, en esa virtud llegó a la conclusión de la realización de jornada extraordinaria por parte de la demandante a razón de 1 hora diaria, descartando la existencia de las infracciones normativas denunciadas. Por tanto, es correcto cuando la instancia de mérito concluye que quedó probado el supuesto de hecho de la norma que resuelve el caso; motivos por los que, la causal postulada resulta **infundada**.

74.13. Respecto a la infracción normativa del artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR; tal como mencionamos en los considerandos precedentes, este dispositivo normativo deben interpretarse de forma armónica con la Constitución Política del Perú y la dinámica de la carga de la prueba en los procesos laborales establecida en la NLPT, pues la interpretación que propone la empresa demandada importaría aceptar que en base a un dispositivo normativo, se debe exonerar o invertir la carga de la prueba ya invertida sobre el empleador; es decir, se aceptaría vulnerar frontalmente la tutela procesal efectiva del trabajador únicamente por aplicar una interpretación literal y aislada de la norma postulada por la parte demandada.

74.14. La suscrita es de la opinión que la obligación de conservación de documentos por más de cinco años a la que se refiere el artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR, tiene como finalidad regular el soporte físico de la documentación, en este caso registros de asistencia, sin perjuicio de la conservación de los mismos mediante medios digitales; por lo cual, lo establecido en el dispositivo normativo mencionado, difiere de la carga probatoria que el empleador debe asumir para hacer valer su derecho de defensa. Una interpretación distinta conllevaría a un absurdo jurídico, pues si la norma especial (NLPT), ha determinado que la carga probatoria del la



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

documentación derivada de la relación laboral le corresponde a la parte demandada, no es posible que el empleador pretenda deslindarse del cumplimiento de su carga probatoria sosteniendo que en virtud de la normativa general, la cual contiene una obligación de conservación de documentos, debe asumirse una prohibición de conservación de los mismos en medios digitales, ni mucho menos que esta le impone una prohibición de no exhibición de los mismos.

74.15. Entonces, no es posible amparar el cuestionamiento efectuado por la recurrente, pues la conservación de los registros de asistencia, prueba directa del trabajo en sobretiempo, es una obligación imperativa del empleador, así lo establece además el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, por lo que la carga probatoria recae sobre el éste y no sobre el trabajador, al margen de si se intenta evadir su cumplimiento invocando el dispositivo normativo denunciado referente a la conservación de documentos con un máximo de cinco años, pues en base a las reglas de distribución de carga de la prueba de la NLPT, se concluye que la obligación del empleador de probar el cumplimiento de sus obligaciones no se extingue con el paso del tiempo, solo de esa forma es posible brindar una tutela jurisdiccional efectiva al trabajador quien se encuentra en una posición desfavorable para el acceso a los medios de prueba, como si los tiene el empleador.

74.16. De esta forma, el silogismo probatorio construido por la Sala Superior es correcto porque comprende los elementos de la presunción judicial regulada en el artículo 29 la NLPT, la cual queda construida de la siguiente manera: **i)** Como regla o máxima de la experiencia (premisa mayor), tenemos que todo empleador busca controlar el tiempo del trabajo por ser una variable decisiva para el pago de la remuneración, pero también para hacer tangibles sus poderes de dirección y fiscalización, y, por ello, registra la jornada de trabajo de sus laborantes para cancelar únicamente la jornada efectivamente realizada, en aquellos casos en los que se pactó en el contrato de trabajo el tiempo de la labor como baremo para el pago de la remuneraciones. Siendo también pacífico en este caso que el empleador conserva la



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

información del registro de la jornada; **ii)** El hecho indicador (premisa menor) es que el empleador decidió no presentar el registro de asistencia real al proceso en que se pretende el pago de la jornada extraordinaria; conducta claramente obstructiva a estar por la máxima de la experiencia antes anotada; y, **iii)** 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 realmente existente o pretende ocultar que incumplió su obligación de registro; en ambos casos, el hecho sujeto a probanza queda acreditado.

74.17. Entonces, por la presunción judicial aplicada por la Sala Superior para amparar el pago de horas extras, 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 y actúa en un momento anterior a la distribución de cargas probatorias, por la cual, se tiene por probado un hecho, en este caso, la jornada extraordinaria realizada por la parte demandante; motivos por los que, la causal postulada deviene en **infundada**.

SEPTUAGÉSIMO QUINTO. En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, y del artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR; es decir, las causales materiales invocadas devienen en **infundadas**; por lo que corresponde declarar infundado el recurso de casación, en consecuencia, no casar la sentencia de vista.

V. DECISIÓN

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es porque se declare: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por **la empresa demandada, [REDACTED] Cassineli e [REDACTED]** ([REDACTED] [REDACTED] (actualmente [REDACTED]) mediante escrito de fecha cinco de setiembre de dos mil veintidós; en consecuencia,



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

**CASACIÓN N.º 5078-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

NO SE CASE la sentencia de vista de fecha once de julio de dos mil veintidós; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa recurrente, sobre pago de horas extras y otros; y se *devuelvan*. **Señora Yalán Leal, Jueza Suprema. –**

S.

YALÁN LEAL

aayc/Afgp