



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: EMPRESAS NO PUEDEN AMPARARSE EN EL LÍMITE DE CONSERVACIÓN DOCUMENTAL PARA DESCONOCER HORAS EXTRAS (CASACIÓN N.º 36773-2023 LA LIBERTAD)

La Corte Suprema, mediante la Casación N.º 36773-2023 La Libertad, estableció como doctrina jurisprudencial que el plazo de cinco años para conservar registros de asistencia y documentación laboral tiene únicamente fines de simplificación administrativa y no constituye una caducidad probatoria que libere al empleador de sus deberes procesales en un juicio laboral.

El caso surgió a partir de la demanda de un trabajador que reclamó el pago de horas extras realizadas entre 1991 y 2020. La empresa sostuvo que no estaba obligada a exhibir los registros de asistencia más antiguos porque la normativa solo exige conservarlos por cinco años.

Sin embargo, la Corte Suprema precisó que una cosa es la obligación administrativa de custodia documental y otra muy distinta el deber de colaboración procesal en sede judicial. En consecuencia, el empleador no puede utilizar el vencimiento del plazo de conservación para sustraerse de su carga probatoria cuando se discuten derechos laborales de larga data.

Asimismo, el Supremo Tribunal estableció que, cuando el trabajador aporte indicios razonables sobre la realización de horas extras y el empleador no exhiba los registros de asistencia amparándose en el límite de conservación documental, dicha conducta podrá ser valorada como una inconducta procesal que active la presunción prevista en el artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo a favor del trabajador.

No obstante, la Corte aclaró que ello no implica reconocer automáticamente todas las horas reclamadas, pues el juez deberá aplicar el principio de razonabilidad para determinar una compensación prudente y acorde con las circunstancias del caso.

2 CORTE SUPREMA: CONSUMO DE ALCOHOL DEL TRABAJADOR NO EXIME RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR (CASACIÓN LABORAL N.º 30680 - 2023 LIMA)

La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N.º 30680-2023 Lima, reafirmó que el empleador, en su condición de garante de la seguridad y salud en el trabajo, es responsable por los daños derivados de accidentes laborales ocurridos durante la ejecución de las labores, incluso cuando exista una conducta imprudente del trabajador.

El caso se originó por el fallecimiento de un trabajador que conducía un vehículo de carga mientras cumplía órdenes de su empleador. Aunque el examen toxicológico acreditó que el trabajador había consumido alcohol antes del accidente, la Corte concluyó que dicha circunstancia no exonera de responsabilidad al empleador.

La Sala Suprema destacó que las empresas debieron adoptar medidas de prevención y supervisión adecuadas para evitar que el trabajador realizara actividades de riesgo en condiciones inseguras, especialmente tratándose de labores de conducción. Entre otras acciones, mencionó controles de alcoholemia, políticas de tolerancia cero al alcohol y mecanismos efectivos de supervisión.

Asimismo, recordó que el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral estableció que el empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso que afecte la vida o salud del trabajador dentro de su esfera de protección.

En consecuencia, la Corte declaró fundada la demanda de indemnización por daños y perjuicios presentada por los familiares del trabajador fallecido y confirmó la responsabilidad de las empresas demandadas.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**