



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CINCO AÑOS: LÍMITE PARA LA CONSERVACIÓN DE DOCUMENTACIÓN LABORAL (CASACIÓN LABORAL N° 3579-2025, LA LIBERTAD)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la sentencia bajo comentario estableció, como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, criterios sobre la conservación de documentación laboral y la acreditación del trabajo en sobretiempo.

El caso se originó a partir de una demanda de beneficios sociales en la que se reclamó, entre otros conceptos, el pago de horas extras, domingos y feriados correspondientes al periodo 1996-2017. Las instancias inferiores habían reconocido dichos conceptos considerando, entre otros aspectos, la falta de fiabilidad de los registros de asistencia presentados por la empresa.

La Corte Suprema determinó que los empleadores solo están obligados a conservar los libros, constancias de pago, boletas y registros laborales, incluidos los de asistencia y sobretiempo, por un plazo máximo de cinco años. Transcurrido dicho periodo, corresponde a quien alegue la existencia de un derecho acreditar su pretensión, pues no puede exigirse al empleador conservar documentación por un plazo superior al establecido legalmente.

Asimismo, precisó que, si el empleador no exhibe la documentación que legalmente debía conservar, el juez deberá reconocer los derechos reclamados por un periodo de hasta cinco años anteriores al cese. En materia de horas extras, si bien el empleador tiene la obligación de registrar el sobretiempo mediante medios seguros y confiables, la ausencia o deficiencia del registro no genera automáticamente su reconocimiento: el trabajador debe acreditar su realización efectiva mediante otros medios o, al menos, aportar indicios razonables.

Aplicando estos criterios, la Corte declaró fundado el recurso de casación por la empresa y limitó el reconocimiento de horas extras, domingos y feriados al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2012 y el 1 de febrero de 2017, ordenando una nueva liquidación. Los criterios establecidos constituyen doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores.

2 LA EXCLUSIVIDAD LABORAL DEBE SER EXPRESA Y OBJETIVAMENTE JUSTIFICADA (CASACIÓN N° 26536-2024 LIMA)

La Corte Suprema, mediante la Casación N.º 26536-2024-Lima, establece que el ordenamiento laboral peruano permite, como regla general, que un trabajador preste servicios simultáneamente para dos o más empleadores, en ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de trabajo. La existencia de una relación laboral no implica, por sí misma, un deber de exclusividad.

La exclusividad constituye una excepción y debe sustentarse en criterios objetivos y razonables. Para que sea exigible, debe existir un pacto expreso entre las partes, salvo que la ley o una disposición reglamentaria válida establezca dicha restricción. Asimismo, puede justificarse frente a situaciones como la competencia desleal, la protección de información sensible o la incompatibilidad de horarios que genere el incumplimiento de las obligaciones laborales.

En el ámbito universitario, la Corte precisa que el régimen de dedicación a tiempo completo no equivale necesariamente a dedicación exclusiva. La Ley Universitaria contempla expresamente las modalidades de dedicación exclusiva, tiempo completo y tiempo parcial, por lo que, si no existe un pacto expreso de exclusividad, el trabajador puede prestar servicios para otra institución, siempre que ello no implique el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

En consecuencia, la ausencia de una cláusula expresa de exclusividad impide imputar al trabajador su incumplimiento y, por sí sola, no configura una falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral. Las restricciones al derecho al trabajo deben ser claras, expresas y debidamente justificadas.

La Corte declaró fundado el recurso de casación y confirmó el pago de una indemnización por despido arbitrario.



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



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**