

JULIO 2025

CONSULTA LABORAL:

EN MATERIA LABORAL NO ES APLICABLE LA PRESUNCIÓN DE HECHO DEL ART. 1583 DEL CÓDIGO CIVIL

Ámbito:

La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, mediante sentencia de casación de fecha 30 de julio de 2025 (Juicio N.º 09359-2021-03484), resolvió que la presunción prevista en el artículo 1583 del Código Civil sobre pago de obligaciones no es aplicable en materia laboral, ya que en este campo prima la normativa especial del Código de Trabajo.

Antecedente:

En 2021, la trabajadora Rebeca Janet Reyes Villacís presentó una demanda contra la compañía EXPALSA EXPORTADORA DE ALIMENTOS S.A., solicitando el pago de varios haberes laborales, incluyendo décima tercera y cuarta remuneración proporcional.

En primera y segunda instancia se aceptaron parcialmente sus pretensiones. La empresa demandada presentó recurso de casación, alegando que debía aplicarse la presunción del art. 1583 CC (entrega de documento implica pago), lo que, según su criterio, demostraba que ya había cumplido con las obligaciones reclamadas.

Contenido y puntos relevantes:

- Inaplicabilidad del art. 1583 CC: La Sala concluyó que esta presunción, de naturaleza civil, no rige en el ámbito laboral.
- Carga de la prueba: En materia laboral corresponde al empleador demostrar que efectivamente pagó los haberes reclamados por el trabajador.
- Protección al trabajador: El juez debe aplicar el principio de protección y favorabilidad en

caso de duda, asegurando que el trabajador no quede en indefensión.

- Vínculo laboral probado: La existencia de la relación laboral se mantiene como base de los derechos económicos reclamados, y no se extingue por presunciones civiles ajenas al Derecho del Trabajo.

Implicaciones para empleadores:

- La carga probatoria sobre el pago de salarios, beneficios y remuneraciones recae siempre en el empleador.
- No es posible ampararse en presunciones del Código Civil para liberarse de obligaciones laborales.
- Es indispensable mantener registros claros, comprobantes de pago y documentación laboral respaldatoria en todos los casos.

Recomendaciones:

1. Conservar respaldos documentales de todos los pagos realizados a trabajadores (roles de pago, transferencias, actas de finiquito).
2. Capacitar a equipos de RRHH y contabilidad en la correcta aplicación del Código de Trabajo frente a reclamos judiciales.
3. No basar defensas en presunciones civiles, sino en la documentación laboral válida.
4. Asegurar que políticas internas contemplen siempre el principio de favorabilidad hacia el trabajador.

Fuente: Juicio N.º 09359-2021-03484, 30 de julio de 2025.