LABOR MOLINA
ABOGADOS

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:CASTILLO LEON Victor Antonio FAU 20159981216 soft
Fecha: 22/05/2026 17:02:54,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:RUBIO ZEVALLOS Rufo Isaac FAU 20159981216 soft
Fecha: 22/05/2026 17:45:29,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:YALAN LEAL JACKELINE /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 22/05/2026 17:38:01,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:CHIU PARDO Wilson Alejandro FAU 20159981216 soft
Fecha: 22/05/2026 17:28:26,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:AVILA HUAMAN Neil Erwin FAU 20159981216 soft
Fecha: 22/05/2026 17:11:16,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema:CACERES PRADO ALVARO EFRAIN /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 22/05/2026 17:42:36,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN 36773-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRAS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497

Sumilla:

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL
En una realidad sociolaboral caracterizada por la asimetría y la precariedad, el límite normativo de conservación de los registros de asistencia por el plazo de cinco (5) años (dispuesto por normas de racionalización administrativa como el Decreto Legislativo 1310 y el Decreto Supremo 004-2006-TR), no constituye un supuesto de caducidad probatoria en el fuero judicial, ni exime al empleador de su ineludible deber de colaboración. Si el trabajador aporta prueba indiciaria sobre la prestación histórica de labores en sobretiempo, la negativa del empleador a exhibir los controles de asistencia amparándose en el transcurso del plazo legal de conservación documental, constituye una inconducta procesal que activa inexorablemente la presunción judicial del artículo 29 de la LPT a favor del laborante, debiendo el juzgador determinar el quantum bajo el Principio de Razonabilidad.

Palabras clave: Conservación de documentos – caducidad probatoria – horas extras – realidad sociolaboral – facilitación probatoria

Lima, veintitrés de marzo de dos mil veintiséis.

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: vista la causa número treinta y seis mil setecientos setenta y tres, guion dos mil veintitrés, llevada a cabo en la fecha, integrada por el señor juez supremo **Castillo León** (presidente) y por los señores jueces supremos **Rubio Zevallos, Yalán Leal, Chiu Pardo** y **Ávila Huamán**, y, luego de producida la votación con arreglo a ley, emiten la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Viene a conocimiento de esta Sala Suprema el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **El Rocío S.A.**, mediante escrito de fecha 22 de diciembre de 2022 (subsanado el 17 de enero de 2023), contra la Sentencia de Vista, Resolución 12, de fecha 04 de octubre de 2022, que revocó en parte y confirmó en parte la Sentencia de primera instancia, Resolución 7, de fecha 11 de abril de 2022, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Ricardo José Villalobos Sosa, sobre pago de beneficios sociales y otros.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

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

CASACIÓN 36773-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRAS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

Mediante auto de calificación de fecha 20 de setiembre de 2024, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, por las siguientes causales: **i) Infracción normativa del artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR**, **ii) Infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR**, **iii) Infracción normativa del artículo 3.4 del Decreto Legislativo 1310.**

III. CONSIDERANDO

Antecedentes del caso y pronunciamientos de mérito

1. Conforme al escrito de demanda, el accionante solicita, entre otras pretensiones, el pago de horas extras, domingos y feriados laborados desde el 01 de enero de 1991 hasta el 31 de marzo de 2020, así como el recálculo integral de sus beneficios sociales. Argumenta haber prestado servicios por más de treinta y ocho (38) años, laborando bajo un horario continuo de doce horas diarias, recibiendo pagos diminutos o inexactos por concepto de sobretiempo.

2. El juez de primera instancia, mediante Sentencia (Resolución 7), declaró fundada en parte la demanda, pero desestimó el extremo referido al pago de horas extras, domingos y feriados. El *A quo* sostuvo que los registros presentados parcialmente por la empresa mostraban horarios variables con descansos compensatorios, y que el demandante no aportó prueba suficiente para presumir una jornada continua de 12 horas diarias durante los prolongados periodos históricos en los que no se contaba con el registro.

3. La Sala Superior, mediante Sentencia de Vista (Resolución 12), revocó dicho extremo y lo declaró fundado. El Colegiado Superior determinó que la empresa incumplió su deber procesal al no presentar la totalidad de los registros de asistencia históricos (desde el año 1991). Ante esta conducta omisiva, la Sala aplicó la presunción judicial derivada de la conducta procesal (Artículo 29 de la LPT) y, amparándose en el criterio

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

de razonabilidad, fijó un promedio mensual de tiempo extraordinario (entre 42 y 58 horas extras mensuales dependiendo del periodo cronológico), ordenando el pago y las incidencias respectivas, descontando las sumas abonadas.

Delimitación de la controversia jurídica

4. Atendiendo a que las tres causales materiales admitidas guardan estricta conexidad lógica, corresponde efectuar un análisis sistemático y conjunto. La controversia jurídica que este Supremo Tribunal debe zanjar de manera definitiva consiste en:

   i) Determinar si el límite normativo de conservación de documentos por el plazo de cinco (5) años (artículo 3.4 del Decreto Legislativo 1310 y artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR) constituye una regla de caducidad probatoria que impida la activación de la presunción judicial del artículo 29 de la Ley Procesal del Trabajo - LPT- en reclamos de data histórica.

   ii) Dilucidar si, amparada en dicha limitación administrativa, resulta lícito exigirle al trabajador una probanza absoluta e irrestricta de las horas extras mediante "otros medios" (artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR).

La facilitación probatoria frente a la asimetría material en el proceso laboral

5. Para resolver esta controversia, la labor hermenéutica de la Corte Suprema no puede operar de espaldas a la realidad social del país. La justicia laboral peruana se desenvuelve en un contexto sociológico profundamente marcado por la precariedad, la alta rotación, la informalidad estructural y una acentuada asimetría de poder entre las partes. De acuerdo con las cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la tasa de informalidad laboral en el sector empresarial privado supera el 55.5 %, cifra que se agrava drásticamente en el sector de las microempresas, donde la informalidad alcanza un alarmante 88.7 %, lo que implica que casi nueve de cada diez trabajadores en dicho estrato se encuentran excluidos del sistema de protección legal[1].

[1] Cifras oficiales extraídas de las mediciones sociolaborales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), consolidadas a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), publicadas en el Informe Técnico sobre el Comportamiento de

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

6. A este escenario se suma el uso abusivo y desnaturalizado de la contratación a plazo fijo, que representa el 78 % de los contratos, y una ínfima tasa de sindicalización que apenas bordea el 6 % de la Población Económicamente Activa[2]. Estas estadísticas configuran una severa asimetría informativa estructural en las relaciones laborales, donde prevalece el control absoluto del acervo documentario por parte del empleador. En este contexto, obligar al trabajador a que, luego de décadas de servicio, deba reconstruir milimétricamente su récord de asistencia histórica frente a un empleador que se escuda en la eliminación de la documentación, constituye la imposición de una "prueba diabólica" que colisiona frontalmente con el Principio Protector y legitima escenarios de absoluta indefensión jurídica para el laborante.

7. Ante esta realidad, el sistema procesal diseñado por la Ley 29497 no permite la indefensión probatoria. En aras de materializar la igualdad por compensación[3], el ordenamiento ha dotado al juez laboral de herramientas epistémicas de tutela, como el Principio de Facilitación Probatoria y las inferencias derivadas de la inconducta procesal, las cuales no pueden ser vaciadas de contenido mediante la invocación de normas de estricto corte administrativo, tal como se desarrollará *in extenso* en los considerandos subsiguientes de la presente sentencia.

El origen tributario-administrativo del plazo legal de conservación documental

8. Resulta imperativo, además, efectuar un análisis histórico-normativo del plazo legal de conservación documental invocado por la impugnante para develar su verdadera naturaleza jurídica. La génesis de la habilitación legal para destruir documentación a los cinco (5) años se remonta al Decreto Ley 25988, publicado el 24 de diciembre de

---

los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional. Documento de acceso público disponible en el portal web institucional: www.gob.pe/inei

[2] Datos estadísticos correspondientes al sector privado formal, obtenidos de los registros administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través del procesamiento de la Planilla Electrónica. Información de acceso público disponible en el portal web institucional: www.gob.pe/mtpe

[3] Couture, E. (1979). *Estudios de derecho procesal civil*. Tomo I. 3ª ed. Buenos Aires: Ed. Depalma, p. 276. El ilustre procesalista uruguayo señala que el derecho procesal del trabajo es un derecho "elaborado totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia", lo que fundamenta la necesidad de establecer una igualdad por compensación ante la asimetría material de las partes.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

1992. Este cuerpo normativo fue concebido, única y estrictamente, como una "Ley de racionalización del sistema tributario nacional y de eliminación de privilegios y sobrecostos", cuyo propósito fue facilitar la labor de fiscalización de la administración tributaria y aligerar la carga de archivo de los contribuyentes.

9. Posteriormente, este criterio de temporalidad fiscal fue replicado en disposiciones de naturaleza administrativa, tales como el artículo 21 del Decreto Supremo 001-98-TR respecto a las planillas de pago, el artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR respecto a los registros de asistencia, y, más recientemente, en el Decreto Legislativo 1310, dictado para aprobar "medidas adicionales de simplificación administrativa". Históricamente, el legislador jamás concibió estos dispositivos como reformas al ordenamiento procesal jurisdiccional, sino como disposiciones de simplificación administrativa orientadas a aligerar los costos empresariales de almacenamiento de acervos documentarios físicos. Tan es así que el propio artículo 3 del referido Decreto Legislativo 1310 autoriza expresamente el uso de tecnologías de la digitalización y microformas para la sustitución de los documentos físicos. Ello demuestra que la verdadera *ratio legis* de la norma es modernizar el archivo documental, resultando inaceptable utilizarla como aparente justificación legal para la destrucción y pérdida absoluta de la memoria informativa de la empresa, máxime cuando la tecnología actual permite la conservación de estos datos sin irrogar costos extremos.[4]

10. Desde la perspectiva de la epistemología jurídica, el proceso es un instrumento de la jurisdicción cuya finalidad institucional es el descubrimiento de la verdad de los hechos, presupuesto indispensable para garantizar el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva. El derecho a la prueba es un derecho complejo que exige que el proceso no sea un escenario donde el derecho sustantivo sucumba ante simples

[4] El uso de microformas y tecnologías de digitalización no constituye una alternativa novedosa incorporada exclusivamente por el Decreto Legislativo 1310, sino que el Decreto Legislativo 681 (Ley que regula el uso de tecnologías de avanzada en materia de archivo de documentos e información), publicada en el diario El Peruano el 14 de octubre de 1991, ya regulaba y habilitaba jurídicamente el uso de microformas con valor legal, permitiendo a las empresas modernizar su acervo documental sin sacrificar la información histórica.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

formalidades y ante la falta de evidencia provocada por el ocultamiento documental de la contraparte[5].

11. En ese sentido, convalidar que una norma de simplificación de gestión documental vacíe de contenido los deberes procesales de probidad contemplados en la Ley 29497, constituye un grave obstáculo para la averiguación de la verdad. Permitir que el empleador utilice la dispensa administrativa de conservación documental como un mecanismo de evasión probatoria frente a pretensiones laborales de larga data genera una inaceptable injusticia epistémica. Ello sitúa al trabajador en un estado de indefensión material que incrementa drásticamente las probabilidades de error judicial, traduciéndose en la emisión de absoluciones falsas (o falsos negativos). En la teoría general de la prueba, este escenario patológico se materializa cuando el sistema judicial rechaza una pretensión legítima y verdadera, no por la inexistencia del derecho sustantivo, sino por un déficit probatorio inducido por la contraparte. Así, mantener una exigencia probatoria rígida a cargo del trabajador en contextos donde el empleador ha empobrecido el acervo probatorio mediante la retención de los registros, generaría un dramático aumento de estas falsas absoluciones, determinando la ineficacia absoluta del sistema jurisdiccional en la protección de los derechos irrenunciables[6].

12. En la teoría general de la prueba, el razonamiento presuntivo no opera en el vacío normativo ni fáctico, sino que exige inexorablemente una estructura lógica tripartita: 1) El hecho base o indicio; 2) La conexión lógica o máxima de experiencia, que enlaza racionalmente la retención documental del empleador con la pretensión; y 3) El hecho presunto o conclusión, que permite dar por cierta la jornada extraordinaria[7]. Respecto

---

[5] Al respecto, la epistemología jurídica contemporánea asume como premisa que "hay una relación teleológica entre prueba y verdad, de modo que la verdad se configura como el objetivo institucional a alcanzar mediante la prueba en el proceso judicial" (Cfr. Ferrer Beltrán, J. (2021). Prueba sin convicción: Estándares de prueba y debido proceso. Madrid: Marcial Pons, p. 17).

[6] Cfr. Ferrer Beltrán, J. Ob. cit., p. 125. El jurista advierte sobre el peligro de las absoluciones falsas en el diseño procesal, señalando que frente a la pobreza del acervo probatorio disponible, exigir estándares rigurosos de prueba previene las condenas erróneas, "pero al precio de un dramático aumento de las falsas absoluciones y, por tanto, de la ineficacia del sistema en la protección de los derechos".

[7] Aguiló Regla, J. (2006). "Presunciones, verdad y normas procesales". En *Isegoría. Revista de filosofía moral y política*, N.º 35. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, p. 13.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

al primer elemento (el hecho base), este Supremo Tribunal debe precisar que su configuración exige un estándar mínimo de postulación. En estricta observancia del artículo 23.5 de la Ley 29497, es imperativo que la parte trabajadora aporte indicios razonables de la jornada extraordinaria, tales como prueba documental fragmentaria o pagos previos exiguos o, en su defecto, cumpla con formular un relato postulatorio verosímil y coherente de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que prestó el servicio. De este modo, la demanda misma adquiere un valor indiciario y se erige como el cimiento fáctico de la presunción.

13. En consecuencia, una demanda genérica, ambigua o carente de sustento circunstancial impide la configuración del hecho base, haciendo inoperante cualquier presunción judicial. Por el contrario, solo a partir de un escenario de verosimilitud inicial construido por el trabajador en su escrito de demanda, la carga de desvirtuar dichas afirmaciones se traslada con todo su rigor al empleador. Si el laborante cumple con esta carga postulatoria indiciaria y el empleador omite exhibir los registros de asistencia invocando de manera asistemática el plazo de conservación administrativa, el nexo lógico de la presunción se perfecciona a favor del demandante, sin que resulte exigible prueba directa del sobretiempo.

14. En efecto, el legislador de la Ley 29497, plenamente consciente de la hiposuficiencia probatoria que afecta al trabajador en el marco de una relación asimétrica, ha dotado al proceso laboral de un diseño sistemático compuesto por múltiples herramientas de facilitación probatoria orientadas a compensar dicha desigualdad material y garantizar la paridad de armas. Este armazón tuitivo y epistémico se encuentra positivizado a lo largo de la norma y se materializa en instituciones concretas como: la prevalencia del fondo sobre la forma y la suplencia de la queja deficiente (artículo III del Título Preliminar); los deberes procesales imperativos de colaboración, veracidad y buena fe (artículo 11); la presunción legal de laboralidad (artículo 23.2); la redistribución de las cargas probatorias que obliga al empleador a probar el cumplimiento de sus obligaciones (artículo 23.4); la presunción legal del hecho lesivo a partir de indicios

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

(artículo 23.5); y, fundamentalmente, la presunción judicial derivada de la inconducta procesal y la falta de colaboración (artículo 29).

15. Todas estas herramientas procesales constituyen auténticos instrumentos de *compensación epistémica* instituidos en la ley, precisamente, para corregir el déficit de información del trabajador frente al monopolio documental del empleador. A través de ellas, el ordenamiento jurídico exige que la empresa —quien concentra la disponibilidad, el control fáctico y la administración del acervo documentario de la relación de trabajo— asuma un rol dinámico y colaborativo para el descubrimiento de la verdad material, penalizando severamente su reticencia o conducta obstructiva en el proceso. En este sentido, la presunción judicial es una inferencia racional y necesaria: las máximas de la experiencia dictan que quien oculta o destruye evidencia bajo su custodia, lo hace porque esta corroboraría la tesis contraria. Por consiguiente, ante la falta de exhibición o ante el incumplimiento de los deberes de colaboración, el empleador debe asumir ineludiblemente el riesgo probatorio y económico de su propia desinformación.

16. Para la cabal aplicación de este diseño tuitivo, resulta imperativo que este Supremo Tribunal establezca una nítida diferenciación dogmática entre la carga de la prueba y el deber de colaboración procesal, categorías que no deben ser equiparadas. La carga de la prueba (*onus probandi*), regulada como regla general en el artículo 23.1 de la LPT, constituye un imperativo del propio interés; quien afirma un hecho asume el riesgo de que su pretensión sea desestimada si no aporta indicios. Por su parte, el deber de colaboración es una obligación de carácter público orientada a la averiguación de la verdad y a la probidad procesal, sancionada por el artículo 11 de la referida norma. En consecuencia, pretender que el trabajador asuma de forma absoluta la carga probatoria del sobretiempo histórico, ignorando que el empleador quebranta su deber público al retener los controles de asistencia, supondría aplicar el artículo 23.1 de forma asistemática, vaciando de contenido el principio de facilitación probatoria.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

17. Fijada la carga indiciaria del trabajador frente a la asimetría informativa, corresponde determinar el umbral de suficiencia requerido[8] para dar por ciertas las horas extras cuando el empleador falta a sus deberes de colaboración, verbigracia cuando omite exhibir los registros de asistencia. En escenarios de ocultamiento de prueba documental por la parte empleadora, el juez laboral no debe exigir al trabajador un estándar de certeza absoluta, de prueba directa inobjetable ni de convicción más allá de toda duda razonable, pues ello configuraría la exigencia de una prueba diabólica. Para equilibrar el debate y evitar un incremento intolerable de absoluciones falsas, resulta imperativo aplicar el estándar de la preponderancia de las pruebas[9] (o probabilidad prevalente). Bajo este parámetro, si el relato postulatorio y los indicios aportados por el laborante (v.gr., pagos previos diminutos) resultan racionalmente más probables que la postura renuente de la empresa, el órgano jurisdiccional debe decantarse inexorablemente por amparar la pretensión mediante la presunción del artículo 29 de la LPT.

18. Siendo este el modelo probatorio imperante, resulta jurídicamente inadmisible que el empleador pretenda vaciar de contenido este diseño sistemático de facilitación probatoria a través de una interpretación aislada y asistemática de una norma de simplificación administrativa como lo es el Decreto Legislativo 1310. Permitir que el límite normativo de conservación de archivos físicos por el transcurso de cinco (5) años derogue en la práctica los deberes de colaboración (artículo 11), la distribución de la carga probatoria (artículo 23) y la presunción judicial por inconducta (artículo 29),

[8] Cfr. Ferrer Beltrán, J. Ob. cit., pp. 18 y 109. En la epistemología jurídica, los estándares de prueba se definen como aquellas reglas de decisión que determinan el grado de probabilidad o el nivel de suficiencia probatoria a partir del cual el juzgador debe considerar como probada una hipótesis fáctica. Su establecimiento resulta imperativo, toda vez que cumplen tres funciones de máxima importancia para el debido proceso: 1) aportan los criterios imprescindibles para la justificación y motivación de la decisión judicial, 2) sirven de garantía ineludible para las partes, y fundamentalmente, 3) distribuyen el riesgo del error judicial entre ellas.

[9] Cfr. Ferrer Beltrán, J. Ob. cit., pp. 117-118. El jurista explica que el estándar de la preponderancia de la prueba (también conocido como del "más probable que no") es aquel que minimiza el número total de errores en la decisión judicial. En la epistemología jurídica, este estándar asume que "si tomamos las decisiones sobre los hechos considerando probada en cada caso la hipótesis más probable, entonces la decisión será también más probablemente acertada que errónea". De este modo, ante el ocultamiento documental, optar por el relato del trabajador, al resultar más probable, constituye la decisión más racional para la búsqueda de la verdad material.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

implicaría subordinar la efectividad de la Ley 29497 a una disposición administrativa de menor *ratio*. Una interpretación contraepistémica de este tipo consolidaría la indefensión probatoria del trabajador e incrementaría irrazonablemente el riesgo de emitir absoluciones falsas. Por consiguiente, las herramientas de facilitación probatoria de la LPT mantienen absoluta supremacía y vigencia en la resolución de la *litis*.

19. A mayor abundamiento, el error hermenéutico de la parte demandada queda aún más en evidencia si se somete su tesis interpretativa a un argumento de reducción al absurdo (*reductio ad absurdum*). En nuestro ordenamiento laboral, la Ley 27321 establece de manera imperativa que el plazo de prescripción para reclamar el pago de beneficios sociales es de cuatro (4) años, computados recién a partir del día siguiente del cese del vínculo laboral. La *ratio legis* de esta disposición radica en la propia naturaleza asimétrica del contrato de trabajo: el legislador es plenamente consciente de que, mientras subsiste la relación laboral, el trabajador se ve coaccionado de accionar judicialmente por el temor fundado a sufrir represalias o la pérdida de su empleo. Por tanto, la ley le garantiza el derecho de demandar la totalidad de los adeudos generados a lo largo de su récord histórico, accionando de manera segura tras la extinción del vínculo.

20. Si este Supremo Tribunal asumiera la interpretación postulada por la empresa demandada —esto es, que el transcurso de los cinco años fijados por el Decreto Legislativo 1310 la exime de su carga probatoria en un proceso judicial—, se llegaría al absurdo jurídico de vaciar absolutamente de contenido material a la Ley 27321. En la práctica, implicaría que un trabajador con más de veinte años de servicios que interpone legítimamente su demanda dentro de los cuatro años posteriores a su cese, perdería inexorablemente el proceso respecto de los primeros quince o dieciocho años de labores, debido a que el empleador habría destruido "legalmente" la documentación, amparado en una norma administrativa. Dicho escenario convertiría el plazo prescriptorio de la Ley 27321 en un derecho ilusorio, pues, aunque el trabajador conserve incólume su derecho sustantivo para accionar, su pretensión estaría sometida a una desestimación inminente por un déficit probatorio inducido e

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

institucionalizado. Por consiguiente, es palmario que una norma de simplificación administrativa no puede neutralizar el ejercicio del derecho de acción ni extinguir, en la vía de los hechos, las garantías prescriptorias de raigambre laboral.

Jerarquía normativa, límites de conservación documental y proscripción de la prueba diabólica

21. Conforme se advierte del recurso de casación, la empresa demandada invoca el artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR y el artículo 3.4 del Decreto Legislativo 1310, los cuales establecen la obligación del empleador de conservar los controles de asistencia y constancias de pago únicamente hasta por cinco (5) años. Sin embargo, frente a la pretensión de la recurrente de utilizar dichas normas para eximirse de su ineludible deber probatorio en sede judicial, corresponde a esta Sala Suprema efectuar un estricto escrutinio de constitucionalidad, jerarquía y teleología normativa.

22. En primer lugar, respecto al Decreto Supremo 004-2006-TR, es imperativo señalar que se trata de una disposición de rango infralegal cuyo propósito teleológico está orientado, exclusiva y excluyentemente, a fines de control inspectivo y derecho administrativo sancionador. En efecto, de la lectura sistemática de su articulado, se advierte que sus mandatos tienen como destinatario a la *Autoridad Administrativa de Trabajo* (artículo 5); que califica el trabajo en sobretiempo impuesto como una conducta a ser *sancionada por el Ministerio de Trabajo* (artículo 7); y que tipifica un catálogo de *infracciones administrativas* (artículo 8), imponiendo multas a quienes no pongan el registro a disposición de los inspectores.

23. Consecuentemente, el límite de cinco (5) años de conservación previsto en el artículo 6 de dicho decreto, únicamente significa que la autoridad administrativa no podrá imponer multas inspectivas por registros de data mayor a cinco años[10]. Sin embargo, ante un aparente conflicto normativo en el fuero jurisdiccional, en irrestricta aplicación

[10] Lo cual guarda correlato con la redacción originaria de la Ley 28806, vigente a la publicación del Decreto Supremo 004-2006-TR, que en su artículo 51 establecía originariamente un plazo de prescripción administrativa de 5 años.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

del Principio de Jerarquía Normativa (artículo 51 de la Constitución), un decreto supremo reglamentario diseñado para regular inspecciones y multas administrativas carece en absoluto de virtualidad jurídica para derogar, limitar ni vaciar de contenido a una norma con rango de Ley formal, como lo es la Ley 29497, Ley Procesal del Trabajo, la cual consagra, entre otras herramientas de facilitación probatoria, el deber de colaboración probatoria y procesal de las partes[11].

24. En la misma línea, si bien el Decreto Legislativo 1310 ostenta rango de ley, resulta imperativo que este Supremo Tribunal someta su aplicación a una estricta interpretación conforme a la Constitución. El derecho fundamental a la prueba constituye un elemento medular del debido proceso y de la tutela jurisdiccional efectiva, consagrados en el artículo 139 inciso 3 de la Norma Fundamental. En tal sentido, toda disposición legal debe ser interpretada de forma tal que optimice y no vacíe de contenido los derechos fundamentales, máxime en el proceso laboral, cuya justificación constitucional radica, precisamente, en la necesidad de brindar una tutela diferenciada que compense las desigualdades materiales de las partes para garantizar la igualdad de armas.

25. Bajo este escrutinio, si se asumiera la tesis de la demandada —esto es, interpretar que el artículo 3.4 del Decreto Legislativo 1310 crea una suerte de "caducidad probatoria" oclusiva en el fuero judicial—, dicha exégesis resultaría abiertamente inconstitucional, pues implicaría que una norma dictada en el exclusivo marco de la racionalización y simplificación administrativa tiene la validez para extinguir el derecho a la prueba del trabajador y neutralizar los deberes de colaboración procesal. Por consiguiente, en salvaguarda de la supremacía constitucional, la única interpretación conforme y válida de la citada norma es aquella que confina su eficacia estrictamente al ámbito de la racionalización administrativa, careciendo de virtualidad para invadir la

[11] Cfr. Ferrer Beltrán, J. y Rodríguez, Jorge Luis. (2011) Jerarquías normativas y dinámica de los sistemas jurídicos. Madrid: Marcial Pons, pp. 137-138. La doctrina especializada concibe a la jerarquía material y al principio de *lex superior* como el criterio de ordenación que garantiza que, ante la incompatibilidad o conflicto normativo, la norma de mayor rango estructural prevalezca inexorablemente, impidiendo que disposiciones reglamentarias o de menor jerarquía restrinjan, inapliquen o modifiquen los mandatos imperativos de la norma superior.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

esfera jurisdiccional o relevar al empleador de su ineludible carga probatoria jurisdiccional.

26. A mayor abundamiento, asumir la tesis propuesta por la entidad demandada implicaría avalar un evidente y flagrante exceso en el ejercicio de las facultades legislativas delegadas, viciando de inconstitucionalidad la norma invocada. En efecto, de la revisión del propio texto de promulgación del Decreto Legislativo 1310, se advierte que este fue emitido al amparo de la Ley 30506. Dicha ley del Congreso delegó competencias al Poder Ejecutivo habilitándolo estrictamente a *"modificar el marco normativo del procedimiento administrativo general con el objeto de simplificar, optimizar y eliminar procedimientos administrativos"*. En tal sentido, el Poder Ejecutivo carecía en absoluto de facultades delegadas para alterar las reglas jurisdiccionales de la carga de la prueba o establecer plazos de caducidad probatoria que restrinjan el derecho fundamental a la prueba de los trabajadores en la vía judicial. Por consiguiente, pretender otorgarle al referido decreto legislativo alcances procesales que extinguen derechos en un litigio, supone un desborde inadmisible del marco autoritativo que le dio origen.

27. Así, ante el reclamo de horas extras de data histórica, si el trabajador cumple con aportar su prueba indiciaria (el hecho base), la negativa del empleador a exhibir los controles de asistencia amparándose en el límite temporal de custodia documental constituye una manifiesta inconducta obstructiva que activa inexorablemente la presunción judicial regulada en el artículo 29 de la Ley 29497, permitiendo al juzgador dar por cierta la realización de las labores en sobretiempo.

28. Este escrutinio de tutela jurisdiccional encuentra respaldo directo y vinculante en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional[12]. El supremo intérprete de la Constitución ha proscrito expresamente la validez de exigencias probatorias irrazonables,

[12] Al respecto, véase la Sentencia recaída en el Expediente 06135-2006-PA/TC; criterio reiterado de manera uniforme en la Sentencia recaída en el Expediente 00968-2022-PHC/TC (fundamento 3) y en la Sentencia del Expediente 00434-2022-PA/TC (fundamento 12).

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

señalando que pretender que la parte accionante demuestre hechos cuya prueba monopoliza la demandada significa exigirle *"una prueba de difícil e, incluso, imposible acreditación, pero ello no por su inexistencia, sino por el considerable grado de dificultad que implica su obtención"*. En el mismo pronunciamiento, el Tribunal Constitucional ha validado que, ante la conducta renuente de la demandada a exhibir la información que custodia, resulta plenamente válido asumir como ciertos los hechos alegados para *"evitar el traslado de una carga excesiva"* sobre la parte accionante. Por consiguiente, la activación de la presunción judicial ante el ocultamiento de información del empleador constituye un imperativo de irrestricto orden constitucional para proscribir la prueba diabólica.

El Principio de Razonabilidad como límite a la presunción del sobretiempo

29. Si bien la inconducta procesal del empleador activa la presunción judicial a favor del trabajador frente a la dificultad probatoria, dicha presunción no constituye una concesión para amparar matemática e irrestrictamente todas las afirmaciones fácticas de la demanda. En efecto, el artículo III del Título Preliminar de la Ley 29497 exige a los jueces observar el Principio de Razonabilidad. En el contexto de las pretensiones históricas de sobretiempo, la razonabilidad opera como un mecanismo de ponderación lógica y de la experiencia humana. Exige al juzgador evaluar que el reclamo de jornadas extendidas por periodos sumamente prolongados (décadas) no colisione con los límites biológicos de resistencia, fatiga y descanso propios de la naturaleza humana, ni con las lógicas paralizaciones de la actividad productiva. Por ende, la valoración de la prueba y la cuantificación del adeudo no pueden consagrar situaciones materialmente inverosímiles, debiendo el juez emplear su apreciación razonada para fijar un promedio prudencial y equitativo.

Establecimiento de Doctrina Jurisprudencial sobre el plazo legal de conservación documental en pretensiones laborales históricas

30. Atendiendo a la existencia de interpretaciones disímiles y contradictorias en los órganos jurisdiccionales de mérito respecto a los alcances del Decreto Legislativo 1310 frente a las cargas probatorias y deberes de colaboración procesales, resulta

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

imperativo otorgar predictibilidad, uniformidad y tutela efectiva a los justiciables. Por consiguiente, de conformidad con la potestad conferida por el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, corresponde a esta Sala Suprema establecer las siguientes reglas que constituyen *Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento* para todos los jueces de la República:

- **Regla 1:** Las disposiciones legales que autorizan al empleador a conservar los registros de asistencia y planillas únicamente hasta por cinco (5) años después de generados (tales como el artículo 6 del Decreto Supremo 004-2006-TR y el artículo 3.4 del Decreto Legislativo 1310), constituyen normas de estricta racionalización y simplificación administrativa. Su propósito es reducir los costos empresariales de almacenamiento de acervos documentarios físicos frente a eventuales inspecciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pero no instituyen un supuesto de caducidad probatoria procesal que extinga los derechos del trabajador de data histórica.
- **Regla 2:** Una cosa es la inexistencia de la obligación administrativa de custodia documental, y otra, sustancialmente distinta, es la ineludible carga procesal de defensa, probidad y colaboración ante un requerimiento jurisdiccional. El empleador no puede utilizar un límite normativo de conservación para sustraerse de su deber de colaborar con el esclarecimiento de los hechos. El transcurso de los cinco años no lo releva de la carga probatoria que le impone el artículo 23.4 de la Ley 29497 ni de los deberes de colaboración establecidos en los artículos 11 y 29 del mismo cuerpo normativo.
- **Regla 3:** En los procesos donde se reclame el pago de horas extras por periodos superiores a los cinco años de antigüedad, rige el principio de facilitación probatoria. Si el trabajador cumple con su carga procesal indiciaria (el hecho base); para lo cual, es imperativo que aporte indicios razonables de la jornada extraordinaria, tales como pagos previos diminutos, mensajes, comunicaciones, la formulación de un relato postulatorio verosímil y coherente de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que prestó el servicio u otros similares; y frente a ello el empleador omite exhibir los registros de

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

asistencia invocando el plazo de cinco años, su omisión se valora como una conducta obstructiva. En este escenario, se activa legítima e inexorablemente la presunción contemplada en el artículo 29 de la Ley 29497, presumiéndose la realización de labores en sobretiempo, incluso en periodos superiores a los 5 años de antigüedad.

- **Regla 4:** Si bien la inconducta procesal del empleador legitima el amparo de las horas extras mediante presunciones judiciales, este mecanismo de compensación epistémica no implica el reconocimiento automático e irrestricto de la totalidad de las horas demandadas. El juez laboral tiene el deber de someter la cuantificación al Principio de Razonabilidad (artículo III del Título Preliminar de la LPT). Para ello, deberá fijar promedios prudenciales, lógicos y equitativos, ponderando integralmente, entre otros: a) La naturaleza del cargo desempeñado y las particularidades del servicio prestado; b) Las limitaciones físicas inherentes a la jornada y la imposibilidad biológica humana de prestar jornadas extremas ininterrumpidas durante años o décadas sin descanso; c) Las paralizaciones, fluctuaciones y variaciones propias de toda relación laboral prolongada; d) las horas extras que puedan determinarse de la prueba aportada; o, e) Los indicios probatorios que obren en el expediente, evitando que la presunción tuitiva derive en un enriquecimiento indebido o en un absurdo fáctico.

Análisis del caso concreto

31. Habiendo clarificado mediante Doctrina Jurisprudencial que el empleador no está exento de su deber probatorio bajo el amparo de una dispensa administrativa, corresponde trasladar el escrutinio a la controversia del señor Villalobos Sosa. Verificando las premisas metodológicas de la doctrina jurisprudencial establecida en la presente ejecutoria, este Supremo Tribunal advierte que el accionante cumplió satisfactoriamente con aportar su “carga indiciaria” (el hecho base). Conforme a los hechos probados recogidos por la instancia de mérito, obran en el expediente documentales y boletas de pago que evidencian abonos esporádicos en cuotas aminoradas por concepto de horas extras efectuados por la propia demandada. Bajo

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

nuestro estándar epistémico, la preexistencia de estos pagos parciales desvanece cualquier atisbo de demanda temeraria y configura materialmente el indicio inobjetable de que la dinámica del cargo de obrero de producción (área de evisceración) desempeñado por el actor sí exigía el despliegue de labores extraordinarias.

32. Configurado el escenario de verosimilitud indiciaria aportado por el trabajador, correspondía a la empresa empleadora, El Rocío S.A., desvirtuar la afirmación. Sin embargo, la demandada retuvo u omitió exhibir el acervo documentario histórico, amparándose en una exégesis restrictiva y errónea del Decreto Legislativo 1310 argumentando que solo debía guardar registros hasta el 2015.

33. Exigir en este escenario que sea el propio trabajador quien demuestre su récord exhaustivo de casi treinta años "por otros medios" (amparándose en el artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR), constituye la imposición de una *prueba diabólica* y una exigencia probatoria irrazonable que consolida la asimetría. Conforme a los estándares del Tribunal Constitucional desarrollados en los considerandos generales de la presente resolución, toda vez que en el caso de autos es la manifiesta inconducta omisiva del empleador la que imposibilitó el acceso a la prueba directa, la activación de la presunción judicial a favor del accionante resulta plenamente legítima, a fin de evitar el traslado de una carga probatoria excesiva e inconstitucional.

De la determinación del *quantum* a la luz del Principio de Razonabilidad

34. De la revisión del escrito postulatorio de demanda, se advierte que el accionante ingresó a laborar el 30 de setiembre de 1982, desempeñándose como obrero en el área de evisceración de producción. Su pretensión principal comprende, entre otros conceptos, el pago de trabajo en sobretiempo por el periodo ininterrumpido del 01 de enero de 1991 al 31 de marzo de 2020. Como sustento fáctico, afirma haber estado sujeto a un horario rotativo de doce (12) horas diarias (de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y viceversa), de lunes a domingo, con únicamente dos días de descanso al mes, demandando en consecuencia el pago continuo de cuatro (4) horas extras diarias.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

35. Sometida esta proposición fáctica al escrutinio del Principio de Razonabilidad (conforme a los parámetros de la Regla 4 de la presente ejecutoria), resulta evidente que el amparo irrestricto de una jornada ininterrumpida de doce (12) horas diarias, durante veintiocho (28) días al mes y por un lapso ininterrumpido de veintinueve (29) años, resulta materialmente inviable. Dicha aseveración colisiona con las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, relativas a la capacidad física humana, la fatiga natural propia de las labores operativas agroindustriales y las interrupciones inherentes al ciclo productivo.

36. El Juez de primera instancia desestimó el extremo referido al pago de horas extras. Argumentó que los registros de asistencia parciales exhibidos por la parte demandada denotaban horarios variables y que el actor no había aportado material probatorio idóneo para acreditar fehacientemente una jornada continua de doce horas durante los extensos periodos no registrados. Dicho razonamiento, sin embargo, incurrió en el defecto hermenéutico proscrito por la presente ejecutoria, al trasladar la carga de la prueba íntegramente al trabajador y eximir a la parte empleadora de las consecuencias procesales derivadas de su omisión probatoria.

37. En segunda instancia, la Sala Superior enmendó dicho criterio. El Colegiado de mérito constató que en el acervo documentario —específicamente en las boletas de pago obrantes en autos— existían indicios comprobados de la prestación de labores en sobretiempo. Ante ello, frente a la renuencia de la empresa demandada a exhibir la totalidad de los controles de asistencia históricos desde el año 1991, la instancia revisora procedió a activar válidamente la presunción judicial derivada de la conducta procesal, prevista en el artículo 29 de la Ley 29497.

38. Ahora bien, en el marco del control casatorio encomendado a este Supremo Tribunal, se verifica que la decisión de la Sala Superior se ajusta a Derecho, toda vez que no otorgó en forma automática la totalidad de las horas reclamadas en la demanda (ciento doce horas extras mensuales), sino que sometió la presunción al mandato de

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

razonabilidad. Resulta jurídicamente correcto que el *Ad quem* haya fundado su decisión en premisas fácticas comprobadas en el proceso:

a) *En atención a la naturaleza de la labor:* Considerando el desgaste físico inherente al cargo de obrero de evisceración, coligió de forma lógica que la prolongación de la jornada debía obedecer a fluctuaciones propias del ciclo de producción y no a una exigencia lineal de doce horas continuas a lo largo de tres décadas.
b) *En atención al comportamiento probatorio de las boletas de pago:* Verificó que, históricamente, los abonos por sobretiempo consignados por el propio empleador presentaban un carácter variable. Este hecho desvirtuaba la aseveración de una jornada extraordinaria rígida de cuatro horas diarias, respaldando la necesidad de establecer un cálculo promediado.

39. En consecuencia, la determinación de la instancia de mérito de fijar un promedio equitativo —oscilante entre 42 y 58 horas extras mensuales, según el periodo cronológico evaluado— constituye una aplicación estricta del Principio de Razonabilidad y de las reglas de la sana crítica. La Sala Superior ha procedido de forma arreglada a ley: sancionó la renuencia probatoria del empleador, garantizó el derecho sustantivo del trabajador respaldado en prueba indiciaria, y circunscribió la condena a límites fáctica y materialmente viables. Por consiguiente, al no advertirse vulneración a las reglas procesales de la carga de la prueba ni aplicación indebida de las normativas de conservación documental, las causales materiales denunciadas devienen en **infundadas**.

40. Finalmente, en irrestricta observancia de la potestad conferida por el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los magistrados que suscriben la presente ejecutoria suprema dejan expresa constancia de su apartamiento motivado de cualquier criterio jurisdiccional distinto o contradictorio que hubieren suscrito con anterioridad sobre esta misma controversia jurídica.

IV. DECISIÓN

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

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

CASACIÓN 36773-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRAS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497

Por estas consideraciones, y en estricta aplicación del artículo 39 de la Ley 29497, Ley Procesal del Trabajo:

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **El Rocío S.A.**; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución número doce de fecha 04 de octubre de 2022, que revocó en parte y confirmó en parte la sentencia apelada, declarando fundada la demanda sobre pago de horas extras, domingos, feriados, e incidencia en los beneficios sociales. **DECLARARON** que el considerando **trigésimo** (Reglas 1, 2, 3 y 4) de la presente ejecutoria constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en los seguidos por Ricardo José Villalobos Sosa contra la parte recurrente, sobre pago de beneficios sociales y otros. Notifíquese por Secretaría y devuélvanse los autos. Ponente Señor Castillo León, Juez Supremo.
S.S.

CASTILLO LEÓN
RUBIO ZEVALLOS
YALÁN LEAL
CHIU PARDO
ÁVILA HUAMÁN
Efum/emmz

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

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

CASACIÓN 36773-2023
LA LIBERTAD
PAGO DE HORAS EXTRAS
PROCESO ORDINARIO - LEY 29497

RESUMEN EN LENGUAJE CLARO DE LA PRESENTE SENTENCIA[13]

(En aplicación de las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia)

1. **¿De qué trata este caso?** Un trabajador demandó a su empresa para que le pague las horas extras que realizó durante muchos años (desde 1991 hasta 2020). La empresa se negó a pagar argumentando que la ley administrativa solo le exige guardar los registros de asistencia por cinco (5) años, y que, amparándose en ello, ya no contaba con los documentos antiguos.
2. **¿Qué ha decidido la Corte Suprema?** La Corte Suprema ha señalado que la regla de los cinco años sirve para aligerar los archivos de las empresas frente a inspecciones administrativas, pero no es una excusa válida para no mostrar pruebas en un juicio. En un proceso judicial, la empresa tiene el deber de colaborar siempre con el juez para descubrir la verdad.
3. **¿Cuáles son las nuevas reglas obligatorias para todos los jueces del país?** Para proteger a los trabajadores en situaciones similares, esta sentencia establece una Doctrina Jurisprudencial (reglas de cumplimiento obligatorio):
   - *Si la empresa oculta las pruebas*: Si un trabajador reclama horas extras antiguas y la empresa no muestra los registros de asistencia usando la excusa de los cinco años, el juez tomará esa actitud como una conducta de ocultamiento y presumirá con razonabilidad que el trabajador sí hizo horas extras.
   - *El deber del trabajador*: Para que el juez le crea, el trabajador debe contar su historia de forma clara, indicando cómo y cuándo trabajó de más, o mostrar algún indicio (por ejemplo, boletas antiguas donde le pagaron montos pequeños por horas extras).

[13] El presente resumen se emite en estricta observancia de las "100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad", a las cuales el Poder Judicial del Perú se adhirió institucionalmente mediante la Resolución Administrativa 266-2010-CE-PJ (actualizada por la R.A. 198-2020-CE-PJ). Específicamente, esta síntesis da cumplimiento a la Regla 58, que consagra el derecho de las personas a comprender la naturaleza y consecuencias de los actos judiciales, y a la Regla 60, que establece la directriz de fomentar que las resoluciones judiciales se redacten y expliquen en términos claros, sencillos y comprensibles, garantizando de este modo la tutela jurisdiccional efectiva y el derecho a la información del trabajador demandante.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

- *El pago justo y el sentido común*: Aunque se castigue a la empresa por ocultar pruebas, el juez no debe aprobar automáticamente todo lo que pida el trabajador. El juez debe usar el sentido común (Principio de Razonabilidad) para calcular un pago justo, considerando que es humanamente imposible trabajar jornadas extremas por décadas sin descansar o enfermarse.

4. **¿Qué pasó con el trabajador en este caso?** La Corte Suprema le dio la razón al trabajador porque la empresa ocultó los registros y él presentó boletas antiguas que probaban que sí solía hacer horas extras. Sin embargo, como el trabajador pedía que se le paguen 12 horas diarias ininterrumpidas por 29 años (lo cual es físicamente imposible), los jueces ordenaron un pago promedio justo y razonable por todo el tiempo que trabajó.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.