



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

**TABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**MÉTODO DE CASO JURÍDICO**

**MEDIOS PROBATORIOS IDÓNEOS PARA ACREDITAR HORAS EXTRAS**

**EN EL RÉGIMEN PRIVADO**

**CASACIÓN LABORAL N°21433-2018-LIMA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autores: MONCADA GARCIA YADIRA DARLENE  
MUÑOZ BURGA JOSÉ MANUEL**

**Asesor: Mag. MERCADO ARBIETO ARISTO WILBER**

**SAN JUAN BAUTISTA-MAYNAS-LORETO-PERÚ**

**2025**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 344-2025-UCP-FDCP, del 04 de junio de 2025 se designa jurado y se programa fecha de sustentación.

Siendo las 10:00 am, del día 25 de junio de 2025, se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: "MEDIOS PROBATORIOS IDONEOS PARA ACREDITAR HORAS EXTRAS EN EL REGIMEN PRIVADO. CASACION LABORAL 21433-2018-LIMA"

Presentado por:

**YADIRA DARLENE MONCADA GARCIA  
JOSE MANUEL MUÑOZ BURGA**

Asesor (es): Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieta

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es ..... APROBADA .....

A las ...11:35... horas culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.

  
-----  
Dr. Jose Napolcon Jara Martel  
Presidente

  
-----  
Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez  
Miembro

  
-----  
Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzalez  
Miembro

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL



*"Año de la recuperación y consolidación de la económica peruana"*

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

### **"MEDIOS PROBATORIOS IDÓNEOS PARA ACREDITAR HORAS EXTRAS EN EL RÉGIMEN PRIVADO CASACIÓN LABORAL N°21433-2018-LIMA"**

De los alumnos: **YADIRA DARLENE MONCADA GARCIA Y JOSÉ MANUEL MUÑOZ BURGA**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **10% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 20 de febrero del 2025.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a horizontal line.

**Presidente del Comité de Ética e  
Integridad Científica  
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores**

JLTF/C.E.I.C-A  
52-2025

# RESULTADO DE ANTIPLAGIO



UCP\_DERECHO\_2025\_TSP\_JOSEMUÑOZ\_YADIRAMONCADA\_V1



Nombre del documento: UCP\_DERECHO\_2025\_TSP\_JOSEMUÑOZ\_YADIRAMONCADA\_V1.pdf  
 ID del documento: cf90f4fb9b973caf176f4bbea4e9726c631a0d2c  
 Tamaño del documento original: 510,1 kB  
 Autores: []

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores  
 Fecha de depósito: 19/2/2025  
 Tipo de carga: interface  
 fecha de fin de análisis: 19/2/2025

Número de palabras: 17.826  
 Número de caracteres: 115.176

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/">lpderecho.pe</a>   La prueba en el proceso laboral ordinario   LP 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (77 palabras)
2	<a href="https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cd34e68043cb9d09be22bf6745cba5c4/21433-2018.pdf...">www.pj.gob.pe</a> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (64 palabras)
3	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12727/3294">hdl.handle.net</a>   Necesidad de regular adecuadamente la actividad probatoria en el ... 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (55 palabras)
4	<a href="https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/03/Casacion-19330-2019-La-Libertad-LPDere...">img.lpderecho.pe</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)
5	<a href="http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1987">repositorio.ucp.edu.pe</a>   Despido fraudulento - sentencia casación n° 23780-2018- I... http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1987	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

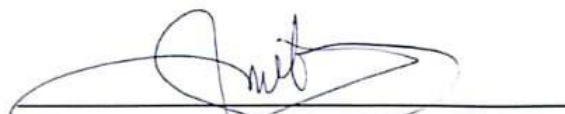
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/659">repositorio.ucp.edu.pe</a>   El despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Con... http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/659	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	<a href="https://valenciaabogados.com/2023/07/03/comentarios-respecto-al-pago-de-horas-extras-en-la-...">valenciaabogados.com</a>   COMENTARIOS RESPECTO AL PAGO DE HORAS EXTRAS EN ... https://valenciaabogados.com/2023/07/03/comentarios-respecto-al-pago-de-horas-extras-en-la-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
3	<a href="https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/ServletDescarga?uuid=49131411-c95e-4105-...">jurisprudencia.pj.gob.pe</a> https://jurisprudencia.pj.gob.pe/jurisprudenciaweb/ServletDescarga?uuid=49131411-c95e-4105-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
4	<a href="https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d2d57e804bf34697a7d8b7dd50fa768f/CASACION_N.º_1...">www.pj.gob.pe</a> https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d2d57e804bf34697a7d8b7dd50fa768f/CASACION_N.º_1...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	<a href="https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/08/Casacion-8363-2021-Lima-LPDerecho.pdf">img.lpderecho.pe</a> https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/08/Casacion-8363-2021-Lima-LPDerecho.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1 <https://definicion.de/derecho-laboral/>

## PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentada en acto público el día 25 de junio del año 2025, en la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguientes:



**Dr. Jose Napoleon Jara Martel**  
Presidente



**Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez**  
Miembro



**Mag. Sergio Horacio Ramos Gonzalez**  
Miembro



**Mag. Aristo Wilbert Mercado Arbieta**  
Asesor

## DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, por darme la vida y fortaleza cada día; a mis padres Jorge Moncada y Jenny Garcia, que desde niña siempre me inculcaron las ganas de superación; pese a no contar con los recursos económicos necesarios, trabajaron en equipo, para apoyarme a cumplir mi sueño; su esfuerzo, perseverancia, dedicación y estrategia, fueron la principal motivación para estudiar con aún más entusiasmo, quiero ser el reflejo del resultado de su esfuerzo, todo lo que pueda ser o conseguir se los debo a ellos; asimismo a mis hermanas Carol, Treyci y Estrellita por ser mi complemento perfecto, nosotras más que nadie, sabemos el esfuerzo que hicimos como familia durante estos años, a mi cuñado Alexander por querer tanto a mi familia, a mi sobrinita Jade Nirvana la amo mucho.

*Yadira Darlene Moncada Garcia*

A Dios y a mi familia, por haberme acompañado en cada paso y circunstancias de la vida, a los buenos amigos por sus palabras de alientos.

*José Manuel Muñoz Burga*

## **AGRADECIMIENTO**

*A Jesucristo por su amor y fortaleza; asimismo expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a los docentes de nuestra alma mater Universidad Científica del Perú por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestros conocimientos y convicciones profesionales durante los años que compartimos aulas y experiencias; en especial al magister Aristo Wilber Mercado Arbieta y Dr. Martin Pedro Garay Mercado, por su aporte en el presente trabajo.*

**Los autores**

## ÍNDICE

	Pg
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN .....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	16
2.1 Antecedentes de Estudio .....	16
a) Antecedentes internacionales .....	16
b) Antecedentes Nacionales .....	19
c) Antecedentes regionales o locales.....	25
2.2 Definiciones teóricas .....	29
2.2.1 El proceso .....	29
2.2.2 El proceso laboral.....	30
2.2.3 Concepto de la prueba .....	30
2.2.4 Derecho a la prueba.....	31
2.2.5 Valoración de la prueba.....	32
2.2.6 Carga de la prueba.....	32
2.2.7 Carga probatoria dinámica.....	34
2.2.8 Diferencia de la carga de la prueba y carga probatoria dinámica .....	34
2.2.9 Medios de pruebas en materia laboral.....	35
2.2.9.1 Prueba de parte .....	35
2.2.9.2 Prueba de oficio .....	36
2.2.9.3 Prueba exhibicional .....	36
2.2.9.4 Prueba indiciaria .....	37
2.2.10 Tipos de Presunciones.....	38
2.2.11 Principio de la Verdad Material .....	40
2.2.12 Carga probatoria dinámica en el derecho comparado .....	40
a) Perú .....	40
b) España.....	42
c) Colombia.....	43
d) Ecuador.....	43
e) Venezuela.....	44
f) Argentina .....	44
g) México.....	44
2.2.14 Pago de horas extras u sobretiempo .....	45
2.2.15 Jurisprudencia sobre la acreditación de horas extras .....	46
a. Casación Laboral N° 17885-2017-Del Santa.....	46
b. Casación N° 3372-2019-La Libertad.....	47
c. Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL.....	47
2.2.16 Definición de términos básicos .....	49
CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	50
3.1. Descripción del problema .....	50
3.2. Formulación del problema.....	51

3.2.1. Problema general .....	51
3.2.2. Problemas específicos .....	51
3.3. Objetivos .....	52
3.3.1. Objetivo general .....	52
3.3.2. Objetivos específicos .....	52
3.4. Justificación e importancia de la investigación.....	53
3.4.1. Justificación práctica .....	53
3.4.2. Justificación científica .....	53
3.4.3. Justificación legal.....	53
3.5. Variables.....	54
3.5.1. Variable Independiente .....	54
3.5.2. Variable Dependiente.....	54
3.6. Supuestos de la Investigación .....	54
3.6.1. Supuesto general .....	54
3.6.2. Supuesto específico .....	54
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	56
4.1. Tipo y diseño de estudio.....	56
4.1.1. Tipo de estudio.....	56
4.1.2. Diseño de estudio .....	56
4.2. Población y muestra .....	57
4.2.1. Población.....	57
4.2.2. Muestra.....	57
4.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	57
4.3.1. Revisión y Análisis documental .....	57
4.3.2. Encuestas .....	58
4.3.3. Estadística.....	58
4.3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	58
4.4. Procedimientos de recolección de datos .....	58
4.5. Validez y Confiabilidad.....	59
4.6. Plan de análisis de rigor y ética .....	60
CAPÍTULO V: RESULTADOS .....	61
5.1. Resultados – I .....	61
5.2. Resultados – II .....	68
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN .....	80
6.1. Discusión – I .....	80
6.2. Discusión – II.....	82
CAPÍTULO VII: CONCLUSIÓN.....	84
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES.....	86
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	90
Anexo 01: Matriz de Consistencia .....	91
Anexo 02: Operacionalización de Variables (Dimensiones e Indicadores) .....	92
Anexo 03: Encuesta .....	93
Anexo 04: Proyecto de Ley N°00001/2024-UCP .....	100
Anexo 05: Sentencia Casatoria.....	108
Anexo 06: Diapositivas .....	124

## RESUMEN

El presente trabajo versa sobre la Casación N°21433-2018-LIMA, el cual analiza el reconocimiento del pago de horas extras. En este caso la señora Julia Elva Aquino Puente, demando a la empresa Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, solicitando el pago de beneficios sociales por concepto de pago de horas extras y sus incidencias.

Posteriormente en primera instancia se resuelve fundada la demanda; señalando que las horas extras alegadas por la demandante fueron acreditadas con boletas de un determinado periodo, asimismo tuvieron en cuenta la declaración testimonial, por lo que se fijó en tres (3.00) horas diarias de horas extra y sus incidencias; por lo demás, en materia de vacaciones e indemnización vacacional, se determinó que en el período de 1985 al 2012, la demandada no cumplió íntegramente con el otorgamiento de vacaciones a la demandante, por lo que se ordenó el pago.

En segunda instancia, concluyeron confirmar la decisión dictada en primera instancia, sin embargo, en las boletas de pago se evidencio que la parte demandante sí efectuó el uso de sus vacaciones remuneradas por un período de treinta (30) días, la cual fue pagada puntualmente; por lo que se realizó el descuento. En esa misma línea, en materia de horas extras, se certificaron boletas de pago anteriores al mes de marzo de 1993, por lo que consideraron oportuno tomar como referencia, solo el promedio de las últimas 6 boletas de pago, con dos puntos treinta y nueve (2.39) horas extras diarias y en consecuencia se realizó el recalcu correspondiente.

**Palabras Claves:** pago, medios, idóneos, horas extras, dinámica, exhibición, obligación, acreditación, boleta de pago.

## ABSTRACT

This article addresses Cassation Case No. 21433-2018-LIMA, which analyzes the recognition of overtime pay. In this case, Ms. Julia Elva Aquino Puente sued Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, requesting payment of social benefits for overtime pay and its related incidentals.

The first instance subsequently ruled that the claim was well-founded. It was noted that the overtime hours claimed by the plaintiff were credited with pay slips for a specific period. The plaintiff's testimony was also taken into account, and the award was set at three (3.00) hours of overtime per day and its related incidentals. Furthermore, regarding vacation time and vacation compensation, it was determined that from 1985 to 2012, the defendant failed to fully comply with the granting of vacation time to the plaintiff, and payment was therefore ordered.

In the second instance, they concluded by confirming the decision issued in the first instance, however, the pay slips showed that the plaintiff did use his paid vacation time for a period of thirty (30) days, which was paid on time; therefore, the deduction was made. Along the same lines, in terms of overtime, pay slips prior to March 1993 were certified, so they considered it appropriate to take as a reference only the average of the last 6 pay slips, with two point thirty-nine (2.39) hours of daily overtime, and consequently, the corresponding recalculation was made.

**Keywords:** payment, means, suitable, overtime, dynamics, exhibition, obligation, accreditation, pay stub.

## **CAPITULO I: INTRODUCCIÓN**

En el presente trabajo de suficiencia profesional, se ha decidido abordar el tema de las horas extras la cual es una práctica común en muchas empresas del régimen laboral de la actividad privada en el Perú, hay muchos trabajadores que se dedican realizar horas extras, después de cumplir con su horario de jornada laboral, por ello el trabajador tiene derecho de recibir una remuneración adicional por el tiempo trabajado en horas extras.

En tal sentido, el registro del trabajo prestado en sobretiempo, es fundamental tanto para el empleador como para el trabajador en relación a acreditar horas extras en un proceso laboral.

Es importante que los empleadores cumplan sus obligaciones legales con respecto a exhibir el registro de trabajo en sobretiempo y la compensación de las horas extras; ya que el registro del trabajo en sobretiempo, no solo ayuda a mantener un control sobre las horas extras trabajadas, sino que permite garantizar la eficacia y el cumplimiento del pago adecuado de las horas extras.

Cabe resaltar que, en el proceso laboral, la carga de la prueba como generalmente recae en el trabajador cuando se trata de demostrar la efectiva y real realización de horas extras; es decir que el trabajador debe de proporcionar los medios probatorios idóneos y convincentes para acreditar de horas extras, como pretensión alegada.

No obstante, en virtud de la carga probatoria dinámica, el empleador también tiene la responsabilidad de establecer medios probatorios idóneos, para refutar cualquier pretensión infundada de parte del trabajador.

Por ende, el incumplimiento de la exhibición del registro de trabajo en sobretiempo, mediante medios de documentación física o digital, puede poner en desventaja al trabajador para acreditar horas extras.

En ese contexto y en conformidad de la casación Laboral N°21433-2018-LIMA, abarca el tema de la carga probatoria dinámica para acreditar el pago de horas extras, para ello la Corte Suprema de Justicia de la República, hace un análisis entre la obligación legal del empleador de registrar el control de asistencia y por parte del trabajador de acreditar con otros medios idóneos el trabajo en sobretiempo.

Este recurso de casación se declaró fundada en parte, en consecuencia, la corte revisó y confirmó parcialmente la decisión inicial, otorgando el pago de horas extraordinarias que se había solicitado, modificando el periodo a pagar. Las razones son las siguientes:

La demandante realizó horas extras diarias durante los últimos 5 años antes de presentar la demanda, y el juez tuvo que calcular y liquidar este monto, incluyendo las incidencias como el reintegro de compensación por tiempo de servicio, gratificaciones y utilidades. Esta decisión se tomó debido a los limitados medios de prueba presentados por la parte demandante.

Dicho esto, esta investigación se desarrolló a fin de determinar los medios probatorio idóneos para acreditar horas extras en el régimen privado, con el fin de establecer puntos de mejora en la normativa laboral.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de Estudio**

#### **a) Antecedentes internacionales**

(Pinzón, 2023) realizó la tesis para la obtención del título de Contador Público, por la Corporación Universitaria Minuto de Dios de Ibagué Tolima -Colombia.

#### **Objetivos:**

El objetivo general de esta tesis fue identificar los factores que generan un incremento en los costos por remuneración de horas extras en las empresas de rubro funerario. Los objetivos específicos son: relacionar los conceptos laborales sobre trabajo suplementario en Colombia, explicar las causas que aumentan injustificadamente los costos relacionados con el pago de horas extras y recargos, y proponer una metodología para identificar, prevenir y controlar los sobrecostos de personal, con énfasis en el pago de trabajo suplementario.

#### **Conclusión:**

Concluye que los componentes legales y conceptuales de Colombia en relación con el pago por trabajo suplementario realizado por los trabajadores en Colombia está pensado para proteger los derechos de estos, evitando su explotación por exceso de trabajo o salarios inferiores a los establecidos legalmente. Además, brinda a empleadores y trabajadores las herramientas y recursos jurídicos para resolver desacuerdos laborales.

Pertinencia e importancia de la investigación:

Esta investigación es crucial y relevante como base para nuestro estudio, ya que el tema central es el pago de horas extra en el sector empresarial, lo cual cada día es más dinámico; en ese sentido el pago de horas extras en relación a nuestro comenta acerca de la pretensión de la parte demandante en solicitar el pago de beneficios sociales por concepto de hora extras, la cual utiliza las herramientas e instancias jurídicas necesaria para dirimir sus inconformidades laborales, obteniendo parcialmente lo que pretendía.

(Altamirano, 2020) realizó la tesis para obtener el título profesional de Abogada de los Tribunales de Ecuador, por la Universidad Regional Autónoma de los Andes de Riobamba-Ecuador.

Objetivos:

Como objetivo general, fijar en primer lugar realizar la reforma art. 55.3 del Código de Trabajo para garantizar a los trabajadores el pago de horas extraordinarias. Y por otro lado como objetivo específico fundamentar jurídica – doctrinalmente el Código de Trabajo al art. 55.3 del Código de Trabajo y el pago a los trabajadores por horas extraordinarias, además analizar la vulneración de las horas extraordinarias establecidas en el art. 55.3 del Código de Trabajo, por último, identificar los elementos técnicos de la propuesta.

Conclusión:

Se arribó a la conclusión de señalar que la mayoría de las empresas tanto públicas como privadas vulneran el derecho que tiene el trabajador a una

remuneración digna ya que a muchos de los trabajadores al momento de recibir su pago por prestación de su servicio no es la misma cantidad adecuada a la que recibe aun realizando horas extras permitida, esto se permite por que los trabajadores tienen desconocimiento en el tema de las horas extras por lo mismo no reclaman por su pago digno.

#### Pertinencia e importancia de la investigación:

El presente trabajo contribuye al señalar que garantizar la eficacia y el cumplimiento del pago adecuado de las horas extras, por partes de las empresas privadas, es fundamental para evitar que los derechos del trabajador sean vulnerados y optimizar el respeto su dignidad, a mantener vida digna, a las remuneraciones y retribuciones justas, como deber fundamental del estado.

(Espinosa, 2020) realizo un trabajo de investigación para obtener el título profesional de Abogado, por la Universidad de la Costa de Barranquilla -Colombia.

#### Objetivos:

El objetivo general es evaluar la factibilidad de la contratación por horas en Colombia y sus implicaciones en el ámbito laboral. Y como objetivo específico el señalar los antecedentes de la contratación por horas en otros países, también indicar los fundamentos jurídicos necesarios para implementar el trabajo por horas, e identificar las características del trabajo por horas en Colombia y como afecta los derechos laborales.

### Conclusión:

Se determinó que el derecho al trabajo tiene como objetivo principal asegurar una vida digna para el trabajador y su familia. Sin embargo, las actuales condiciones del mercado laboral, donde se exige reducción de costos y mayor competitividad, llevan a que, por diversos medios, no se reconozcan las garantías y derechos laborales que corresponden a los trabajadores, quienes contribuyen al crecimiento económico, pero ven afectadas con frecuencia las condiciones de subsistencia y dignidad que les corresponden constitucionalmente.

### Pertinencia e importancia de la investigación:

La presente indagación es concerniente para nuestro trabajo como un antecedente, debido a que el texto trata sobre la falta de reconocimiento de los derechos de los trabajadores, en la investigación se comenta acerca del pago de horas extras como derecho del trabajador por haber trabajado en un determinado tiempo excedido a la jornada diaria o semanal, lo cual la norma considera trabajado en sobretiempo, por ende se exige un pago adicional; esto debe incluir la oportunidad de conseguir los suficientes medios para garantizar una vida digna y honrada mediante el desempeño de una actividad laboral.

### **b) Antecedentes Nacionales**

(Ruiz, 2023) realizó la tesis para obtener el título profesional de Abogado, por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote –Perú.

### Objetivos:

El objetivo principal de esta investigación es analizar la viabilidad de evaluar las pruebas para que se concrete el reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas de Perú durante el 2023. Además, se busca analizar la normativa sobre la evaluación de las pruebas, determinar la viabilidad para el reconocimiento de horas extras centrándose en pruebas calificadas como no oficiales, identificar las características de las pruebas si serán consideradas viables en el proceso laboral referente al reconocimiento de horas extras, y conocer todas las pruebas viables en este proceso.

### Conclusión:

En la tesis mencionada, se concluye que es posible definir qué tan viables resultan las pruebas no oficiales que podrían ser admitidas en un proceso laboral y comprobar situaciones y hechos con relevancia. Los expertos consultados confirmaron que existen medios probatorios no regulados por la ley laboral, pero que aun así cumplen con ciertos requisitos que les otorgarían suficiente peso para ser aceptados por el juez en un proceso laboral.

### Pertinencia e importancia de la investigación:

Esta investigación es una contribución importante al trabajo, ya que nos brinda una perspectiva amplia sobre la naturaleza de la carga de la prueba, lo que resulta materia de análisis de nuestra casación, ya que la carga de la prueba que recae en el trabajador, incluso si el empleador no proporcione las pruebas requeridas, como las exhibiciones de los registros de horas extras. Por ello, el empleador se encuentra en una situación ventajosa y desnivelada con respecto al trabajador, con respecto al acceso a la fuente de evidencias en los casos en la que ejecuto las horas extras.

(Torres Caceres, 2021) realizo el trabajo de Investigación con la finalidad de obtener el grado académico de bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote -Perú.

#### Objetivos:

Como objetivo general del presente trabajo de investigación se encuentra determinar las características del proceso sobre pago de horas extras, en el expediente N°03315-2017-0-1801-JP-LA-03, Distrito de Lima-Lima, 2021”. si los procedimientos legales se realizaron dentro de los plazos establecidos, si las resoluciones fueron claras, si los puntos en disputa fueron congruentes con las posiciones de las partes y si los hechos fueron apropiados para los reclamos planteados en el proceso.

#### Conclusión:

Llega a las siguientes conclusiones: la interpretación de la ley laboral se orienta a proteger los derechos de los trabajadores, de acuerdo con el principio de favorecer al trabajador en caso de duda orientados al principio de in dubio pro operario e insistir en no pagar las horas extra solo llevaría a que la empresa privada infrinja los derechos de la persona que continúa en el área que se le asignaron realizando su labor. Además, la Constitución ampara el derecho de toda persona como trabajador, no se debe posibilitar el infringir ese derecho por ninguna empresa que abuse de la necesidad de sus trabajadores.

Pertinencia e importancia de la investigación:

La presente investigación es un valioso antecedente para el trabajo a realizar, en él se habla del estudio del expediente N°03315-2017-0-1801-JP-LA-03, distrito de Lima-Lima, 2021, se abarca el tema de los medios probatorios, ya que estos fueron pieza clave en la decisión del juez, estableciendo que las leyes son específicas, en cuanto a la protección normativa de los derechos del trabajador, sin embargo son las empresas las que se niegan a otorgar valor al labor de sus trabajadores pagándoles adecuadamente, es ahí se aplica la carga dinámica de la prueba para aportar la mayor certeza para la decisión del juez.

(Abanto Alvarado, 2021) desarrollo la tesis buscando obtener el título profesional de Abogado, por la Universidad Privada del Norte de Trujillo-Perú.

Objetivos:

Los objetivos de esta investigación son: i) determinar cómo el Artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR afecta el Principio del Debido Proceso en Perú; y, ii) establecer el estándar para las pruebas referentes a la realización de trabajo en sobretiempo en Cortes Superiores del Perú y la Corte Suprema peruanos, mediante una comparación minuciosa de la legislación nacional y la extranjera con la nacional sobre la carga probatoria en casos en sobretiempo. iii) identificar los criterios doctrinarios sobre el acontecimiento de las presunciones judiciales en casos de tiempo extra laborado, determinar el criterio de abogados laborales respecto a la transferencia de la responsabilidad de probar en casos de trabajo extraordinario.

#### Conclusión:

Concluye que la redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR ha generado disparidad de criterios jurisprudenciales sobre los medios de prueba idóneos para acreditar el trabajo en horas extras. Esta situación quebranta la seguridad jurídica, ya que las partes no pueden predecir con certeza si sus derechos serán reconocidos. Además, se vulnera el derecho de defensa del empleador demandado, pues algunos jueces cometen el error de considerar que la exhibición del registro de trabajo en horas extras es prueba suficiente, invirtiendo la carga de la prueba en su perjuicio.

#### Pertinencia e importancia de la investigación:

Este estudio es un valioso precedente para nuestra investigación, ya que abarca el tema de la presentación de pruebas adecuadas para acreditar horas extras, lo que resulta tener un buen nivel de semejanza a nuestra casación dado que también se menciona la facultad de la parte demandante en presentar otros medios probatorios idóneos, ya que alega horas extras por ser un periodo tan extenso de 20 años, debido a ello no tenían certeza del hecho alegado; por otra parte la Cortes Superiores del Perú han determinado mediante sentencias y plenos del tribunal que, dado el fácil acceso a la prueba del empleador por lo cual cuenta con una posición de ventaja, estaría justificada una inversión de la carga de la prueba, razón por la cual la prueba del empleador (en exhibir el registro de asistencia) es suficiente para registrar las horas extras alegadas por el demandante.

(Celis Guerrero, 2017) realizó la tesis para la obtención del grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, otorgado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque-Perú.

#### Objetivos:

El objetivo principal fue determinar cómo las pruebas de oficio ordenadas por el juez laboral, cuando el trabajador lo solicita, influyen en la demostración de las horas extras trabajadas. Específicamente, se analiza si la normativa procesal laboral (Ley 29497) establece la determinación de las horas extras, se examina el accionar del juez cuando no se han probado las horas extras por falta de evidencia, se evalúa el nivel de relevancia de las pruebas solicitadas por el trabajador para demostrar el trabajo realizado fuera del horario regular, y se determina la necesidad de que el juez ordene pruebas de oficio para verificar las horas extras reclamadas cuando los trabajadores no presentan documentación que las acredite..

#### Conclusión:

La conclusión a la que se arribó, en un proceso judicial por el pago de horas extras, si las pruebas contundentes presentadas por el trabajador no son suficientes se debe solicitar al juez que ordene al empleador presentar las pruebas de oficio para demostrar y pagar las horas extras trabajadas. En varias ocasiones, el empleador oculta documentación con respecto a las horas extras del trabajador a laborado, por lo que es requerido que el juez realice el pedido de las pruebas por parte del empleador de oficio, para no perjudicar al trabajador. Se ha observado que algunos jueces no ordenan la prueba de oficio a petición del trabajador por lo que debe solicitar expresamente la prueba de oficio para evitar que se le perjudique.

Pertinencia e importancia de la investigación:

Este estudio es un importante antecedente para nuestro trabajo, ya que indica que cuando la demanda y la evidencia presentada muestren señales significativas que sugieran la existencia del hecho, se deberá considerarla como verdadera; los indicios pueden ser la circunstancia en las que ocurrieron los hechos en controversia entre otros, así como los antecedentes del comportamiento de ambas partes pueden servir como prueba. Cabe mencionar que la carga de la prueba es la obligación que recae sobre el demandante para demostrar la verdad de los hechos que afirman; por ende, corresponde al demandante probar los hechos alegados en su demanda. Por otro lado, corresponde al demandado debería de realizar la inversión de la carga de la prueba, puesto que el empleador tiene más ventajas en obtener y presentar en el proceso laboral los elementos probatorios de la regulación del trabajo por ser este el que administra el centro de labor.

### **c) Antecedentes regionales o locales**

(Condori Rodriguez & Salvatierra Porras, 2023) realizo la tesis para la obtención del título profesional de Abogado, por la Universidad Tecnológica del Perú de Lima –Perú.

Objetivos:

El objetivo principal de esta tesis es determinar cómo la reducción de la jornada laboral mejorará la calidad de vida de los trabajadores en Perú. Los objetivos específicos son: Primero explicar cómo el acortar la jornada laboral traerá como consecuencia la mejora de la salud de los trabajadores en Perú, y segundo explicar

cómo la reducción de la jornada laboral tendrá un impacto directo en el desarrollo personal y familiar de los trabajadores en Perú.

#### Conclusión:

Concluye que el respecto al objetivo general, pueden concluir que acortar la jornada laboral, aumenta el nivel de la calidad de vida del trabajador tanto en términos de su bienestar como de su calidad de vida personal, ya que según la experiencia de los países de la Unión Europea más espáticamente Alemania, Francia, Holanda y en América Latina (Chile) el empleado mejora significativamente. Además cabe mencionar que trabajar menos horas para realizar más actividades de carácter familiar o social, razón por la cual la satisfacción les permite aumentar su productividad de una manera que el salario no ser afectado; también se ha demostrado que la salud mental y física de las personas se ve afectada si el trabajador percibe un ambiente de trabajo más agradable y digno, de la misma manera reduciría los costos económicos que deben ser costeados por el empleador y posteriormente del estado, además señala que el desarrollo personal del empleado mejoraría, ya que disfrutaría de tiempo suficiente para desarrollarse más actividades personales como lograr objetivos académicos, participar en actividades mejorar las relaciones sociales y familiares.

#### Pertinencia e importancia de la investigación:

La presente investigación tiene relevancia como antecedente para nuestro trabajo porque comprende el tema de como al reducirse la jornada laboral, se mejora la calidad de vida del trabajador, ya que se reduciría el estrés laboral; por ello cuando un trabajador realiza hora extras, entrega un plus o un adicional más de su propia

vida en el centro de laboral, quedándose más tiempo en el centro de labor se priva de descansar, acorta sus momentos en familiares, con sus amigos, etc. El tiempo es algo que no se puede recuperar, por eso es merecido el pago digno de las horas extras, porque no solo es el tiempo el cual entrega como servicio el trabajador, sino propiamente su bienestar física y mental que requiere la realización de la misma.

(Lucana, 2021) realizo el trabajo de Suficiencia Profesional para la obtener el título profesional de abogada, por la Universidad Tecnológica del Perú.

#### Objetivos:

Como objetivo general del presente trabajo de suficiencia profesional se encuentra el analizar cómo el régimen laboral especial de las microempresas tiene características discriminatorias en comparación con el régimen laboral general. b) se busca establecer qué criterios se utilizaron para otorgar a los trabajadores de la microempresa ciertos derechos laborales, y determinar por qué se restringen algunos de esos derechos.

#### Conclusión:

El análisis concluye que existe una clara y evidente discriminación, en la Carta Magna está establecido el derecho a la igualdad ante la ley. Si se comparan a los trabajadores de la microempresa en comparación con los trabajadores del régimen común conocido también como general, al otorgarles menos derechos laborales sin una justificación válida que sustente esta privación de ciertos derechos. Además, señala que el Estado comete un grave error al priorizar los intereses empresariales

sobre los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa, desprotegidos y dejándolos vulnerables ante abusos por parte de los empleadores.

Pertinencia e importancia de la investigación:

Este estudio previo es muy útil para nuestro trabajo, ya que trata el tema de la violación o daño a los derechos de los trabajadores, tanto económico, social o cultural, en ese sentido la vulneración de los derechos del trabajador en relación al presente trabajo de suficiencia profesional recaído en una casación, se ve evidenciado al momento que el empleador obstaculiza, se niega, se rehúsa o se excusa en el cumplimiento de llevar al proceso las pruebas exhibiciones.

(Sánchez & Noriega, 2021) realizo la tesis para la obtener el título profesional de abogados, por la Universidad Científica del Perú.

Objetivos:

Esta tesis su objetivo general fijar la relación entre la afectación y despido arbitrario con el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en Tarapoto entre 2009-2018. Los objetivos específicos son entender el proceso de despido arbitrario ante la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo en Tarapoto de 2009-2018, además reconocer el nivel de afectación al derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral del sector privado en Tarapoto durante ese período.

Conclusión:

Concluye que es alta la afectación al derecho a la estabilidad laboral de los colaboradores del régimen privado en el año Tarapoto 2009-2018, ya que el 57% de los expedientes que fueron analizados asumen que la falta de reposición laboral, así como la ausencia de bonificaciones o remuneraciones económicas, deja al trabajador en situación de vulnerabilidad al no poder disponer de los recursos económicos indispensable para la cobertura de sus necesidades básicas y lograr alcanzar una calidad de vida adecuada.

Pertinencia e importancia de la investigación:

El aporte de esta investigación es el hecho que aporta el derecho del trabajador a recibir el pago de las horas extras; el cual no se puede permitir que se vulneren sus derechos, ya que si el trabajador realiza horas extras es porque necesita un ingreso extra; y no pagarle por el tiempo trabajado, se estaría afectando la estabilidad laboral de los trabajadores, así como también se estaría realizando la falta de bonificaciones o remuneraciones.

## **2.2 Definiciones teóricas**

### **2.2.1 El proceso**

Para la Real Academia Española el proceso es la i) acción de ir hacia adelante, ii) El proceso legal es un conjunto de pasos y trámites realizados ante un juez o tribunal, con el objetivo de determinar la legitimidad de una reclamación entre las partes, y que finaliza con una resolución fundamentada.

### **2.2.2 El proceso laboral**

Para (Rojas, 2013) el proceso judicial es un método coercitivo creado por el ordenamiento jurídico para encontrar, dar y aplicar una solución adecuada a un problema específico de contenido jurídico, luego de una serie de actos conectadas entre sí, ordenadas con base en criterios lógicos y muy instructivos para tal fin, garantizando el ejercicio de la defensa adecuada de protección de los intereses en controversia.

Según (Cari, 2022) señala que el proceso laboral es el grupo de actos procesales que efectúan las partes, tercero y órganos judiciales orientado a la emisión de una sentencia que culminen un litigio laboral, en su naturaleza, son sujetos del proceso laboral.

### **2.2.3 Concepto de la prueba**

Para (Chanamé, 2021) define el concepto de la prueba como el conjunto de razones o motivos que convencen al juez sobre los hechos en los que debe basar su decisión, a través de los métodos, sistemas y procedimientos de evaluación que establece la ley. Además, señala que la prueba nos sirve para acreditar un suceso o derecho y tiene como finalidad de llevar al juzgador la certeza y convicción de la veracidad de los hechos que son materia del proceso.

Desde otra perspectiva, de una manera más sencilla, se señala que, en el derecho procesal laboral, cuando se habla de prueba, se refiere a todo lo que sirve para demostrar un hecho como por ejemplo el acta de inspección para comprobar el despido, siendo todas las acciones con el objetivo de llevar al juez a la certeza y persuasión de la veracidad de los hechos que son objeto del proceso, como pueden

ser la boleta de pago, el acta de inspectiva, la carta de despido, entre otros. (Vicuña & Santos, 2016).

#### **2.2.4 Derecho a la prueba**

El Tribunal Constitucional afirmó que el derecho a presentar evidencia está protegido constitucionalmente, ya que es un elemento inherente del derecho a un proceso justo, reconocido y establecido en el artículo 139°, inciso 3, de la Constitución Política del Perú.

Algo semejante señaló (Espinoza, 2020) que el derecho a la prueba es una demostración implícita del amplio derecho al debido proceso.

De la misma forma el Tribunal Constitucional en el Caso Magaly Jesús Medina Vela, Exp. N°06712-2005-HC se pronunció sobre el derecho a la prueba es un derecho complejo que incluye: el derecho a presentar las pruebas que se consideren necesarias, a que estas sean admitidas y debidamente procesadas, a conservar las pruebas a través de medios anticipados, y a que las pruebas sean evaluadas apropiadamente y debidamente justificadas en la sentencia, con el fin de que se les otorgue el valor probatorio que corresponda.

Además se considera el derecho a la prueba, como un medio con el cual se pretende demostrar y establecer la verdad o falsedad de un hecho, con la objetivo de que el juez tenga una idea clara de los hechos en disputa, es necesario que ambas partes presenten pruebas que acrediten sus afirmaciones, a través de la admisión, práctica y valoración de la prueba propuesta de manera que se encamine a la

formación de la convicción del Juzgador sobre la veracidad de los hechos respecto al interés de las partes (Galagarza Pérez, 2021).

### **2.2.5 Valoración de la prueba**

En este aspecto, el juez, al evaluar las pruebas presentadas, debe evitar usar su conocimiento personal sobre los hechos. Además, debido al principio de carga de la prueba, debe determinar cuál parte deberá de asumir las consecuencias de no haber demostrado un hecho. Asimismo, el juez debe valorar las pruebas de manera racional, proporcional y razonable, guiado por el principio de imparcialidad. (Obando Blanco, 2013).

Cabe resaltar que en el Exp. 25719-2013-Lima se señala que el derecho constitucional a la prueba en un proceso legal debe evaluarse considerando dos aspectos clave: la utilidad y la relevancia de las pruebas. Esta evaluación se puede basar en la relación laboral en sí misma o en hechos anteriores al inicio de la relación, con el objetivo de determinar si se ha establecido la figura de la unidad de decisión o la unidad del empleador dentro de un proceso productivo concreto en los años previos al inicio de la relación laboral, de acuerdo con la eficacia constitucional de las pruebas.

### **2.2.6 Carga de la prueba**

Con respecto a este punto según (Chanamé Arriola, 2021) es la idea principal procesal que contiene una regla general en el proceso de un juicio, mediante la cual se le comunica al juez cómo debe proceder cuando no se logre encontrar en el proceso las evidencias necesarias para estar seguro de los hechos que respaldarían su decisión en ese caso en particular.

En relación con nuestro ordenamiento jurídico se estableció en el artículo 23 de la NLPT, que la responsabilidad de probar los hechos que respaldan una afirmación o una nueva alegación recae en quien los presenta, según las reglas especiales de distribución de la carga de la prueba, sin perjuicio de que la ley establezca otras complementarias.

En esa misma línea, si se comprueba la prestación personal de servicios, se asume la existencia de una relación laboral de duración indefinida, a menos que se pruebe lo contrario.

Es necesario resaltar que la NLPT establece que cuando corresponda, si el demandante se considera un trabajador o ex trabajador, tiene la responsabilidad de probar:

- a) La existencia de un derecho que no esté establecido en la constitución o la ley.
- b) El motivo de la nulidad y el acto de hostilidad que sufrió.
- c) La existencia del daño que alega.

Por otro lado, cuando corresponda, el empleador señalado tiene la responsabilidad de probar:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales y contractuales, su terminación o que no es exigible.
- b) El que exista de una causa razonable diferente al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

### 2.2.7 Carga probatoria dinámica

En cuanto a este punto, se establece como una excepción a la regla "quien afirma debe probar", contemplada en el artículo 196 del Código Procesal Civil. Aunque generalmente quien alega un hecho debe demostrarlo, la ley ha previsto la posibilidad de trasladar la carga de la prueba al demandado, con el fin práctico de facilitar a quien alega un hecho comprobar su veracidad o falsedad, sin tener la obligación procesal de probarlo, en virtud de factores razonables. (Varsi Rospigliosi, 2006).

Específicamente en el ámbito laboral, si el trabajador demandante alega temas como falta de pago, incumplimiento de normas, incumplimiento de contrato, vigencia del contrato o su aplicación, entonces el empleador demandado debe demostrar que sí hubo pago, que se cumplieron las normas, que el contrato se extinguió o que ya no es exigible. (Renzo Cavani, 2019).

### 2.2.8 Diferencia de la carga de la prueba y carga probatoria dinámica

#### Carga de la Prueba

#### Carga Probatoria Dinámica

<p>En resumen, es la regla general que se aplica en el proceso laboral; "el que alega debe de probar", es decir el demandante es el que debe de fortalecer sus pretensiones con medios probatorios idóneos.</p>	<p>Es la excepción a la regla general, aplicándose en casos en específicos; cuando el juez ante la duda o incertidumbre jurídica, traslada la carga probatoria a la parte que se encuentra en las mejores condiciones de hacerlo.</p>
---	---

Nota: Elaboración propia

## **2.2.9 Medios de pruebas en materia laboral**

### **2.2.9.1 Prueba de parte**

Los peritos que participan en el proceso judicial no presencian todo el desarrollo de la audiencia, sino que solo ingresan cuando corresponde que realicen su exposición. Los informes contables elaborados por los peritos asignados a los juzgados laborales tienen como objetivo proporcionar al juez la información imperiosa para la realización del cálculo, en la sentencia y de los montos que ampara los derechos. Por lo tanto, este peritaje no se ofrece ni se actúa como prueba. (Chanamé Arriola, 2021).

Nuestra legislación en la Ley N°29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo establece en el artículo 24° de la NLPT que los interrogatorios a los implicados, peritos, testigos y otros deben realizarse de manera libre, concreta y clara, sin seguir ritualismos ni fórmulas predeterminadas. El juez no necesita presentar un cuestionario, no se permite leer las respuestas, sin embargo, si se permite realizar la consulta de documentos de apoyo, y los abogados también están facultados realizar preguntas o solicitar aclaraciones, siguiendo las mismas reglas de libertad y apertura. Además, el juez dirigiendo el proceso de pruebas se basa en el principio de concentración, celeridad, oralidad, inmediación, y economía procesal, y sanciona cualquier conducta temeraria, obstructiva, dilatoria o que vaya en contra del deber de veracidad.

De la misma forma en nuestra ley se establece en el artículo 25 de NLPT que las personas deben testificar en persona. Además, las empresas pueden presentar

su testimonio a través de representantes sean cual sean, quienes tienen la responsabilidad de estar al tanto de los acontecimientos que dieron lugar al proceso.

Analógicamente, nuestra legislación en el artículo 26° de la NLPT establece que los testigos no presencian todo el proceso judicial y solo ingresan al momento que les corresponde. El secretario del juzgado le entrega al testigo un comprobante que acredita su asistencia, cumpliendo así con su responsabilidad ciudadana. Además, si se trata de un trabajador, dicho comprobante le sirve para justificar ante su empleador la ausencia y recibir el pago correspondiente.

#### **2.2.9.2 Prueba de oficio**

Respecto a la prueba de oficio la NLPT establece en su artículo 22° que excepcionalmente, el juez puede excepcionalmente ordenar la práctica de pruebas adicionales. En tal caso, el juez establecerá el tiempo necesario para su realización, suspendiendo la audiencia de pruebas por un máximo de 30 días hábiles, y fijando la fecha de continuación de la misma. Esta decisión del juez no puede ser impugnada. Además, esta facultad no se puede utilizar cuando el proceso está en casación. Evitar el uso de esta facultad no hace que la sentencia sea nula.

#### **2.2.9.3 Prueba exhibicional**

En asuntos laborales, se han establecido pruebas especiales, como la presentación de copias legalizadas de los registros de nómina manuales correspondientes a los períodos necesitados para la prueba. Además, el juez puede ordenar al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la exhibición de los registros de nómina electrónicos. Las partes no pueden impugnar la información proporcionada por el funcionario, dejando a salvo de cualquier responsabilidad funcional o pena que puedan exigir. Alternativamente, las partes

pueden presentar copias que hayan recibido la certificación de parte del MTPE de la información almacenada en los registros de nómina electrónicos, en lugar de la exhibición electrónica.(Chanamé Arriola, 2021).

Ahora bien, en la norma se estipula 2 tipos de exhibición:

1. Exhibición de planillas realizadas a mano por parte del empleador. Para ello, se deben presentar copias legalizadas de los registros correspondientes a los periodos necesitados para la prueba. Además, las hojas sueltas utilizadas o el libro de planillas deben haber recibido previa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se encuentra ubicado el centro de trabajo.

2. Exhibición de las planillas electrónicas ordenada que el juez ha ordenado al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que presente los registros electrónicos que se le han requerido. Para este fin, el Ministerio implementará un sistema de envío electrónico de la información de las planillas, con el siguiente procedimiento: a) El juzgado envía el requerimiento por correo electrónico a la dirección habilitada por el Ministerio; b) El funcionario responsable dentro de los 5 días hábiles siguientes por medio de correo electrónico, presentando la información solicitada en cuadros tabulados con las explicaciones necesarias. (Acurio Salazar, 2010).

#### **2.2.9.4 Prueba indiciaria**

Recordemos que la NLPT en el Artículo 23.2, se establece claramente la llamada presunción de laboralidad. Esto significa que cuando se demuestra que una persona ha prestado servicios personalmente, se asume que existe una relación laboral de duración indefinida, a menos que se pruebe lo contrario

Por otro lado, cuando de las pruebas y la demanda presentadas sugieren la existencia de un hecho lesivo alegado, el juez debe considerarlo como verdadero, a menos que el demandado haya proporcionado suficientes elementos para demostrar que las acciones tomadas fueron objetiva, razonables y proporcionadas. Estos indicios podrían incluir, por ejemplo, las condiciones en las que ocurrieron los hechos en disputa y los antecedentes del comportamiento de ambas partes.

### **2.2.10 Tipos de Presunciones**

#### **a) Presunciones legales**

En relación a las presunciones en ciertos casos, la ley establece una ficción jurídica con respecto a las presunciones, lo que significa que se considerarán ciertos hechos como ocurridos, independientemente de la evidencia que los respalde. Pero, ¿Cuál es el motivo que necesario emplear la presunción en estos casos? ¿Qué hace que un hecho sea acreedor de ser presumido por encima de otros hechos? Las presunciones buscan proteger bienes jurídicos importantes que la ley considera relevantes suficientemente para cubrirlos con este mecanismo. Por ejemplo, existe la presunción de validez de los actos administrativos, lo cual se relaciona con la seguridad jurídica que deben tener los actos del Estado, y también la presunción de constitucionalidad de las normas. (Priori Posada & Prieto de las Casas, 2012).

Según nuestra legislación, el artículo 29° del NLPT establece que las presunciones legales, aquellas derivadas del comportamiento de las partes, permiten al juez extraer conclusiones contrarias a los intereses de las partes, en función de su conducta durante el proceso. Esto es aún más importante cuando una de las partes impide o dificulta la recopilación de pruebas. Algunos ejemplos de obstaculización

incluyen: negar la existencia de documentación relacionada con su actividad legal o económica, incumplir con las exhibiciones ordenadas, impedir o negar el acceso del juez, las comisiones judiciales al material probatorio o los expertos a los lugares donde se encuentre, negarse a declarar o responder de manera evasiva.

En otras palabras, según el mencionado artículo, para aplicar esta presunción deben cumplirse tres requisitos: 1) la conducta debe ser claramente contraria a la ética, ya sea con intención de obstaculizar la verdad o usando argumentos sin fundamento; 2) el juez debe justificar el uso de esta presunción; y 3) las conclusiones del juez deben basarse únicamente en los hechos del caso.

#### **b) Presunción Judiciales**

En cuanto a este tipo de presunciones no corresponden a un mandato de carácter legal, ya que se realiza por criterio del juez, de modo que, en caso de ser necesario valorar ciertos medios probatorios, aunque, al notarse que estos son incompletos en especial aquellos indicios sobre los que no se tiene certeza absoluta, decide tomar como verdadero un hecho, en otras palabras, presumirlo, pero permitiendo que la parte opuesta lo refute si así lo desea. Además se señala que esto se encuentra en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el artículo 23, numeral 5, donde el juez se menciona que luego de examinar los indicios ofrecidos, se considera veras el hecho, mientras se hace una presunción judicial, siempre buscando proteger el derecho de defensa (Priori Posada & Prieto de las Casas, 2012).

### **2.2.11 Principio de la Verdad Material**

El siguiente punto es el principio de verdad material, se señala en la Resolución N°073-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, se aplica a cualquier procedimiento administrativo. Por lo tanto, las autoridades públicas se encuentran obligadas a examinar o verificar completamente los hechos que fundar o motivan sus actos.

Asimismo (Jiménez Murillo, 2019) señala que la verdad material es priorizada por encima de la verdad formal.

Cabe resaltar que en la NLPT en el Artículo IV inciso 1.11 se señala que el principio de verdad material, La autoridad competente debe analizar cuidadosamente los detalles que respaldan su decisión, para lo tanto deberá realizar necesariamente todas las medidas probatorias facultadas por la ley.

### **2.2.12 Carga probatoria dinámica en el derecho comparado**

#### **a) Perú**

Para comenzar debemos de mencionar al Expediente N°25719-2013-Lima donde se invoca que la carga probatoria dinámica se aplica en los casos de horas extras a nivel jurisdiccional.

Por otra parte, el portal jurídico LP “Pasión por el Derecho” comenta sobre expediente mencionado líneas arriba, señalando que la inversión de la carga probatoria no solo se depende en una mejor capacidad material de probar, por el contrario, también depende de una objetiva obstrucción de la capacidad probatoria.

Desde este contexto, el hecho de que la empresa empleadora se niegue a proporcionar medios probatorios para conseguir determinar la desnaturalización de los regímenes de intermediación y tercerización será suficiente; basado únicamente al argumento de no tener la obligación de proporcionar medios probatorios más allá de los 5 años de antigüedad.

Se menciona que este nuevo enfoque de la carga probatoria dinámica permite determinar que la responsabilidad de probar recae en quien tiene más facilidad para acceder a la prueba. La necesidad de incorporar esta regulación a la normativa procesal es fundamental y necesaria, incluso cuando en nuestro sistema legal no se contempla o se considera una acción proactiva del juez en la creación del derecho, lo cual podría ser objeto de investigaciones o sanciones por no apegarse estrictamente a la ley (Bermúdez Rioja, 2017).

Para facilitar la resolución de casos, la ley procesal ha establecido la figura de "carga probatoria dinámica", en la cual el juez, dependiendo de las circunstancias específicas del caso, puede cambiar la distribución de la carga probatoria legalmente establecida y asignarla a la parte que esté en mejor posición para presentar las pruebas. Esto ayuda a garantizar una tutela jurisdiccional efectiva.

De esta manera, si el demandante, aunque es él que alega un hecho, pero no ha podido probarlo por ningún medio, el juez deberá invertir la carga de la prueba, requiriendo que el demandado, en su mejor posición, demuestre lo contrario de lo afirmado por el demandante. El período para hacer esto no debe exceder los 5 (cinco) años a partir del evento, la emisión del documento o el cierre de las planillas de pago,

según corresponda, de lo contrario, la decisión puede ser hasta desfavorable o negativa tras la valoración agrupada de todos los medios probatorios presentados. De esta forma, se evita el riesgo de indefensión, por lo que el proceso lograría cumplir su propósito, respetando los derechos constitucionales. (Priori Posada & Prieto de las Casas, 2012).

## **b) España**

Desde este punto de vista en el ordenamiento jurídico español se señala que la inversión de la carga de la prueba en procedimientos donde se alegue vulneración de derechos fundamentales representa una ventaja procesal notable para el trabajador, que le otorga una mayor posibilidad de hacer valer su pretensión ante la empresa, sin embargo, esta inversión de la carga de la prueba no actúa de manera automática con el simple alegato del trabajador, sino que se requerirá que esté presente indicios suficientes para que, luego de la acreditación de los mismos, la inversión muestre los efectos que le son propios. A pesar de todo, no resulta sencillo para el trabajador proporcionar los indicios de prueba necesarios para que se aplique protección procesal.

De este modo, una vez que acreditado el indicio, será la empresa la que deberá presentar sus pruebas para persuadir al juez de que su decisión no está relacionada con la vulneración del derecho fundamental alegado por el trabajador, y que responde a razones justificadas y comprobables. Si no logra acreditar esto, será en el momento en que la inversión de la carga de la prueba despliega todos sus efectos, provocando que el simple indicio presentado por el trabajador se convierta en una convicción razonable para considerar acreditada la vulneración del derecho (Bernal Caputto, 2021).

### **c) Colombia**

De acuerdo con la normativa colombiana, la teoría de la carga probatoria dinámica determina que la responsabilidad de demostrar un hecho recae en la parte procesal que tenga la mejor capacidad para hacerlo. (Pérez Restrepo, 2011).

Cabe mencionar que la carga probatoria dinámica permite al juez adoptar un enfoque flexible en el derecho probatorio entre las partes; este enfoque es útil cuando una parte no puede presentar pruebas relevantes para sustentar su pretensión; de esa manera, el juez puede redistribuir la carga de la prueba, priorizando la verdad y la equidad, sin considerar el efecto jurídico que cada parte persigue en el proceso; esto busca garantizar un proceso más equitativo (Díaz Baquero, 2014).

### **d) Ecuador**

El ordenamiento jurídico ecuatoriano el principio de inversión de la carga de la prueba, también conocido como carga probatoria dinámica, se define como aquel en el cual la parte en mejor posición para demostrar un determinado hecho asume la carga de hacerlo, lo que exonera a la contraparte, que normalmente tendría la necesidad de acreditarlo por ser demandante.

Asimismo, se señala que el principio de inversión de la carga de la prueba, se aplica en las sentencias emitidas por los jueces ecuatorianos en materia del proceso laboral. Por ello, solo basta acreditar la existencia de la relación laboral, para que corresponda al empleador demostrar que ha pagado las remuneraciones y beneficios de ley al trabajador (Darío Armando & D'ambrocio Camacho, 2022).

**e) Venezuela**

En Venezuela la doctrina de la carga probatoria dinámica ha sido aceptada por algunos expertos, quienes consideran que es admisible a través de una excepción y siempre no restrinja el derecho a la defensa. Se sostiene sobre la base de que se puede considerar la mejor disponibilidad y facilidad probatoria como una sanción impuesta a la parte que no colabora. (González, 2017)

Por otro lado, la carga probatoria dinámica en el ordenamiento jurídico venezolano establece que la carga de la prueba debe recaer en la parte mejor posición para ofrecer pruebas; en materia laboral, se ajusta la carga probatoria para proteger al trabajador, quien suele ser la parte más débil debido a la desigualdad estructural frente al empleador. Este último, al tener mejor acceso a información y documentos, puede demostrar los hechos fácilmente, como, por ejemplo, en casos de despido, discriminación, reclamación de horas extras, la carga probatoria dinámica permite al juez transferir la responsabilidad de probar ciertos hechos al empleador. (Álvarez, 2024).

**f) Argentina**

Ahora bien, en la doctrina argentina se establece que la carga probatoria dinámica consiste en atribuir la responsabilidad de presentar pruebas a la parte que, por su posición, tiene más probabilidades de poder hacerlo, independientemente de si es la parte demandante o demandada (López Mesa, s. f.).

**g) México**

En la legislación mexicana, la carga probatoria dinámica es una regla procesal que obliga a las partes a demostrar los hechos controvertidos, independientemente de quién los haya presentado. Esta regla atiende a las dificultades prácticas para

aportar pruebas efectivas, y no se basa en principios ontológicos o lógicos, es decir, no depende de si un hecho es ordinario o extraordinario, positivo o negativo. En su lugar, se fundamenta en los principios de solidaridad procesal y disponibilidad de la prueba.

La carga probatoria dinámica se justifica cuando, según las normas tradicionales de carga de la prueba, no se puede probar los hechos importantes debido a que es materialmente difícil o no se tiene acceso a la prueba apropiada. Además, se aplica a la parte que esté en mejor posición de aportar la evidencia, ya sea por razones técnicas, profesionales o de mejor oportunidad, debe hacerlo en un contexto de buena solidaridad y fe procesal, cuando la parte contraria no pueda probar suficientemente su caso.

#### **2.2.14 Pago de horas extras u sobretiempo**

Con respecto al pago de horas extras de sus colaboradores deben ser pagadas junto con las remuneraciones y el monto que debe entregarse debe estar registrado tanto en la planilla como en el recibo o boleta de pago.

De acuerdo con la normativa vigente, cuando un empleado realiza horas extras, la empresa debe pagar un recargo adicional. Este recargo es del 25% del valor por hora para las primeras dos horas extras. A partir de la tercera hora adicional, el pago por cada hora trabajada se incrementa en un 35% del valor base por hora.

### **2.2.15 Jurisprudencia sobre la acreditación de horas extras**

Para empezar, debemos señalar que la Corte Suprema modificó una base jurisprudencial que había consolidado en varias sentencias, en las cuales se denegó el pago de horas extras solicitadas por trabajadores, a pesar de que sus empleadores no presentaron los registros que corresponden al acto de entrada y el acto de salida, debido a que dichos trabajadores no lograron aportar pruebas que evidenciaran el trabajo en sobretiempo; esta situación ha cambiado en la actualidad; lo cual desarrollaremos a continuación.

#### **a. Casación Laboral N° 17885-2017-Del Santa**

Según la casación mencionada, se establece que se ordena el pago de las horas extras cuando el trabajador solicita que se muestren los registros de entrada y salida del lugar de trabajo, y el empleador no los presenta, se ordena que se paguen las horas extraordinarias al trabajador. Así, aunque es cierto que, en principio la carga de la prueba sobre las horas extras recae en el demandante, dado de que se trata de hechos extraordinarios en la prestación del servicio, es necesario considerar que él no cuenta con fácil acceso a los medios probatorios requeridos para sustentar su pretensión.

En consecuencia, en el proceso laboral, la responsabilidad de presentar pruebas es dinámica, lo que implica que es el empleador, quien tiene mejor acceso a los registros de asistencia, por lo cual debe asumir la mayor parte de esta responsabilidad. Por lo tanto, el trabajador cumplirá con su obligación de probar que trabajó horas extras simplemente solicitando la exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control o cualquier otro documento equivalente.

Así lo ha establecido la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la Casación Laboral mencionada, señalo que, según el artículo 29° de la Ley N° 29497 NLPT, el juez puede llegar a conclusiones desfavorables para las partes si estas dificultan la presentación de pruebas, esto por ejemplo si una persona no cumple con exhibir lo ordenado, niega la existencia de documentos relacionados con su actividad legal o económica, interfiere o impide el acceso a jueces, peritos o autoridades judiciales a las pruebas o lugares relevantes, se niega a declarar o responde de manera esquiva, esto puede ser interpretado como una indicio en su contra.

**b. Casación N° 3372-2019-La Libertad**

Por otro lado, la casación invocada, señala que el empleador está en mejores condiciones para demostrar los hechos, principalmente porque es él quien tiene la obligación de guardar y conservar los documentos relacionados con la relación laboral. Por lo tanto, si el empleador no cumple con exhibir la documentación sobre el registro de trabajo, se aplican presunciones en su contra.

**c. Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL**

El principal criterio jurisprudencial administrativo establecido en la resolución mencionada líneas arriba, emitida por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Labora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), indica que el trabajo sobretiempo puede realizarse con la autorización expresa del empleador; esto se basa en lo establecido en la normativa laboral sobre las

disposiciones con respecto al registro de control de asistencia en el régimen laboral privado.

En el supuesto de autorización tácita, su suficiente el hecho de que el trabajador acredite haber laborado más horas que la de salida establecida se presumirá el hecho de haber realizado horas extras previo acuerdo con el empleador, es responsabilidad del empleador la carga prueba para demostrar que el trabajador se quedó en las inmediaciones de la empresa motivos diferentes a la realización de trabajado, según lo establecido por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 17885-2017-Del Santa, según lo expone el tribunal el Tribunal de la Sunafil.

De esta manera se establece que los empleadores están obligados a garantizar que sus trabajadores no permanezcan dentro del centro de trabajo tras la finalización de su jornada laboral. De no ser así, se asumirá que tal permanecía fue con previo acuerdo con el empleador y debe ser considerado para una remuneración de horas extra de trabajo. En este sentido el colegiado administrativo menciona lo establecido por la Corte Suprema en la sentencia referente a la Casación Laboral N° 1196-2016 Lima, en la que se precisó como pruebas idóneas y adecuadas los registros de entradas y salidas de los trabajadores, para acreditar el trabajo en sobretiempo.

El Tribunal de la Sunafil sostuvo que los registros de asistencia eran suficientes para probar la existencia de horas extras o sobretiempo. Por lo tanto, cuando existe la misma, no son requeridas pruebas adicionales, ni tampoco se necesita demostrar el trabajo efectivo realizado durante el sobretiempo. Además, corresponde al

empleador probar que el trabajador se mantuvo en las inmediaciones de la empresa por razones distintas al trabajo adicional (Herrera Guerra, s. f.).

### **2.2.16 Definición de términos básicos**

**Pago:** Pago consiste en cualquier acción que se lleva a cabo para cumplir o cancelar una obligación. (Pedrosa, 2015).

**Medios:** Los medios son un grupo de recursos o instrumentos que se emplean para guardar y entregar información o datos.

**Idóneos:** Adecuado, apropiado, apto, conveniente, indicado, ideal, oportuno.

**Horas extras:** También conocidas como hora en sobretiempo, se refiere al tiempo adicional que un empleado trabaja más allá de su horario regular en sus actividades laborales.

**Dinámica:** Hace referencia a la manera en que las partes y el organismo judicial aplican la inversión del proceso, asimismo varían los procedimientos en los juicios, acciones o los recursos establecidos para situaciones específicas.

**Exhibición:** Presentación, ostentación, manifestación.

**Obligación:** Responsabilidad, compromiso, cometido, imperativo, cargo.

**Acreditación:** Validar, atestiguar, confirmar, autorizar, demostrar, probar, garantizar, avalar, asentar, respaldar, justificar, consignar.

**Boleta de pago:** Permite a la empresa demostrar o acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales al detallar el pago correspondiente al trabajador por sus servicios, así como los descuentos por beneficios laborales, inasistencias, tardanzas u otros.

## **CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **3.1. Descripción del problema**

La legislación laboral establece un conjunto de normas y reglamentos que protegen los derechos de los trabajadores del sector privado en los diversos aspectos de su relación laboral; dentro de ellas se encuentra regulado el registro de horas extras, señalado en el artículo 10°-A Decreto Supremo N°007-2002-TR.

Sin embargo, muchas veces el trabajador queda vulnerable frente a la astucia del empleador; al realizar el incumplimiento del registro del trabajo en sobretiempo, con el fin de llevar ventaja de las dudas generadas, en los hechos alegados por el trabajador en un proceso laboral; en consecuencia, se exige al trabajador acreditar con otros medios probatorios idóneos la real y efectiva realización de horas extras; ignorando el hecho que este no cuenta con las facilidades de obtenerlas.

En el caso específico de los Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras en el Régimen Privado, es un tema de suma relevancia ya que se exige al trabajador una carga de la prueba excesiva, al omitir su situación de desventaja que tiene respecto a los medios probatorios idóneos.

Por lo tanto, el presente trabajo busca demostrar en primer lugar, la existencia de un vacío normativo en cuanto a la regulación específica de los medios probatorios idóneos en relación a la carga probatoria dinámica entre la “obligación” legal del empleador de registrar un control de asistencia y la carga probatoria del trabajador de acreditar con otros medios idóneos el trabajo en sobretiempo, señalado en la casación materia de estudio.

Además, cabe resaltar que, la carga de la prueba dinámica es fundamental para lograr la garantía del derecho a la defensa del trabajador; ya que el empleador se encuentra en la capacidad económica, contractual y documentación legal presentar medios probatorios como centro de trabajo, con ello estaría demostrando la existencia de un motivo razonable que difiere del alegado del trabajador.

Este estudio abordará lo mencionado anteriormente, basándose en la correspondiente formulación del problema.

## **3.2. Formulación del problema**

### **3.2.1. Problema general**

¿Hay un estándar que establece de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado?

### **3.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuándo el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia?
- b) ¿En qué medida se puede identificar la aplicación de la carga probatoria dinámica, en relación a acreditar horas extras?

- c) ¿Es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA?

### **3.3. Objetivos**

#### **3.3.1. Objetivo general**

Identificar si hay un estándar que establece de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado.

#### **3.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar de qué manera es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia.
- b) Analizar en qué medida se puede identificar la aplicación de la carga probatoria dinámica, en relación a acreditar horas extras.
- c) Identificar si es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA.

### **3.4. Justificación e importancia de la investigación**

#### **3.4.1. Justificación práctica**

El presente trabajo tendrá relevancia práctica por cuanto permitirá dar un gran aporte frente a la incertidumbre de la ausencia de una tipificación, debido a esto se identificará con exactitud, cuáles son los medios probatorios considerados adecuados para acreditar horas extras por parte del trabajador; por otro lado, concederá a los jueces de las diferentes Cortes Superiores y Corte Suprema del Perú, una idea clara y precisa.

#### **3.4.2. Justificación científica**

Este estudio busca ser útil y beneficioso para que otros investigadores, profesores, estudiantes y académicos en el campo del derecho laboral lo usen como una fuente de referencia, y así obtener una mejor comprensión de la realidad que se está estudiando.

#### **3.4.3. Justificación legal**

El artículo 10°-A Decreto Supremo N°007-2002-TR establece que debido a la insuficiencia del sistema de registro de horas extras, el trabajador debe demostrar mediante otros medios la realización real y efectiva de estas, de esa manera obtener el pago de las horas extras; sin embargo la referida norma no tipifica de manera expresa cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, generando un vacío normativo, por lo que mediante nuestro proyecto de ley, sugerimos la modificación de este artículo, el cual contendrá un estándar explícito de

cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, en virtud de la carga probatoria dinámica.

### **3.5. Variables**

#### **3.5.1. Variable Independiente**

Variable independiente (X): Medios Probatorios idóneos

##### **Indicadores:**

- Carga probatoria dinámica
- Prueba exhibicional

#### **3.5.2. Variable Dependiente**

Variable dependiente (Y) : Acreditación de Horas Extras

##### **Indicadores:**

- Trabajo en sobretiempo
- Pago de horas extras

### **3.6. Supuestos de la Investigación**

#### **3.6.1. Supuesto general**

No hay una estándar que establece de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado.

#### **3.6.2. Supuesto específico**

a) No es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia.

b) Existe la falta de aplicación de la carga probatoria dinámica, en relación a acreditar horas extras.

c) Es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA.

## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y diseño de estudio

#### 4.1.1. Tipo de estudio

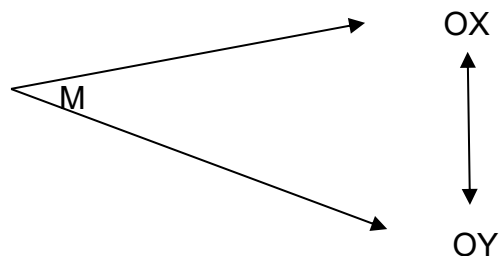
El estudio, debido a las características que presenta se determina como investigación de tipo cuantitativa básica (Zevallos, p.65). Este estudio tiene objetivos claramente definidos, tanto teóricos como prácticos.

#### 4.1.2. Diseño de estudio

Se define como no experimental el diseño de esta investigación porque no se manipularon las variables en estudio además es descriptivo explicativo de tipo socio jurídico que se basa en la recopilación de información en un momento específico de la investigación.

Fue descriptivo explicativo de tipo socio jurídico, porque se recogió la información en un lugar y momento específicos de los archivos de la investigación.

El siguiente esquema correspondiente al tipo de diseño



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable 1: Medios probatorios idóneos

Oy =Variable 2: Acreditación de horas extras

## **4.2. Población y muestra**

### **4.2.1. Población**

La población está constituida está determinada por la Casación Laboral N°21433-2018-LIMA, emitida por Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.

### **4.2.2. Muestra**

La muestra representativa está conformada por un total de 20 personas, entre asistentes, especialistas y jueces del juzgado laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto, lo que equivale al 100% de la población encuestada por ser finita.

## **4.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **4.3.1. Revisión y Análisis documental**

Empleando esta técnica se logró obtener la información pertinente sobre la Casación N°21433-2018-LIMA, referido al caso de los “Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras - Casación Laboral N°21433-2018-LIMA”.

### **4.3.2. Encuestas**

El cuestionario fue la herramienta mediante la cual se recabó información de los asistentes, especialistas y jueces del Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto, respecto del tema de los “Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras”, exegéticamente analizado en la Casación Laboral N° N°21433-2018-LIMA.

### **4.3.3 Estadística**

Se emplearon tablas estadísticas para organizar los resultados, lo que nos proporcionarán “características”, para nuestro trabajo.

### **4.3.4. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento utilizado para recopilar datos de las variables fue una encuesta con diez preguntas y dos opciones de respuesta para ambas variables, las opciones fueron, "Sí o NO", Este es el instrumento considerado el más adecuado para este estudio, ya que permitió a los encuestados responder de manera directa a través del cuestionario proporcionado. (Anexo N°02).

## **4.4. Procedimientos de recolección de datos**

Se realizaron los siguientes procedimientos:

- Se realizó una solicitud a la Universidad Científica del Perú sobre expediente de la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria,

referido a la Casación Laboral N°21433-2018-LIMA, sobre el pago por concepto de horas extras, pago de beneficios sociales y otros.

- Se realizó el análisis normativo de la Casación Laboral N°21433-2018-LIMA, basándose en las pautas establecidas en el Decreto Supremo N°007-2002-TR, se aplica el método deductivo para analizar el tema.

- La recopilación de la información fue realizada por los autores, con la asesoría del docente encargado del método de estudio de casos.

- La información se analizó comparando los datos recopilados con el Decreto Supremo N°007-2002-TR, la Casación y la también con la encuesta a los asistentes, especialistas y jueces, del Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto.

- Durante todo el proceso de recopilación de datos, se tuvieron en cuenta los valores y principios éticos.

#### **4.5. Validez y Confiabilidad**

Refiriéndonos a la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizado en el presente trabajo, no hubo la necesidad de someterlos a los estándares, por motivo de que, se trata de instrumentos documentarios; asimismo por ser una investigación de tipo descriptivo, es decir el análisis de una sola casación. Sin embargo, se realizó la confección de tablas y gráficos considerados necesarios para estructurar el Informe del Caso, de la misma manera la información recibió tratamiento estadístico para cumplir con los objetivos de la investigación, presentando los elementos necesarios para verificar las hipótesis o suposiciones planteadas.

#### **4.6. Plan de análisis de rigor y ética**

El análisis de la información del caso investigado se realizó de acuerdo a principios éticos, respetando las respuestas proporcionadas por los encuestados.

El análisis de la información se basó en los fundamentos establecidos en la Casación Laboral N°21433-2018-LIMA, cumpliendo siempre con principios éticos. Además de revisar lo expuesto en dicha casación, se tuvieron en cuenta las normas vigentes al momento de realizar el trabajo, así como jurisprudencia relevante emitida por la Corte Suprema de Justicia y las Cortes Superiores del Perú. También se consideraron investigaciones previas relacionadas con el presente estudio (antecedentes).

Ahora bien, cabe señalar que se ha realizado un análisis cuidadoso y respetuoso de la jurisprudencia relevante sobre el tema, preservando la integridad del trabajo intelectual de los autores, citándolos y haciendo referencia específica a sus trabajos.

## **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

### **5.1. RESULTADOS – I**

Tras realizar el análisis de la casación laboral N°21433-2018-LIMA, establecemos que el registro de control de asistencia, es fundamental para el empleador como también para el trabajador, por estar relacionado a la carga probatoria dinámica de acreditar horas extras.

Dado que, el artículo 10 -A Decreto Supremo N°007-2002-TR señala que ante el incumplimiento del empleador de registrar el trabajo en sobretiempo; se exige al trabajador que acredite con otros medios probatorios idóneos la real y efectiva realización de sus horas extras; ignorando el hecho que este no cuenta con las ventajas de obtenerlas.

En ese sentido se aprecia una la exigencia de la carga de la prueba al trabajador; tal como sucede en la Casación Laboral N°21433-2018-LIMA. El tema de estudio se centra en la verificación de 20 años de horas extraordinarias realizadas.

#### **a. Materia del recurso**

La empresa demandada, Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, presentó un recurso de casación el 6 de julio de 2018 contra la Sentencia de Vista del 14 de junio de 2018, que confirmó la Sentencia apelada del 23 de marzo de 2016. Esta última declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago de horas extras, compensación por tiempo de servicios (incidencia), gratificaciones (incidencia),

vacaciones de no gozadas y vacaciones simples, reintegro de vacaciones truncas, participación de utilidades, modificando el monto a s/450,781.44 soles.

#### **b. Causales del recurso**

La empresa demandada, Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, interpuso un recurso de casación, el cual fue declarado procedente el 24 de marzo de 2020 por las siguientes razones: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 5° del Decreto Ley N° 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos. iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007- 2002-TR. iv) Infracción normativa por inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en el cual se Dictan disposiciones sobre el registro de control, que establece reglas sobre el control de la asistencia y salida de los trabajadores en el sector privado.

#### **c. Análisis de las causales precisada**

##### **1) Análisis de las causales precisada en el ítem i)**

A partir de la causal de casación declarada procedente, es necesario examinar si se ha violado el debido proceso que podría conllevar a la nulidad. En cuanto al derecho a recibir una resolución debidamente fundamentada, reconocido en el inciso

5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el Colegiado Superior señala que la motivación de las resoluciones judiciales debe ser razonable y ajustarse a las pretensiones planteadas en el proceso, siendo un requisito para garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva en un caso en concreto.

2) Análisis de las razones o motivos descritos en los apartados ii), iii) y iv).

El Colegiado Supremo considera determinar si se ha infringido los dispositivos legales señaladas previamente como causales es el tema en controversia y relacionado a los ítems ii), iii) y iv), además determinar si se ha reconocido el pago de horas extras de acuerdo con la legislación vigente.

En esa misma línea, se revisaron los fundamentos de la primera instancia y de la segunda instancia, las cuales respaldan la realización de horas extras a la demandante. Asimismo, señala que ambas instancias han interpretado erróneamente el artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Si bien esta norma obliga al empleador a registrar el trabajo en horas extras, sin embargo, la deficiencia en el sistema de registro no impide la remuneración de dicho trabajo, también indica que el empleado debe demostrar o comprobar que realmente trabajó las horas extras mediante otros métodos o formas. Por lo tanto, el Colegiado Supremo señala que, no se libera por completo al trabajador de la carga de probar las horas extras realizadas, de acuerdo a la carga probatoria dinámica establecido en la legislación laboral peruana.

Por otra parte, señala que observo que el cálculo de horas extras se ha basado en una suposición continua a partir de recibos de pago anteriores a abril de 1993, sin contar con testimonios precisos de los trabajadores sobre la cantidad de horas extras diarias realizadas durante ese período. Asimismo, el Colegiado Supremo consideró que no se aplicó un criterio razonable y prudente para otorgar dicho beneficio, lo cual distorsiona el sentido legal del asunto en cuestión.

Por otro lado, se señaló que no pueden desestimar la solicitud de la demandante sobre las horas extras realizadas, solo por la falta de registros de ingreso y salida, ya que el empleador incumplió con la obligación de presentarlos. Además, el acta notarial que muestra el control de asistencia de los empleados de la empresa no es suficiente para probar que era imposible presentar dichos registros, ya que la ley establece que el empleador debe llevar y conservar un registro de los trabajadores, según lo regulado en los artículos 1° y 6° del en el Decreto Supremo N° 004-2006-TR.

Asimismo, la normativa estipula que el empleador debe de mantener los registros de asistencia por un periodo con límite de 05 años después de su creación de los libros, correspondencia y otros documentos de la actividad empresarial. En concordancia con el plazo conservación documentaria, el artículo 5° del Decreto Ley N° 25988.

Finalmente concluye que, debido a la incertidumbre sobre la prueba total de horas extras realizadas por la demandante durante un tiempo tan amplio como lo son más 20 años, el Supremo Colegiado decidió buscar una equidad entre las partes, en este caso, la ley exige que los registros de asistencia se conserven durante cinco (5)

años después de su creación siendo de carácter obligatorio para la empresa, por lo que la defensa presentada por la empresa demandada en la que existido una “avería en su sistema de marcación”, hecho que no se considera creíble y no exime su cumplimiento legal.

#### **d. Solución del caso en concreto**

##### 1) Pronunciamiento de las causales precisada en el ítem i)

Al revisar la decisión, se puede identificar que se argumentó adecuadamente los hechos, pruebas y normativa aplicable al caso que justificaron su decisión de conceder los beneficios sociales solicitados, se ha calculado un total de 2.39 horas extras diarias basado en las seis boletas de pago anteriores al mes de marzo de 1993, y se han considerado las incidencias en los beneficios sociales por dichas horas extras; además, se consta que el procedimiento ha ido realizado de acuerdo con la legislación. En consecuencia, no se ha vulnerado el debido proceso; por lo tanto, no se ha violado el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

##### 2) Pronunciación de las causales precisadas en los ítems ii), iii) y iv)

El Colegiado Supremo, bajo el criterio declararon **fundado en parte** el recurso de casación interpuesto por la demandada, andina radiodifusión sociedad anónima cerrada; en consecuencia, **casaron la sentencia de vista** y actuando en sede de instancia, **confirmaron en parte** la sentencia de **primera instancia**, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo de otorgamiento de horas extras;

**modificaron** el periodo a pagar conforme se ha precisado en el considerando décimo sexto donde establece que la demandante trabajó horas adicionales diarias de dos horas y treinta y nueve minutos (2:39) solo durante los últimos cinco (5) años antes de presentar la demanda. Por lo tanto, ordenó al juez de ejecución de sentencia que proceda a liquidar dichas horas extras, así como el reintegro de compensación por tiempo de servicios reintegro de utilidades, reintegro de gratificaciones, considerada con incidencias.

e. Cuadro comparativo de las decisiones judiciales por instancias

<b>DECISIONES JUDICIALES</b> <b>Casación Laboral N°21433-2018--LIMA</b> (Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras)		
<b>PRIMERA INSTANCIA</b> <b>Décimo Segundo Juzgado</b> <b>de Trabajo Permanente de</b> <b>Corte Superior de Justicia</b> <b>de Lima</b>	<b>SEGUNDA INSTANCIA</b> <b>Octava Sala Laboral</b> <b>Permanente de la Corte</b> <b>Superior de Justicia de Lima</b>	<b>CASACIÓN</b> <b>Segunda Sala de Derecho</b> <b>Constitucional y social</b> <b>Transitoria de la Corte</b> <b>Suprema de Justicia de la</b> <b>republica</b>
<p><b>FUNDADA LA DEMANDA</b></p> <p>En primera instancia se declaró fundada la demanda; señalando que en relación con el pago de prestaciones sociales, se prueba la relación laboral que existió entre las partes, por lo que procedieron a efectuar el cálculo de los beneficios sociales, por otro lado se indicó la evidencia de las boletas de pago de horas extras anteriores, teniendo en cuenta la declaración testimonial, se estableció que la jornada laboral diaria sería de 3 horas, con compensaciones por tiempo de servicio, utilidades y gratificaciones. Además, se definió el régimen de vacaciones e indemnización vacacional entre 1985 y 2012, la demandada no cumplió íntegramente con el otorgamiento de la licencia de vacaciones a la demandante, por lo que se ordenó el pago.</p>	<p><b>CONFIRMÓ LA SENTENCIA</b></p> <p>En segunda instancia, mediante Sentencia de Vista de fecha 14 de junio de 2018, concluye confirmar la decisión dictada en primera instancia, sin embargo en relación con vacaciones e indemnización vacacional y vacaciones truncadas, de la boleta se desprende que la demandante sí gozó de descanso vacacional remunerado por un período de treinta (30) días, la cual fue pagada puntualmente; por lo que se realiza el descuento; también se descontó el monto registrado en la Liquidación de Beneficios de fecha 13 de septiembre de 2013, por los conceptos de indemnización vacacional, vacaciones no gozadas, vacaciones truncas meses y vacaciones truncas días, documento firmado por la demandante en señal de consentimiento. Por otra parte, en materia de las horas extras, se acreditaron con las boletas anteriores al mes de marzo de 1993, en las que se indicaban horas extras, así como las declaraciones testimoniales vertidas en las mismas, pero se consideró oportuno tomar como referencia, las retribuciones registradas por dicho concepto el promedio de las últimas 6 boletas de pago, dos puntos treinta y nueve (2.39) horas extras diarias y en consecuencia se realizó el recalcular.</p>	<p><b>LA CASARON SENTENCIA DE VISTA.</b></p> <p>En casación concluye declarar Fundado en Parte el recurso de casación interpuesto por la demandada, Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el 06 de julio de 2018; en consecuencia, Casaron la Sentencia de Vista de fecha 14 de junio de 2018; y actuando en sede de instancia, Confirmaron en Parte la sentencia de primera instancia de fecha 23 de marzo de 2016, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo de otorgamiento de horas extras; modificaron el periodo a pagar el periodo a pagar conforme se ha precisado en el considerando décimo sexto donde establece que la demandante trabajó horas adicionales diarias de dos horas y treinta y nueve minutos (2:39) solo durante los últimos cinco (5) años antes de presentar la demanda. Por lo tanto, ordenó al juez de ejecución de sentencia que proceda a liquidar dichas horas extras, así como el reintegro de compensación por tiempo de servicios reintegro de utilidades, reintegro de gratificaciones, considerada con incidencias.</p>

## 5.2. RESULTADOS – II

Como parte del análisis estadístico del estudio, se realizaron entrevistas a un grupo de 20 individuos, con el objetivo de comprobar la precisión de la hipótesis planteada:

### **“Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras en el Régimen Privado Casación Laboral N°21433-2018-Lima”.**

Esta encuesta se llevó a cabo utilizando dos criterios, que se muestran a continuación:

**Tabla N°1:** Base de datos general – Medios Probatorio Idóneos

X	COD	MEDIOS PROBATORIOS IDÓNEOS				
	N°	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5
	1	SÍ	NO	SÍ	NO	NO
	2	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
	3	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
	4	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
	5	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
	6	SÍ	SÍ	NO	NO	SI
	7	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO
	8	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
	9	NO	NO	NO	NO	SÍ
	10	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
	11	SÍ	NO	SÍ	NO	NO
	12	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
	13	SÍ	NO	SÍ	NO	NO
	14	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO
	15	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ
	16	SÍ	SÍ	NO	NO	NO
	17	NO	SÍ	SÍ	NO	SÍ
	18	SÍ	NO	NO	NO	NO
	19	NO	SÍ	SÍ	SÍ	NO
	20	SÍ	NO	SÍ	NO	NO

Nota: Elaboración Propia

**Tabla N°2:** Base de datos general – Acreditación de Horas extras

Y	COD	ACREDITACIÓN DE HORAS EXTRAS				
	N°	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5
	1	NO	SÍ	NO	NO	NO
	2	SÍ	NO	SÍ	SÍ	SÍ
	3	SÍ	NO	NO	SÍ	NO
	4	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO
	5	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
	6	NO	SÍ	NO	NO	SÍ
	7	NO	NO	NO	SÍ	SÍ
	8	SÍ	NO	NO	SÍ	SÍ
	9	NO	NO	NO	SÍ	NO
	10	SÍ	NO	SÍ	SÍ	NO
	11	NO	SÍ	NO	NO	SÍ
	12	NO	NO	NO	NO	SÍ
	13	SÍ	SÍ	NO	NO	SÍ
	14	NO	NO	SÍ	NO	SÍ
	15	NO	SÍ	NO	NO	NO
	16	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ
	17	NO	SÍ	NO	NO	SÍ
	18	NO	NO	SÍ	NO	SÍ
	19	NO	SÍ	NO	NO	SÍ
	20	NO	NO	NO	NO	SÍ

Nota: Elaboración Propia

En la Tabla N°1 se presentan los resultados de la primera parte de la encuesta con el código (X), mientras que en la segunda parte se muestran los resultados de la segunda sección señalizadas por la columna (Y). Esto ilustra la metodología utilizada en este trabajo.

Seguidamente, se describirán los resultados de cada pregunta, divididos en las pautas correspondientes.

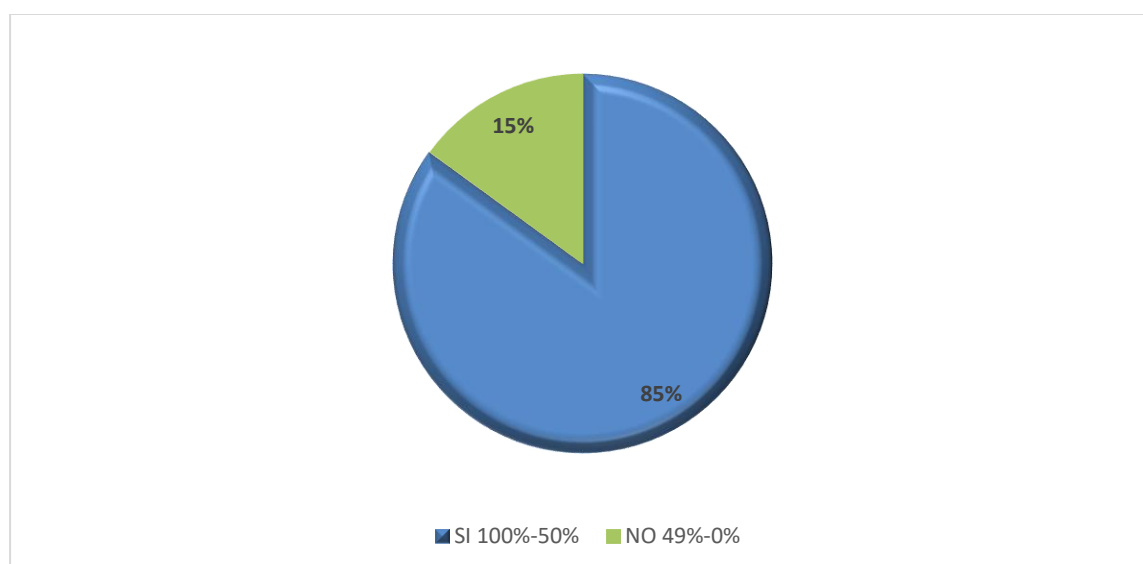
## CRITERIO (X): Medios Probatorios Idóneos

Tabla No. 1: X-1

Pregunta N°01		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
1	Considera usted ¿Qué la carga probatoria dinámica en el proceso laboral; debe recaer en el empleador?	17	85	03	15	20	100

Nota: Base de datos del autor

Gráfico No. 1: X-1



### Análisis e Interpretación

En la tabla N° 1 se observa según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el siguiente: Del promedio (x) de 20 (100%) personas:

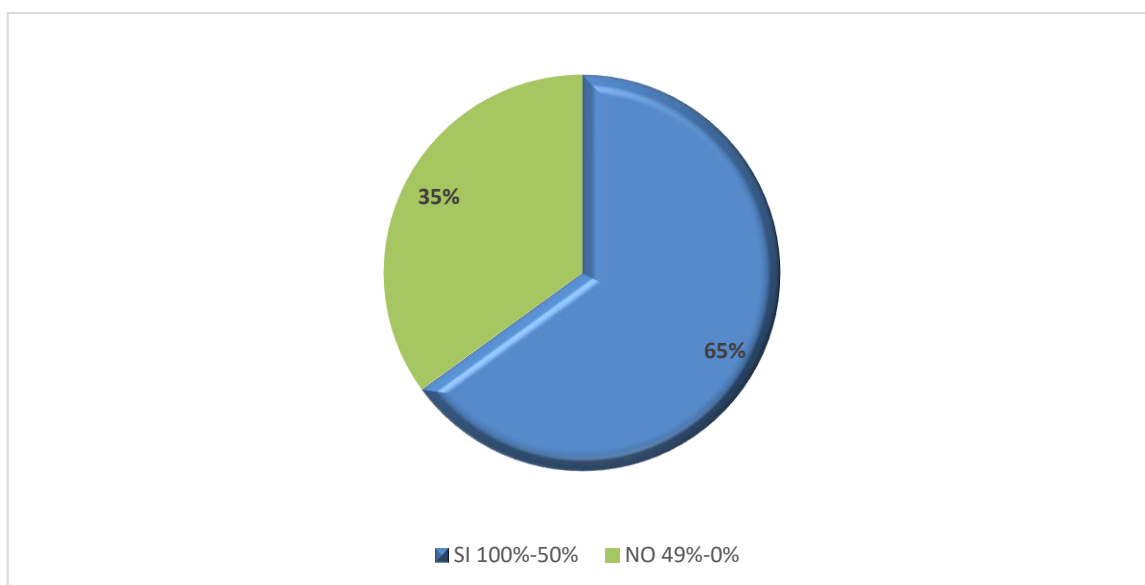
Se obtuvo un total del 85% como respuesta positiva en consideración que, la carga probatoria dinámica debe recaer en el empleador, mientras que un 15% opina lo contrario.

**Tabla No. 2: X-2**

Pregunta N°02		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
2	En su opinión considera usted ¿Qué es razonable el plazo de 5 años otorgado al empleador para mantener los archivos del registro de asistencia?	13	65	07	35	20	100

Nota: Base de datos del autor

**Gráfico No. 2: X-2**



### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 2 se observa según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el que se presenta a continuación: Del promedio (x) de 20 (100%) personas:

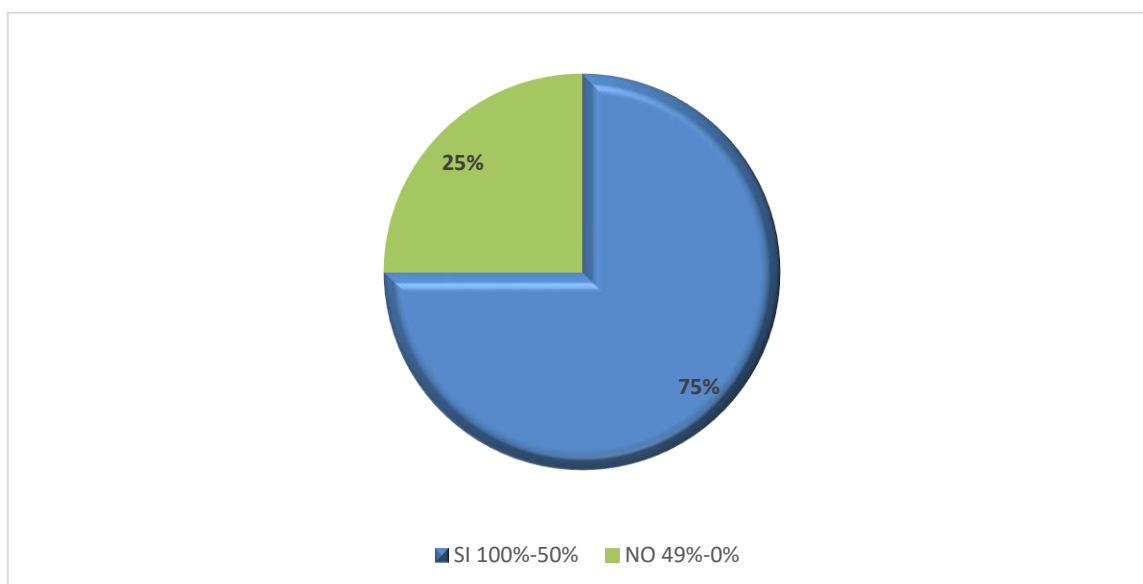
El resultado muestra un total de 65%, tiene como resultado positivo, dicho de otra manera, consideran que es razonable el tiempo otorgado al empleador para mantener los archivos del registro de asistencia, mientras que un 35% opina lo contrario.

**Tabla No. 3: X-3**

Pregunta N°03		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
3	Desde su experiencia considera usted ¿Qué la parte demandante satisface su carga probatoria con solo solicitar la exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya?	15	75	05	25	20	100

Nota: Base de datos del autor

**Gráfico No. 3: X-3**



### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 3 se examina según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el siguiente: Del promedio (x) de 20 (100%) personas:

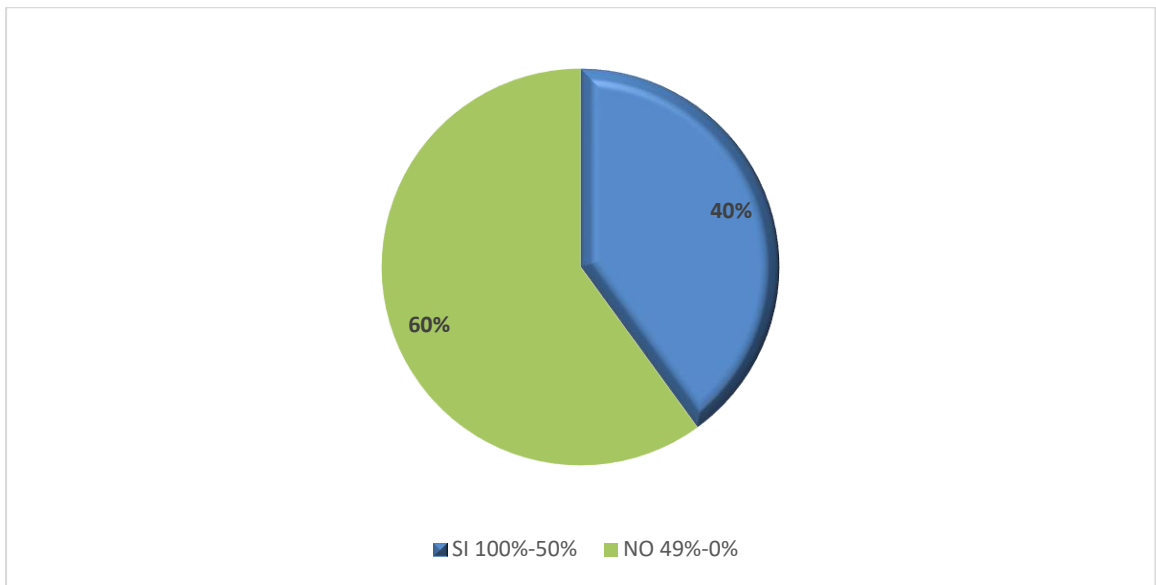
El resultado indica que el 75% considera que la parte demandante satisface su carga probatoria con solo solicitar la exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya. En contraste, el 25% tiene una opinión diferente.

**TABLA NO. 4: X-4**

Pregunta N°04		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
4	Considera usted ¿Qué en la actualidad se está aplicando la carga probatoria dinámica en los procesos laborales para acreditar horas extras?	08	40	12	60	20	100

Fuente: Base de datos del autor

**Gráfico No. 4: X-4**



**Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 4 se percibe según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el siguiente: Del promedio (x) de 20 (100%) personas:

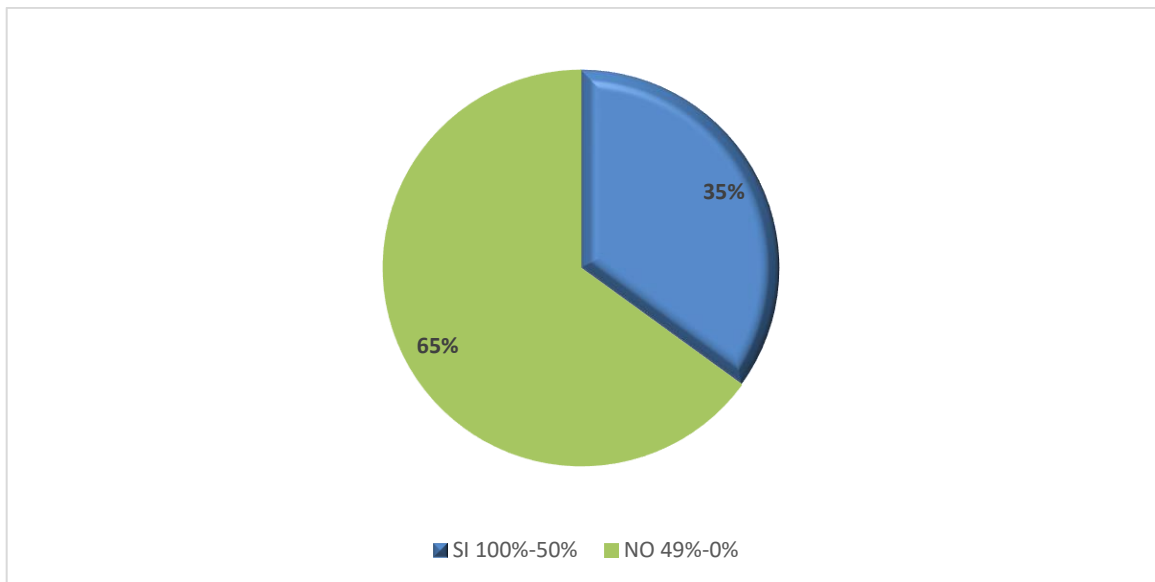
El resultado muestra un total de 40%, tiene como resultado positivo ante este cuestionamiento; en comparación 60% que no consideran que en la actualidad se está aplicando la carga probatoria dinámica en los procesos laborales para acreditar horas extras.

**Tabla No. 5: X-5**

Pregunta N°05		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
5	Desde su experiencia considera usted ¿Qué hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras?	07	35	13	65	20	100

Fuente: Base de datos del autor

**Gráfico No. 5: X-5**



**Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 5 se advierte según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el siguiente: Del promedio (x) de 20 (100%) personas:

El resultado muestra un total de 35%, siendo un resultado positivo, mientras que el 65% consideran que no hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras.

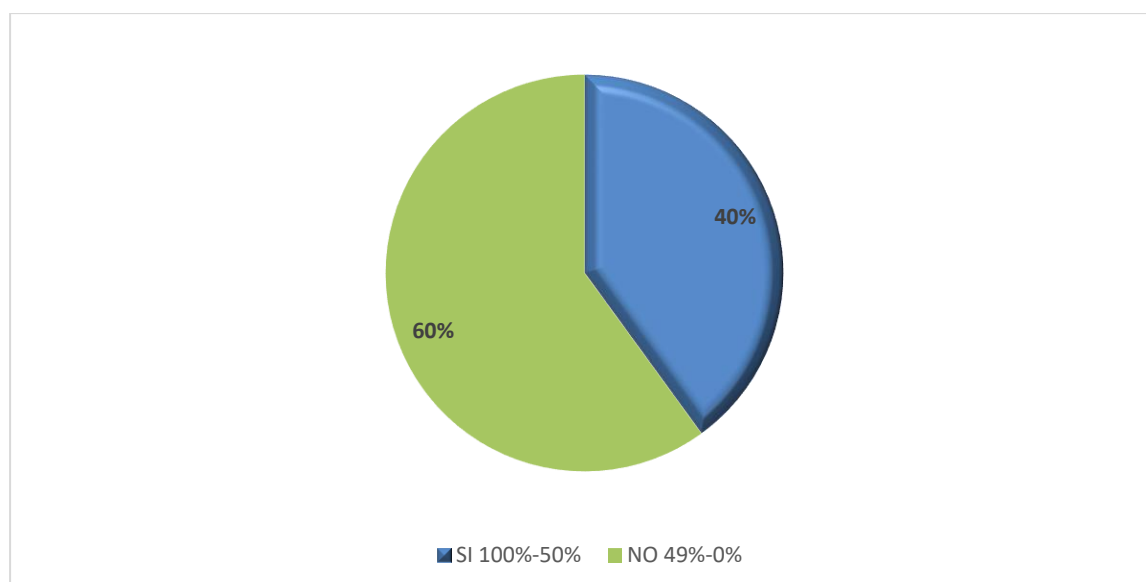
## CRITERIO (Y): Acreditar Horas Extras

Tabla No. 1: Y-1

Pregunta N°01		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
1	Desde su óptica considera usted ¿Qué el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo?	08	40	12	60	20	100

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico No. 1: Y-1



### Análisis e Interpretación

En la tabla N° 1 se contempla según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el siguiente: Del promedio (Y) de 20 (100%) personas:

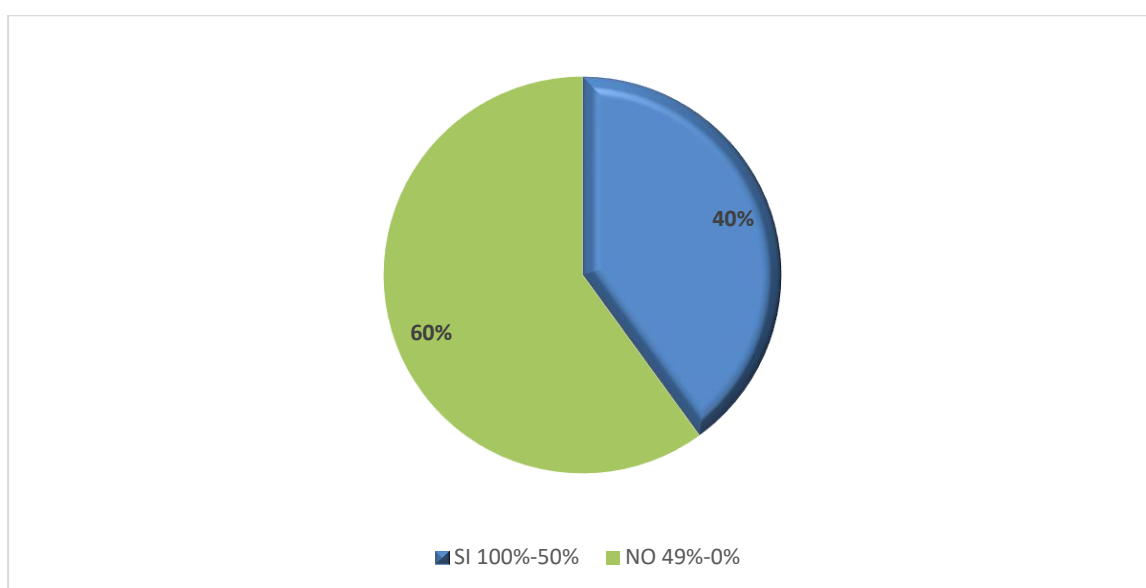
El resultado muestra un total de 40%, tiene como resultado positivo ante este cuestionamiento en comparación al 60% consideran que el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR no garantiza la remuneración al trabajador del trabajo en sobretiempo.

**Tabla No. 2: Y-2**

Pregunta N°02		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
2	Considera usted ¿Qué la presunción de la realización de horas extras no es suficiente para ordenar el pago de las horas extras?	08	40	12	60	20	100

Nota: Base de datos del autor

**Gráfico No. 2: Y-2**



### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 2 se evidencia según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el mostrado a continuación: Del promedio (Y) de 20 (100%) personas:

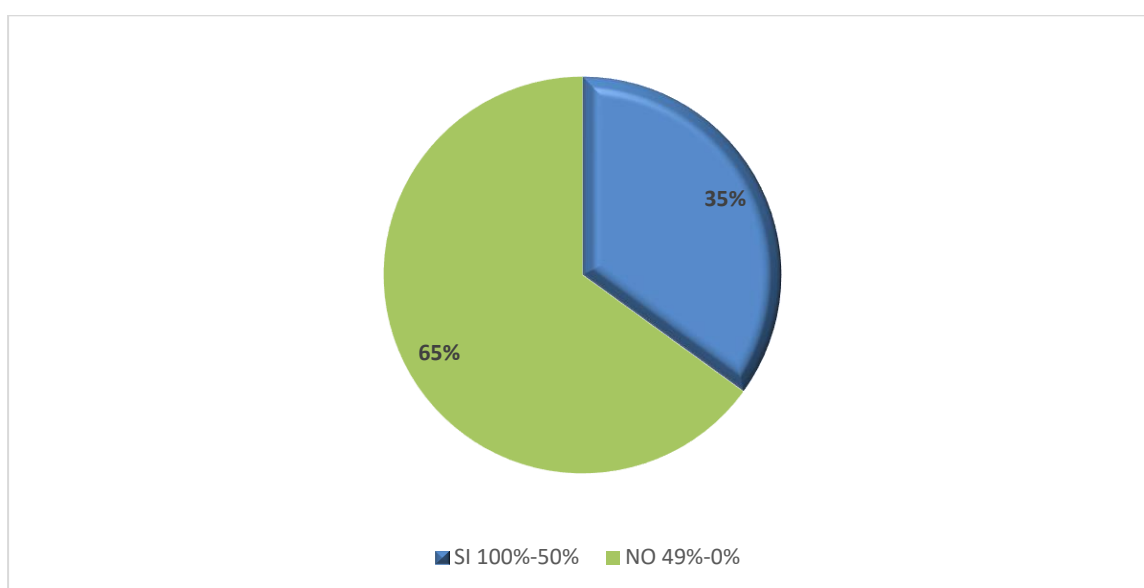
Se consiguió un total del 40% como respuesta positiva ante el cuestionamiento, en comparación con el 60% que considera lo contrario, es decir que no es suficiente la presunción de la realización de horas extras para ordenar el pago de las horas extras.

**Tabla No. 3: Y-3**

Pregunta N°03		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
3	Desde su óptica considera usted ¿Qué se puede presumirse que el trabajador realizó horas extras por más de 20 años?	07	35	13	65	20	100

Fuente: Base de datos del autor

**Gráfico No. 3: Y-3**



### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 3 se aprecia según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el siguiente: Del promedio (Y) de 20 (100%) personas:

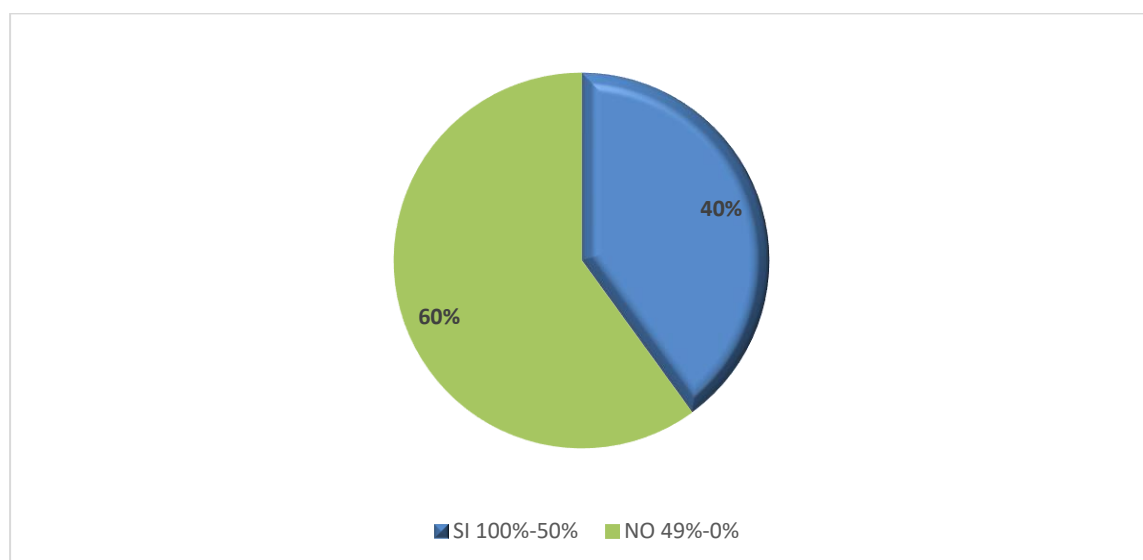
Se obtuvo un total del 35% de los encuestados respondió positivamente a esta pregunta, mientras que el 65% considera que no se puede asumir que el trabajador realizó horas extras durante más de 20 años.

**Tabla No. 4: Y-4**

Pregunta N°04		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
4	Considera usted ¿Qué no es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia?	08	40	12	60	20	100

Fuente: Base de datos del autor

**Gráfico No. 4: Y-4**



### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 4 se advierte según los datos obtenidos de la pregunta realizada, los resultados son el siguiente: Del promedio (Y) de 20 (100%) personas:

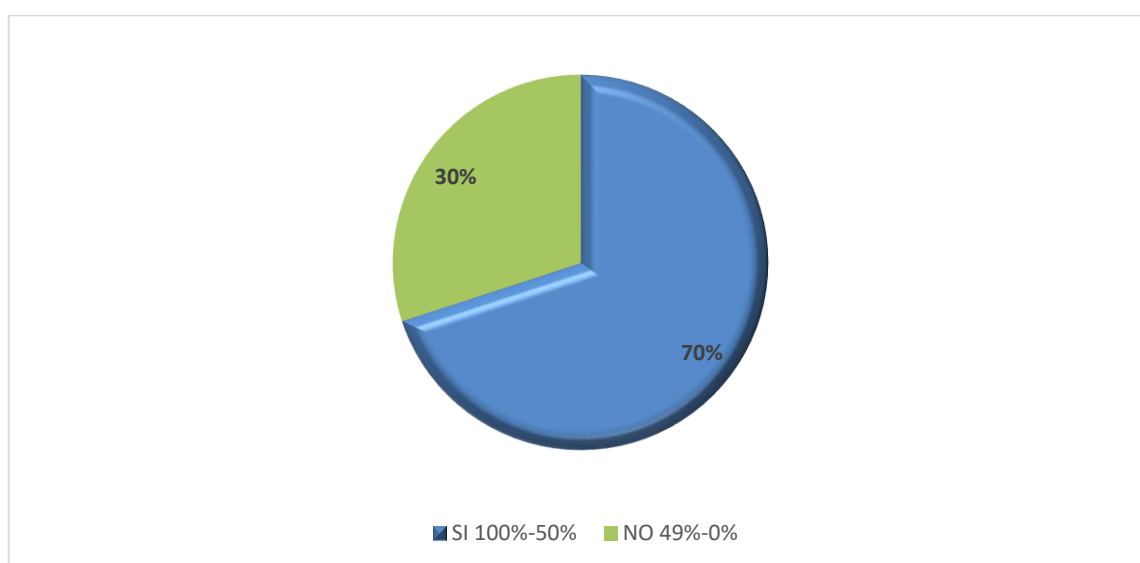
El 40% de los encuestados respondió positivamente a esta pregunta. En contraste, el 60% considera que no es apropiado que los trabajadores acrediten las horas extras trabajadas, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia.

**Tabla No. 5: Y-5**

Pregunta N°05		SI		NO		TOTAL	
		(100-50%)		(49-00%)			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%
5	Considera usted ¿Qué es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA?	14	70	06	30	20	100

Fuente: Base de datos del autor

**Gráfico No. 5: Y-5**



### **Análisis e Interpretación**

En la tabla N° 5 se contempla según los datos obtenidos de la pregunta realizada, cuyo resultado es el siguiente: Del promedio (Y) de 20 (100%) personas:

Se obtuvo un total del 70% como respuesta positiva, es decir consideran que es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA; por lo tanto; sin embargo, el 30% tiene una opinión diferente.

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

### 6.1. DISCUSIÓN – I

En cuanto al análisis de la casación de la Casación Laboral N°21433-2018-Lima, se determinó que los aspectos a abordar para evaluar el recurso casación presentado por la demandada, la empresa Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada fue por lo siguiente:

“Determinar si se ha infringido las disposiciones legales señaladas en la casación, asimismo analizar si se ha reconocido el pago de horas extras según la ley”.

La Corte considero en realizar un análisis equilibrado y justo, entre la obligación legal del empleador de registrar un control de asistencia y la carga probatoria del trabajador de acreditar el trabajo realizado en horas extras por otros medios idóneos.

Dicho esto, al hacer su análisis determino que aunque el empleador incumpla con su obligación legal de exhibir un control de asistencia, esto no exime al trabajador de presentar otros medios probatorios idóneos su real y efectiva realización de horas extras; en este punto queremos traer a colación a la Casación Laboral N.º 17885-2017-del Santa que se mencionamos líneas arriba en el desarrollo de nuestra trabajo; desde un punto de vista diferente se señala que el trabajador no cuenta con facilidad de acceso a los medios probatorios requeridos, no está en sus manos, de esa manera está imposibilitado de poder acreditar su trabajo en horas extras, por lo que la parte demandante es decir el trabajador cumplirá con su carga probatoria de acreditar sus

horas extras con solo solicitar la exhibición del libro de asistencia, cuaderno de asistencia, tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya.

Pues bien, en la casación se invoca a la carga probatoria dinámica, como hemos venido desarrollando, esto implica asignar la carga probatoria al que este en mejores condiciones o tenga más facilidades de obtenerlas, en este caso sería el empleador, pero este alega que por haber transcurrido varios años y en amparo del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, solo está obligado a conservar el registro de asistencia hasta por 5 años, por lo que no puede acreditar el pago de las horas extras del periodo de 15 años. Además, se justifica que no puede exhibir el registro de asistencia de los últimos 5 años restante debido a una “avería en su sistema de marcación”; por otro lado, la demandante no logro acreditar con certeza la realización total de 20 años de horas extras, por lo que se concluye que hay deficiencia de poner probar de ambas partes.

De esta manera, en cuanto a la acreditación de 20 años de horas extras, estamos totalmente conforme a lo decidido por la sala, ya que, por el extenso del tiempo laborado, la incertidumbre de las prueba presentada, genera una imposibilidad del razonamiento de presunción judicial de las horas extras, por ello la Corte menciona que no es aceptable que la empresa demandada se excuse aduciendo que hubo un fallo en su sistema de marcación, ya que esto no resulta creíble y no la exime de cumplir con sus obligaciones legales, que por ello, por su conducta obstructiva se le considero a la demandante la realización de sus horas extras, únicamente de los últimos 5 años anteriores a la fecha de la presentación de la demanda, siendo esta una decisión equitativa.

## 6.2. DISCUSIÓN – II

Una vez terminada el trabajo de suficiencia profesional titulado, “Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras Casación N°21433-2018-Lima”, podemos afirmar que la hipótesis se ajusta a los hallazgos de la investigación.

1. Los datos indican que el 65% de los participantes, correspondiente a 20 personas del total de la muestra, afirmaron que, no hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, mientras que el 35% opinan lo contrario.

2. Los resultados advierten que un total del 60% de los encuestados, que equivalen a 20 personas del total, consideran que no es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia. En contraste, el 40% opina de manera diferente.

3. Del análisis y los resultados indican que el 60% de los 20 encuestados, que representan el 100% de la población, afirman que actualmente no se está aplicando la carga de probatoria dinámica en los procesos laborales para acreditar las horas extras, mientras que el 40% opina lo contrario.

4. Asimismo, los resultados a la interrogante, es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA; un 70% opinan acertadamente, mientras que un 30% opinan todo lo contrario.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIÓN

Basándonos en el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo de Suficiencia Profesional titulado “Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras Casación N°21433-2018-Lima”, se presentan los siguientes hallazgos en base a los objetivos e hipótesis establecidos.:

1. Se concluye que, en la Hipótesis General, después del análisis realizado, se admite la hipótesis alternativa, lo que confirma que, no hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado. Además, también se aceptaron las hipótesis alternativas de las Hipótesis Específicas, por lo tanto, no es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia, asimismo existe la falta de aplicación de la carga probatoria dinámica, en relación a acreditar horas extras, finalmente es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA.

2. Se ha identificado que la Corte Suprema modificó una base jurisprudencial. Anteriormente, se negaba el pago de horas extras a los trabajadores cuando no podían probar el trabajo realizado en horas extras, a pesar de que los empleadores no presentaban los registros de entrada y salida. Sin embargo, esta situación ha cambiado actualmente, según lo detallado durante el desarrollo del presente trabajo.

3. Según lo observado, hay un acuerdo generalizado respecto al concepto de la carga probatoria dinámica en relación a acreditar horas extras, pues algunos

autores en el derecho comprado consideran que es la excepción a la regla general, aplicándose en casos en específicos; cuando el juez ante la duda o incertidumbre jurídica, traslada la carga probatoria a la parte que se encuentra en las mejores condiciones de hacerlo.

4. Se ha identificado que se considera medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, lo mencionado en la Casación Laboral N°1196-2016-Lima, en la que se precisó que los registros de entrada y salida de los trabajadores son evidencia adecuada y suficiente para demostrar que el trabajador realizó trabajo en horas extras.

5. Asimismo, se ha identificado que se considera medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, lo señalado en la Casación Laboral N. °17885-2017-del Santa, que el demandante podrá acreditar que trabajó horas extras con solo solicitar la exhibición del libro de asistencia, cuaderno de asistencia, tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya.

6. Finalmente se ha identificado lo precisado por la Casación Laboral N°21433-2018-Lima, con el cual se llega a la conclusión que no es factible acreditar 20 años de horas extras, ya que, por el extenso del tiempo laborado, la incertidumbre de la prueba presentada, genera una imposibilidad del razonamiento de presunción de las horas extras, por ello la Corte Suprema solo considero a la demandante la realización de sus horas extras, únicamente de los últimos 5 años anteriores a la fecha en la que presento la demanda, siendo esta una decisión equitativa, cuando se presenten casos de este tipo de dificultad por los años transcurrido.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda modificar el artículo 10°-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR y establecer un estándar explícito de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, debido a que en el artículo 10°-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR no tipifica taxativamente cuales son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, generando un vacío normativo, por lo que proponemos modificar este artículo el cual contendrá un estándar explícito de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, esta manera evitar las contradicciones en las diferentes sentencias emitidas en materia laboral, sirviendo como base que deberán seguir los jueces, estableciendo de esta manera un criterio específico para el desarrollo y correcta aplicación de la carga probatoria dinámica en relación a acreditar horas extras.

2. Se recomienda a los operadores de justicia aplicar la carga probatoria dinámica para acreditar horas extras, para equilibrar las diferencias y garantizar que la justicia sea accesible a los trabajadores, permitiendo que el proceso sea un mecanismo eficaz de protección sin restricciones excesivas y arbitrarias, con el fin de que el operador judicial llegue a una decisión apropiada y justa.

3. Finalmente es importante y necesario que el Colegio de Abogados de Loreto brinden asesoramiento y capacitación constante a trabajadores y empleadores con información clara sobre de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, para fomentar una cultura jurídica de equidad y respeto.

## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Alvarado, A. A. (2021). La redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR y su incidencia en el principio del debido proceso. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28386>
- Acurio Salazar, G. (2010). La actividad probatoria en la nueva ley procesal del trabajo. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-81-96.pdf>
- Altamirano Ambi, M. (2020). Proyecto de reforma al artículo 55.3 del Código de Trabajo para garantizar el pago a los trabajadores por horas extraordinarias. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12346>
- Álvarez, N. (2024). La carga dinámica de la prueba en Venezuela. *Jurídicos Venezuela*. <https://blog.juridicosvenezuela.com/la-carga-dinamica-de-la-prueba-en-venezuela/>
- Bermúdez Rioja, A. (2017). Teoría dinámica de la carga probatoria. LP. <https://lpderecho.pe/teoria-dinamica-carga-probatoria/>
- Bernal Caputto, D. J. (2021). La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo%3D8184084>
- Cari Pacori, J. M. (2022). Introducción al derecho procesal laboral. Instituciones del proceso laboral peruano. LP. <https://lpderecho.pe/introduccion-al-derecho-procesal-laboral-peruano/>
- Carrillo, M. Á. (s. f.). Boleta de pago en Perú: Estructura y datos que se debe tener en cuenta. Recuperado 28 de abril de 2024, de <https://www.bbva.com/es/pe/salud-financiera/boleta-de-pago-en-peru-estructura-y-datos-que-se-debe-tener-en-cuenta/>
- Celis Guerrero, D. W. (2017). La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7574>
- Chanamé Arriola, J. M. (2021). La prueba en el proceso laboral ordinario | LP. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/>
- Condori Rodriguez, J. M., & Salvatierra Porras, J. A. (2023). La reducción de la jornada laboral y su impacto en la mejora de la calidad de vida del trabajador. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7727>
- Darío Armando, A.-M., & D'ambrocio Camacho, D. G. (2022). El principio de inversión de la carga de la prueba y su aplicación en el proceso judicial laboral ecuatoriano desde la entrada en vigencia del COGEP [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/1159](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1159)
- Díaz Baquero y otros (2014). De la inversión de la carga de la prueba en el derecho aeronáutico. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/44698/11%20DE%20LA%20INVERSION%20DE%20LA%20CARGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Espinosa Fonseca, E. (2020). La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales. <https://hdl.handle.net/11323/7124>
- Espinoza Ramos, B. (2020). El derecho a la prueba: Apuntes desde la jurisprudencia del TC. LP. <https://lpderecho.pe/derecho-prueba-apuntes-jurisprudencia-tc/>
- Galagarza Pérez, S. N. (2021). El Derecho a Probar y la Teoría de la Prueba. Revista Iuris Omnes de la Corte Superior de Justicia de Arequipa., pag. 120 al 128. <https://csjarequipa.pj.gob.pe/main/wp-content/uploads/2021/05/11.-El-derecho-a-probar-y-la-teoria-de-prueba.pdf>
- González, J. (2017). La carga dinámica de la prueba. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rfderecho/article/view/3777>
- Herrera Guerra, P. (s. f.). Horas extras Recuperado, <https://elperuano.pe/noticia/229302-horas-extras-estas-son-las-nuevas-presunciones-adoptadas-por-el-tfl-para-la-remuneracion-en-sobretiempo>
- Jiménez Murillo, R. (2019). El principio de verdad material en el procedimiento administrativo <https://lpderecho.pe/principio-verdad-material-procedimiento-administrativo-roberto-jimenez-murillo/>
- López Mesa, M. (s. f.). SAIJ - La doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Recuperado 28 de abril de 2024, de [http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/dasa990043-lopez\\_mesa\\_doctrina\\_las\\_cargas\\_probatorias.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/dasa990043-lopez_mesa_doctrina_las_cargas_probatorias.htm)
- Lucana Peralta, C. (2021). La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del Perú. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4254>
- Obando Blanco, V. R. (2013). La valoración de la prueba. Revista Pg. 02-03. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+l%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+ciwil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>
- Pedrosa, S. J. (2015). Pago. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/pago.html>
- Pérez Restrepo, J. (2011). La carga dinámica de la prueba en la responsabilidad administrativa por la actividad médica -decaimiento de su aplicabilidad. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.11386>
- Pinzón Rivera, Á. M. (2023). Disección de los causantes del aumento en los costos por pago de horas extras en las empresas funerarias, caso de estudio periodo 2022. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17980>
- Priori Posada, G., & Prieto de las Casas, R. P. (2012). La carga de la prueba en el procesolaboral. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>
- Renzo Cavani. (2019). "Prueba De Oficio" Y "Carga De La Prueba": Una Propuesta Equilibrada. <https://revistas.anchieta.br/index.php/DireitosFundamentais/article/view/1515/1392>

- Rojas Gómez, M. E. (2013). Lecciones de derecho procesal. Tomo I Teoría del proceso (Tercera Edición).
- Ruiz Via, M. A. (2023). Valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, Perú 2023. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34313>
- Sánchez Bardales, M. T., & Noriega Murrieta, J. (2021). Despido Arbitrario Y Su Afectación Al Derecho A La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores Del Régimen Privado, Tarapoto 2009-2018. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/2120>
- Torres Caceres, C. M. (2021). Caracterización del proceso sobre pago de horas extras, expediente N° 03315-2017-0-1801-JP-LA-03, distrito de Lima-Lima, 2021. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34526>
- Varsi Rospigliosi, E. (2006). La inversión de la carga de la prueba: La experiencia latinoamericana peruana. Universidad de Lima. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922006000300005>
- Vicuña Gonzales, R., & Santos Cruz, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, Article 2. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1379>

## **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Operacionalización de Variables (Dimensiones e Indicadores)

Anexo 03: Cuestionario

Anexo 04: Proyecto de Ley

Anexo 05: Sentencia Casatoria

Anexo 06: Diapositivas

## ANEXO 01: Matriz de Consistencia

**TÍTULO:** “Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras en el Régimen Privado-Casación Laboral N°21433-2018-Lima”

<b>I.Problema</b>	<b>II. Objetivo</b>	<b>III.Supuestos</b>	<b>V.Variables e indicadores</b>	<b>VI.Metodología</b>
<p><b>Problema General</b> ¿Hay un estándar que establece de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado?</p> <p><b>Problema Especifico</b> ¿De qué manera no es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuándo el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia?</p> <p>¿En qué medida se puede identificar la aplicación de la carga probatoria dinámica en relación a acreditar horas extras?</p> <p>¿Es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Identificar si hay un estándar que establece de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado.</p> <p><b>Objetivo Especifico</b> Determinar de qué manera no es viable que se exija al trabajador a acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia. Analizar en qué medida se puede identificar la aplicación de la carga probatoria dinámica en relación a acreditar horas extras. Identificar si es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA.</p>	<p><b>Supuesto General</b> No hay un estándar que establece de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado.</p> <p><b>Supuesto Secundario</b> No es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia.</p> <p>Existe la falta de aplicación de la carga probatoria dinámica, en relación a acreditar horas extras.</p> <p>Es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA.</p>	<p><b>Variable Independiente</b> (X) Medios Probatorios idóneos.</p> <p><b>Variable Dependiente</b> (Y) Acredita Horas Extras</p> <p><b>Indicadores de la Variable Independiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga probatoria dinámica</li> <li>- Prueba exhibicional</li> </ul> <p><b>Indicadores de la Variable Dependiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pago de horas extras</li> <li>-Trabajo en sobretiempo</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b> -Cuantitativo</p> <p><b>Esquema:</b> Ox M r Oy</p> <p><b>Población</b>-La población está constituida está determinada por la Casación Laboral N°21433-2018-LIMA, emitida por segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia del Perú.</p> <p><b>Muestra</b>- La muestra representativa está conformada por un total de 20 abogados, entre asistentes, especialistas y jueces del juzgado laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto, lo que equivale al 100% de la población encuestada por ser finita.</p> <p><b>Recolección de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta.</li> <li>- Análisis documental e información doctrinaria.</li> </ul>

**ANEXO 02: Operacionalización de Variables (Dimensiones e Indicadores)**

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p><b>Vi. (X)</b> Medios Probatorios idóneos.</p> <p><b>Vd. (Y)</b> Acreditación de Horas Extras</p>	<p>El análisis de la carga probatoria dinámica en relación de los medios probatorios idóneos, para identificar de manera explícita cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras por parte del trabajador.</p> <p>Al acreditarse las horas extras se realiza el correspondiente pago, por ello se debe de razonar y fundamentar correctamente con todas las herramientas normativas.</p>	<p>1. Probatorio</p> <p>2. Jurídico</p>	<p>1. Carga probatoria dinámica</p> <p>2. Prueba exhibicional.</p> <p>1. Pago de horas extras</p> <p>2. Trabajo en sobretiempo</p>	<p>1. Encuesta</p> <p>2. Encuesta</p>

## ANEXO 03: Encuesta



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS

### “MEDIOS PROBATORIOS IDÓNEOS PARA ACRDITAR HORAS EXTRAS EN EL RÉGIMEN PRIVADO CASACIÓN LABORAL N°21433-2018 LIMA”

(Para los asistentes, especialistas y Jueces del Juzgado Laboral)

El presente cuestionario tiene como propósito determinar Medios Probatorios Idóneos para Acreditar Horas Extras en el Régimen Privado Casación Laboral N°21433-2018 Lima, el que servirá para elaborar el trabajo de suficiencia profesional conducente a la obtención del Título Profesional de Abogado.

**Agradezco su participación.**

#### I. Instrucciones

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

#### II. Contenido.

1. Considera usted ¿Qué la carga probatoria dinámica debe recaer en el empleador?

SI

NO

2. En su opinión considera usted ¿Qué es razonable el plazo de 5 años otorgado al empleador para mantener los archivos del registro de asistencia?

SI

NO

3. Desde su experiencia considera usted ¿Qué la parte demandante satisface su carga probatoria, con solo solicitar la exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya?

SI

NO

4. Considera usted ¿Qué en la actualidad se está aplicando la carga probatoria dinámica en los procesos laborales para acreditar horas extras?

SI

NO

**5. Desde su experiencia considera usted ¿Qué hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras?**

SI

NO

**6. Desde su óptica considera usted ¿Qué el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo?**

SI

NO

**7. Considera usted ¿Qué la presunción de la realización de horas extras no es suficiente para ordenar el pago de las horas extras?**

SI

NO

**8. Desde su óptica considera usted ¿Qué se puede presumirse que el trabajador realizó horas extras por más de 20 años?**

SI

NO

**9. Considera usted ¿Qué no es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia?**

SI

NO

**10. Considera usted ¿Qué es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018- LIMA?**

SI

NO



## CUESTIONARIO DE "MEDIOS PROBATORIOS IDÓNEOS PARA ACREDITAR HORAS EXTRAS EN EL RÉGIMEN PRIVADO CASACIÓN LABORAL N°21433-2018 LIMA"

El

presente cuestionario tiene como propósito recolectar información, el cual servirá para elaborar el trabajo de Suficiencia Profesional para la obtención del Título Profesional de Abogado. De antemano, muchas gracias por su colaboración y su tiempo.

Bachilleres :José Manuel Muñoz Burga

Yadira Darlene Moncada Garcia

[jadesuhokim@gmail.com](mailto:jadesuhokim@gmail.com) [Cambiar de cuenta](#)



 No compartido

Nombre y Apellido

Tu respuesta

---

**1. Considera usted ¿Qué la carga probatoria dinámica debe recaer en el empleador?** \*

Sí

NO

**2. En su opinión considera usted ¿Qué es razonable el plazo de 5 años otorgado al empleador para mantener los archivos del registro de asistencia?** \*

Sí

NO

**3. Desde su experiencia considera usted ¿Qué la parte demandante satisface su carga probatoria, con solo solicitar la exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya? \***

Sí

NO

**4. Considera usted ¿Qué en la actualidad se está aplicando la carga probatoria dinámica en los procesos laborales para acreditar horas extras? \***

Sí

NO

**5. Desde su experiencia considera usted ¿Qué hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras? \***

Sí

NO

6. Desde su óptica considera usted ¿Qué el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? \*

Sí

NO

7. Considera usted ¿Qué la presunción de la realización de horas extras no es suficiente para ordenar el pago de las horas extras? \*

Sí

NO

8. Desde su óptica considera usted ¿Qué se puede presumirse que el trabajador realizó horas extras por más de 20 años? \*

Sí

NO

9. Considera usted ¿Qué no es viable que se exija al trabajador acreditar la real y \*  
efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios  
idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro  
de control de asistencia?

Sí

NO

10. Considera usted ¿Qué es correcta la decisión realizada en la casación \*  
laboral N° 21433-2018- LIMA?

Sí

NO

## **ANEXO 04: Proyecto de Ley N°00001/2024-UCP**

**SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10-A DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO DEL DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR.**

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10-A DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO DEL DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR.**

### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Del exhaustivo estudio de la Casación N°21433-2018-LIMA, en la cual los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, hicieron un análisis entre la obligación legal del empleador de registrar un control de asistencia y la carga probatoria del trabajador de acreditar con otros medios el trabajo realizado en sobretiempo; asimismo se examinó varias normas, dentro de ellas el artículo 10°-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR.

Para empezar, cabe resaltar que el artículo 23° inciso 23.1 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que, la carga de la prueba recae en quien afirma los hechos que fundamenta su pretensión o en quien los niega agregando nuevos hechos, esto según la regla<sup>1</sup> general, sin embargo, el artículo mencionado deja una

---

<sup>1</sup> CHANAMÉ ARRIOLA, Jesús Miguel. «La prueba en el proceso laboral ordinario» Revista LP Derecho. Lima, Perú (2021). Disponible en <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/>

posibilidad de incluir otras reglas que la ley pueda establecer, trayendo a colación la carga probatoria dinámica, como la excepción<sup>2</sup> a la regla.

Considerando esto, si bien es cierto tal como lo señala el artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR el empleador está obligado a exhibir el registro de asistencia del trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales, seguros y confiables, sin embargo, mayoría de veces se excusa de cualquier forma como en el caso de la casación analizada, donde el empleador se excusó, señalando que no puede exhibir el registro de asistencia de los últimos 5 años restante debido a una *“avería en su sistema de marcación”*; no siendo justificable legalmente debido a lo establecido en el Artículo 6 del Decreto Supremo N°004-2006-TR, que señala que *“los empleadores deben de conservar los registros de asistencia hasta por 5 años después de ser generados”*.

De la misma forma señala que, aunque el empleador incumpla con su obligación legal de exhibir un control de asistencia, esto no exime al trabajador de presentar otros medios probatorios idóneos; sin embargo, no especifica taxativamente cuáles son tales medios probatorios idóneos que debe de presentar el trabajador.

---

<sup>2</sup> Varsi Rospigliosi, Enrique. *«La inversión de la carga de la prueba: La experiencia latinoamericana peruana- Proyecto de Investigación denominado El Moderno Tratamiento Legal de la Filiación Extramatrimonial»*. Instituto de investigación Científica financiado por la Universidad de Lima, Perú. (2006), núm. 3, vol. 21, pp. 643-666. Disponible en <https://doi.org/10.1590/S0102-69922006000300005> .

Cabe recordar que el trabajador no cuenta con facilidad de acceso a los medios probatorios requeridos, de esa manera está imposibilitado de poder acreditar el trabajo en horas extras, por ello el trabajador cumplirá con su carga probatoria con solo solicitar la exhibición del libro de asistencia, cuaderno de asistencia, tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya.

De la misma forma, es relevante mencionar que el avance de la tecnología y las nuevas formas de comunicación en el entorno laboral requieren que se amplíe el reconocimiento legal de medios probatorios. Por ello, los documentos digitales como memorándums, correos electrónicos, boletas de pago, grabaciones de cámaras de vigilancia, mensajes de WhatsApp, son medios probatorios idóneos para acreditar el trabajo en sobretiempo.

En tal sentido, es indudable que el artículo 10°-A Decreto Supremo N°007-2002-TR; no tipifica de manera taxativo de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, generando un vacío normativo, por lo que, proponemos realizar una modificación al artículo en mención, el cual se establecerá un estándar explícito de los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, en virtud de la carga probatoria dinámica<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> PRIORI POSADA, Giovanni, & PÉREZ-PRIETO DE LAS CASAS, Roberto. «La carga de la prueba en el proceso laboral». IUS ET VERITAS, Lima, Perú (2012), núm. 45, vol. 22, pp. 334-345. Disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007> .

Bajo este contexto, se ha demostrado la necesidad de modificar el artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR. En ese sentido proponemos la siguiente modificación:

Decreto Supremo N°007-2002-TR	Propuesta Legislativa
<p><b>Artículo 10°-A</b> El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales, seguros y confiables. La deficiencia del sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.</p>	<p><b>Artículo 10°-A.-</b> El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales, seguros y confiables. La deficiencia del sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita su real y efectiva realización.</p> <p><b>Para tal efecto, se consideran medios probatorios idóneos los memorándums, correos electrónicos, boletas de pago, grabaciones de cámaras de vigilancia, mensajes de WhatsApp, solicitud de exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control de asistencia o documentos que lo sustituyan.</b></p>

Lo propuesto es acorde a lo expresado en la Casación Laboral N.º 17885-2017-Del Santa, señala taxativamente en su fundamento Décimo Quinto lo siguiente:

*"Décimo Quinto: (...) en virtud de que la carga de la prueba en el proceso laboral es dinámica, lo que implica que la mayor parte de ella debe recaer en la parte que se encuentre en mejores condiciones de aportar los medios probatorios, ello conduce a concluir que la parte demandante ha satisfecho la carga de la prueba al solicitar la exhibición del libro de control de asistencia o cuaderno de asistencia o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya, y, del cuaderno de acontecimiento diario o documento que lo sustituya, máxime si se tiene en cuenta que en dichos registros deben anotarse los ingresos y salidas de*

*todo el personal que ingresa al centro de trabajo. En ese contexto, debe apreciarse que la demandada no ha cumplido con la exhibicional solicitada, sin que pueda razonablemente exigirse al trabajador que aporte mayor caudal probatorio, que no está en sus manos ni tiene acceso (...)*”.

Asimismo, es acorde a lo expresado en la Casación Laboral N.º 1196-2016, Lima, señala expresamente en su fundamento Décimo Cuarto lo siguiente:

*“Décimo Cuarto: (...) constituyendo prueba idónea los registros de entradas y salidas de los trabajadores. (...)”*

Cabe invocar a la Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL, de manera literal señala en sus fundamentos 6.5 y 6.6 lo siguiente:

*“6.5 (...) Es necesario también traer a colación lo señalado por la Corte Suprema en la sentencia de Casación Laboral 1196-2016, Lima, en la que se precisó que los registros de entradas y salidas de los trabajadores son prueba suficiente e idónea para demostrar que el trabajador realizó trabajo en horas de sobretiempo.*

*6.6 Por lo tanto, al ser el registro de control de asistencia un medio de prueba idóneo para establecer la existencia o inexistencia del trabajo en sobretiempo y horas extras, de acuerdo a las consideraciones antes expuestas, no resulta*

*necesario contar con otros medios de prueba que acrediten el trabajo en sobretiempo y horas extras, ni tampoco acreditar la labor efectiva realizada por el trabajador durante el sobretiempo, ya que corresponde al empleador la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. (...)*”

Por lo tanto, la presente iniciativa legislativa es una acción positiva que, a través de la modificación planteada promoverá un enfoque garantista, de justicia laboral material, que evita la indefensión del trabajador frente a la negligencia o excusa del empleador. Además, proporciona seguridad jurídica al establecer qué medios probatorios se consideran idóneos.

## **II.- ANALISIS COSTO BENEFICIO**

El presente proyecto de ley no genera costo económico al tesoro público, por el contrario, al modificar el artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR, se va equilibrar las diferencias y garantizar que la justicia sea accesible a los trabajadores, permitiendo que el proceso sea un mecanismo eficaz de protección sin restricciones excesivas y arbitrarias, lo cual conllevará a que el operador de justicia llegue a una decisión apropiada y justa.

### **III.- IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL.**

El impacto que ocasionará esta propuesta normativa en nuestra legislación es de tipo innovativo, debido que será un gran aporte frente a la incertidumbre de la ausencia de una tipificación específica, lo cual permitirá implementar de manera taxativa los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras; concediendo a los jueces, un panorama claro y preciso.

### **IV.- FÓRMULA LEGAL**

**«LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10-A DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPLO. DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR, CON LA FINALIDAD DE ESTABLECER UN ESTÁNDAR DE MEDIOS PROBATORIOS IDÓNEOS PARA ACREDITAR HORAS EXTRAS»**

#### **Artículo 1°. Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto promover un enfoque garantista, de justicia laboral, que evita la indefensión del trabajador frente a la negligencia o excusa del empleador. Además, proporciona seguridad jurídica al establecer qué medios probatorios se consideran idóneos.

#### **Artículo 1.- Modificación del artículo 10°-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR.**

Modifícase el Artículo 10°-A Decreto Supremo N°007-2002-TR, conforme el siguiente texto:

### **«Artículo 10°-A.-REGISTRO**

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales, seguros y confiables. La deficiencia del sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita su real y efectiva realización.

Para tal efecto, se consideran medios probatorios idóneos los memorándums, correos electrónicos, boletas de pago, grabaciones de cámaras de vigilancia, mensajes de WhatsApp, solicitud de exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control de asistencia o documentos que lo sustituyan.» (El subrayado es el texto que se agrega al artículo).

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

#### **ÚNICA. -. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Iquitos, 01 de junio de 2024

## ANEXO 05: Sentencia Casatoria

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

#### CASACIÓN LABORAL N° 21433-2018 LIMA Pago de beneficios sociales y otros PROCESO ORDINARIO-NLPT

**Sumilla.** El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, no basta el incumplimiento de las exhibicionales (registro de asistencia) por parte del empleador para acreditarse de manera inequívoca su real y efectiva realización.

Lima, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno

**VISTA;** la causa número veintiún mil cuatrocientos treinta y tres, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

#### **MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos cincuenta y siete a novecientos ochenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos veinticinco a novecientos cincuenta y dos, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos ochenta y nueve a setecientos nueve, que declaró **Fundada en parte** la demanda, ordenando el pago de horas extras, compensación por tiempo de servicios (incidencia), gratificaciones (incidencia), vacaciones de no gozadas y vacaciones simples, reintegro de vacaciones trucas, participación de utilidades, **modificando** el monto a cuatrocientos cincuenta mil setecientos ochenta y uno con 44/100 soles (S/ 450,781.44); en el proceso laboral seguido por la demandante, **Julia Elva Aquino Puente**, sobre pago de beneficios sociales y otros.

#### **CAUSALES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada**, se declaró procedente mediante Resolución de fecha

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

**CASACIÓN LABORAL N° 21433-2018**

**LIMA**

**Pago de beneficios sociales y otros  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla.** El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, no basta el incumplimiento de las exhibicionales (registro de asistencia) por parte del empleador para acreditarse de manera inequívoca su real y efectiva realización.*

Lima, dieciocho de marzo de dos mil veintiuno

**VISTA;** la causa número veintiún mil cuatrocientos treinta y tres, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos cincuenta y siete a novecientos ochenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos veinticinco a novecientos cincuenta y dos, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos ochenta y nueve a setecientos nueve, que declaró **Fundada en parte** la demanda, ordenando el pago de horas extras, compensación por tiempo de servicios (incidencia), gratificaciones (incidencia), vacaciones de no gozadas y vacaciones simples, reintegro de vacaciones truncas, participación de utilidades, **modificando** el monto a cuatrocientos cincuenta mil setecientos ochenta y uno con 44/100 soles (S/ 450,781.44); en el proceso laboral seguido por la demandante, **Julia Elva Aquino Puente**, sobre pago de beneficios sociales y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada**, se declaró procedente mediante Resolución de fecha

veinticuatro de marzo de dos mil veinte, que corre en fojas ciento sesenta y tres a ciento sesenta y ocho, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) **Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) **Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 5° del Decreto Ley N° 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos.***
- iii) **Infracción normativa por interpretación errónea del 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.***
- iv) **Infracción normativa por inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en el cual se Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## **CONSIDERANDO**

### **Primero. Antecedentes del caso**

- a) Pretensión.-** Conforme se aprecia de la **demanda de fecha dieciséis de octubre de dos mil catorce**, que corre en fojas cuatrocientos veinte a cuatrocientos cincuenta y uno, subsanada de fojas seiscientos cinco a seiscientos seis, la demandante solicita el pago de beneficios sociales por concepto de pago de horas extras correspondientes al periodo de abril de mil novecientos noventa y tres al trece de septiembre de dos mil trece, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional por los años de mil novecientos ochenta

y cinco al dos mil trece, vacaciones trucas por el periodo 2013-2014, reintegro de gratificaciones correspondientes del año mil novecientos noventa y tres a julio de dos mil trece y gratificaciones trunca de diciembre de dos mil trece, reintegro de compensación por tiempo de servicio, por el período del uno de abril de mil novecientos noventa y tres al trece de septiembre de dos mil trece y reintegro de utilidades desde el año dos mil cuatro al dos mil trece, más intereses legales, costos y costas del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia.- El Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, declaró Fundada la demanda,** al sostener que respecto al pago de beneficios sociales, se encuentra acreditada la relación laboral que existió entre las partes, correspondiendo a la demandada acreditar el pago, el cumplimiento de las normas laborales y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, conforme a lo señalado en el literal a) del artículo 23.4 de la Ley Procesal de Trabajo, por lo cual se procede a efectuar los cálculos de los beneficios sociales demandados. Asimismo, acerca de las horas extras se evidencia de las boletas de pago de la demandante que en el periodo mil novecientos ochenta y cinco hasta marzo de mil novecientos noventa y tres, la demandante percibía el pago por concepto de horas extras, las que no han sido negadas por la demandada, y si bien no se acredita las cien (100) horas mensuales que señala la demandante, teniendo en cuenta las declaraciones testimoniales, fija prudencialmente en tres horas diarias con las incidencias en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y utilidades; además, sobre las vacaciones e indemnización vacacional, se evidencia que el periodo de mil novecientos ochenta y cinco al dos mil doce la demandada no cumplido con otorgar las vacaciones correspondientes a la demandante de manera completa, por lo que se dispone su pago.

c) **Sentencia de segunda instancia.**- La **Octava Sala Laboral Permanente** de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho**, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que respecto a las vacaciones e indemnización vacacional y vacaciones trucas, de las boletas de pago se puede considerar que la demandante sí gozó del descanso vacacional remunerado por periodos de treinta (30) días, por lo realiza el descuento pagado oportunamente; debiéndose descontar también los montos consignados en la Liquidación de Beneficios, del trece de septiembre de dos mil trece, por los conceptos de indemnización vacacional, vacaciones no gozadas, vacaciones trucas meses y vacaciones trucas días, documento suscrito por la demandante en señal de conformidad. Asimismo, sobre las horas extras, se acredita con las boletas de pago previas al mes de marzo de mil novecientos noventa y tres donde se señaló horas extras, así como de los testimonios actuados en el proceso, sin embargo, considera conveniente tomar como referencia el pago consignado por dicho concepto el promedio de las últimas 6 boletas de pago: 2.39 horas extras diarias, y procede al recalcu lo correspondiente.

### **Segundo. 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 normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, m odificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

## **De la primera causal de casación**

**Tercero.** La norma constitucional de la citada causal de orden procesal prescribe:

*“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)*

*3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.*

*Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)”*

## **Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el debido proceso que conlleve la nulidad del mismo.

## **Quinto. Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**

Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.

h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

**Sexto.** Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-PHC/TC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

*"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso".*

Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

#### **Séptimo. Solución al caso concreto**

De la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que el Colegiado Superior ha expuesto las justificaciones suficientes de los hechos y sus pruebas así como del derecho aplicable al proceso, que a su consideración lo llevan a determinar el pago de los beneficios sociales solicitados, ha establecido en 2.39 horas extras diarias resultado del promedio de las seis boletas de pago previas al mes de marzo de mil novecientos noventa y tres, y las incidencias en los beneficios sociales por dicho concepto. También, se verifica que el proceso ha sido tramitado conforme a Ley.

En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, más aún, si discrepar con el criterio asumido y ostentar un criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar el debido proceso; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, resultando **infundada** la causal de orden procesal.

#### **Análisis de las causales precisadas en los ítems ii), iii) y iv)**

**Octavo.** Respecto a las causales materiales declaradas procedentes, se advierte que dichas causales guardan estrecha relación entre sí, por lo que este Colegiado Supremo considera pertinente realizar su análisis de forma conjunta.

En ese sentido, el artículo 5° del Decreto Ley N° 2 5988 prescribe:

***"Artículo 5.- 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 obligadas a conservar los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresarial, por un período que no excederá de 5 (cinco) años contado a partir de la ocurrencia del hecho o la emisión del documento o cierre de las planillas de pago, según sea el caso.

Transcurrido el período 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 período, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los documentos citados, será de quien alegue el derecho.

Lo establecido en el presente artículo se aplicará sin perjuicio de las disposiciones referidas a obligaciones en materia tributaria contenidas en el Código Tributario". (Resaltado nuestro)

Asimismo, el artículo 10-A Decreto Supremo N°007-2002-TR señala que:

**"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."** (Resaltado nuestro)

Finalmente, el artículo 6° del Decreto Supremo N° 0 04-2006-TR, establece:

**"Artículo 6.- Archivo de los registros**

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

### **Noveno. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha infringido los dispositivos legales anteriormente señalados, y determinar si se ha reconocido el pago de horas extras conforme a Ley.

### **Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo**

**Décimo.** El trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial.

Los artículos 23° y 25° de la Constitución Política del Perú disponen lo siguiente:

***“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 periodo 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 Convenio número C001 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, aprobado por Resolución Legislativa número 10195 y ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, establece:

*“(…) **Artículo 2.** 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, salvo las excepciones previstas a continuación (…)* **Artículo 5. 1.** *En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2.* *La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (…)*”.

El artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2002- TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala textualmente que:

*“(…) la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) 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. (…)*”.

### **Décimo Primero. Solución al caso concreto**

La demandante solicitó el pago de beneficios sociales, entre ellos, el pago de **horas extras** por el **período** comprendido desde **abril de mil novecientos noventa y**

**tres al trece de septiembre de dos mil trece**, así como sus incidencias en los beneficios sociales.

**Décimo Segundo.** Asimismo, revisado el contenido de la sentencia de primera instancia (considerandos 8 al 9) y segunda instancia (considerandos 12 al 18), se observa que sustentan el otorgamiento de horas extras a la demandante debido a que desde que ingresó a laborar el dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y cinco ***hasta marzo de mil novecientos noventa y tres se advierte con las boletas de pago<sup>1</sup> que la demandante percibía horas extras de forma continua,*** y posteriormente desde abril de mil novecientos noventa y tres hasta su cese el trece de septiembre de dos mil trece (periodo peticionado) ya no se consignó horas extras en las boletas de pago<sup>2</sup>, sin advertirse alguna razón que justifique la no realización de horas extras, por lo que, consideran que dicha situación reforzaría la “presunción de horas extras” por todo el periodo reclamado por la parte demandante, asimismo, llega a esa conclusión valorando las testimoniales de los trabajadores Lucia Giovanna Loayza Cordero, Jhon Cristian Mateo Aguedo y María Aurora Guerra Sotelo De Piérola, los cuales señalaron en síntesis que siempre se ha realizado horas extras en dicha empresa pero no podían precisar con exactitud cuántas horas adicionales ha realizado la demandante durante dicho periodo.

En consecuencia, **la Sala Superior otorga horas extras a razón de dos punto treinta y nueve (2.39) horas diarias**, conforme se advierte en el cuadro contenido en el considerando 18 de la sentencia de vista, reduciendo así las tres (3) horas extras diarias reconocidos en una primera oportunidad por el juzgado, bajo el mismo razonamiento de “presunción” de realización de horas extras a favor del trabajador durante el periodo peticionado, es decir, **desde abril de mil novecientos noventa y tres hasta el trece de septiembre de dos mil trece**, advirtiendo reintegros por horas extras por un **periodo liquidado de más de veinte (20) años.**

**Décimo Tercero.** Este Colegiado Supremo advierte que ambas instancias han realizado una interpretación errada del artículo 10-A° del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, pues si bien de un extremo este dispositivo obliga al empleador a registrar el trabajo en sobretiempo y que la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo en sobretiempo, también es cierto que señala que siempre y cuando el trabajador lo acredite mediante otros medios su real y efectiva realización.

En ese sentido, no se exonera de forma **absoluta** la carga probatoria del trabajador de cumplir con acreditar con otros medios idóneos las horas extras realizadas, esto en virtud de la carga probatoria dinámica establecido en nuestro modelo laboral peruano.

**Décimo Cuarto.** Asimismo, al realizarse el cálculo de horas extras por ambas instancias, se advierte que **ha liquidado por un periodo mayor a veinte (20) años** basado únicamente en una presunción inercial derivada de las boletas de pago anteriores al mes de abril de mil novecientos noventa y tres, y, valorándose testimonios de trabajadores que no han precisado con certeza cuantas horas extras diarias ha realizado la trabajadora durante dicho periodo, por lo que, este Colegiado Supremo considera que no se ha aplicado un criterio razonable y prudencial para su otorgamiento, hecho que genera una distorsión del sentido jurídico que engloba el dispositivo legal en controversia.

**Décimo Quinto.** Por otro lado, tampoco resulta correcto desestimar la pretensión de la demandante sobre las horas extras solicitadas, por el solo hecho de no obrar dentro del proceso los medios probatorios pertinentes (registro de ingreso y salida) ante el incumplimiento de la exhibición del empleador, más aún, si el Acta Notarial de Constatación de Control de Asistencia del Personal de Andina de Radiodifusión, que obra a fojas seiscientos veintiuno a seiscientos veintisiete, no genera convicción para las instancias de mérito en demostrar la imposibilidad de presentar

dicho medio de prueba, puesto que la ley establece su "obligación" de llevar un registro de sus trabajadores, y, su conservación conforme se ha regulado en los artículos 1° y 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-T R, a través del cual se dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen de la actividad privada.

No obstante dicha conducta procesal, dicho dispositivo también establece que el empleador tiene la obligación de conservación de los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados. En el mismo sentido limitativo del periodo de conservación documentaria, el artículo 5° del Decreto Ley N° 25988, en la parte pertinente de su contenido también ha considerado el mismo periodo de conservación de cinco (5) años de los libros, correspondencia y otros documentos relacionados con el desarrollo de su actividad empresaria.

Evaluando los actuados, ante la incertidumbre de la probanza total de la realización de horas extras por la demandante por un periodo tan extenso (más de veinte años), ha conllevado a este Colegiado Supremo a fin de alcanzar una equidad entre las partes, que en el presente caso, existe una obligación expresa impuesta por la Ley relacionado a que el empleador conserve los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de generados, situación que ha incumplido la empresa demandada, no resultando aceptable la defensa esgrimida por la empresa demandada según la cual ha existido una "avería en su sistema de marcación", hecho que no es creíble y menos aún lo excluye de su cumplimiento legal.

**Décimo Sexto.** Bajo dicho análisis, este Supremo Colegiado con criterio prudente y de razonabilidad ***concluye que la demandante ha realizado horas extras diarias de dos punto treinta y nueve (2.39) únicamente por el periodo de cinco (5) años anteriores a la fecha de presentación de la demanda, debiéndose proceder a su liquidación por el juez en ejecución de sentencia su cálculo así como de sus incidencias*** (reintegro de compensación por tiempo de servicios, reintegro de gratificaciones, reintegro de utilidades), tal decisión se obtiene

considerando los escasos medios probatorios presentados, y realizando un análisis equilibrado y justo entre la obligación legal del empleador de registrar un control de asistencia y la carga probatoria del trabajador de acreditar con otros medios el trabajo en sobretiempo.

**Décimo Séptimo.** En ese contexto, existe una interpretación errónea del artículo 10-A del Decreto Supremo número 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y del artículo 5° del Decreto Ley N° 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos; así como una inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en el cual se Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, que debe ser analizada a la luz de la carga probatorio dinámica y las obligaciones legales establecidas por ley, por lo que debe ser amparado parcialmente la causal declarada procedente y en consecuencia, corresponde **amparar en parte** el recurso de casación evaluado por este Supremo Tribunal.


Por las consideraciones expuestas:

## **FALLO**

Declararon **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos cincuenta y siete a novecientos ochenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, que corre en fojas novecientos veinticinco a novecientos cincuenta y dos; **y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON EN PARTE** la **sentencia de primera instancia** de fecha veintitrés de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos ochenta y nueve a setecientos nueve, que declaró **fundada en parte** la demanda, en el *extremo* de otorgamiento de horas extras, **MODIFICARON**

el periodo a pagar conforme se ha precisado en el considerando décimo sexto, el que se liquidará por el juzgado en ejecución de sentencia; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, **Julia Elva Aquino Puente**, sobre pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado** y los devolvieron.

## ANEXO 06: Diapositivas



 UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA  
DEL PERÚ FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**MEDIOS PROBATORIOS IDÓNEOS PARA ACREDITAR HORAS  
EXTRAS EN EL RÉGIMEN PRIVADO, CASACIÓN LABORAL  
N°21433-2018-LIMA**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTORES:**  
**Yadira Darlene Moncada Garcia**  
**José Manuel Muñoz Burga**

IQUITOS – PERÚ  
2025



## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de suficiencia profesional, se ha decidido abordar el tema de las horas extras la cual es una práctica común en muchas empresas del régimen laboral de la actividad privada en el Perú, hay muchos trabajadores que se dedican realizar horas extras, después de cumplir con su horario de jornada laboral, por ello el trabajador tiene derecho de recibir una remuneración adicional por el tiempo trabajado en horas extras.

En tal sentido, el registro del trabajo prestado en sobretiempo, es fundamental tanto para el empleador como para el trabajador en relación a la acreditación de horas extras en un proceso laboral.



## PRIMERA INSTANCIA

En primera instancia se resuelve fundada la demanda; señalando que las horas extras alegadas por la demandante fueron acreditadas con boletas de un determinado periodo, asimismo tuvieron en cuenta la declaración testimonial, por lo que se fijó en tres (3.00) horas diarias de horas extra y sus incidencias; por lo demás, en materia de vacaciones e indemnización vacacional, se determinó que en el período de 1985 al 2012, la demandada no cumplió íntegramente con el otorgamiento de vacaciones a la demandante, por lo que se ordenó el pago.

FUNDADA LA  
DEMANDA



## SEGUNDA INSTANCIA

En segunda instancia, concluyeron confirmar la decisión dictada en primera instancia, sin embargo, en las boletas de pago se evidencio que la parte demandante sí efectuó el uso de sus vacaciones remuneradas por un período de treinta (30) días, la cual fue pagada puntualmente; por lo que se realizó el descuento. En esa misma línea, en materia de horas extras, se certificaron boletas de pago anteriores al mes de marzo de 1993, por lo que consideraron oportuno tomar como referencia, solo el promedio de las últimas 6 boletas de pago, con dos puntos treinta y nueve (2.39) horas extras diarias y en consecuencia se realizó el recalcule correspondiente.

CONFIRMO LA  
SENTENCIA DE  
PRMERA  
INSTANCIA

## RECURSO DE CASACIÓN

### CAUSALES

i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 5° del Decreto Ley N° 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos.

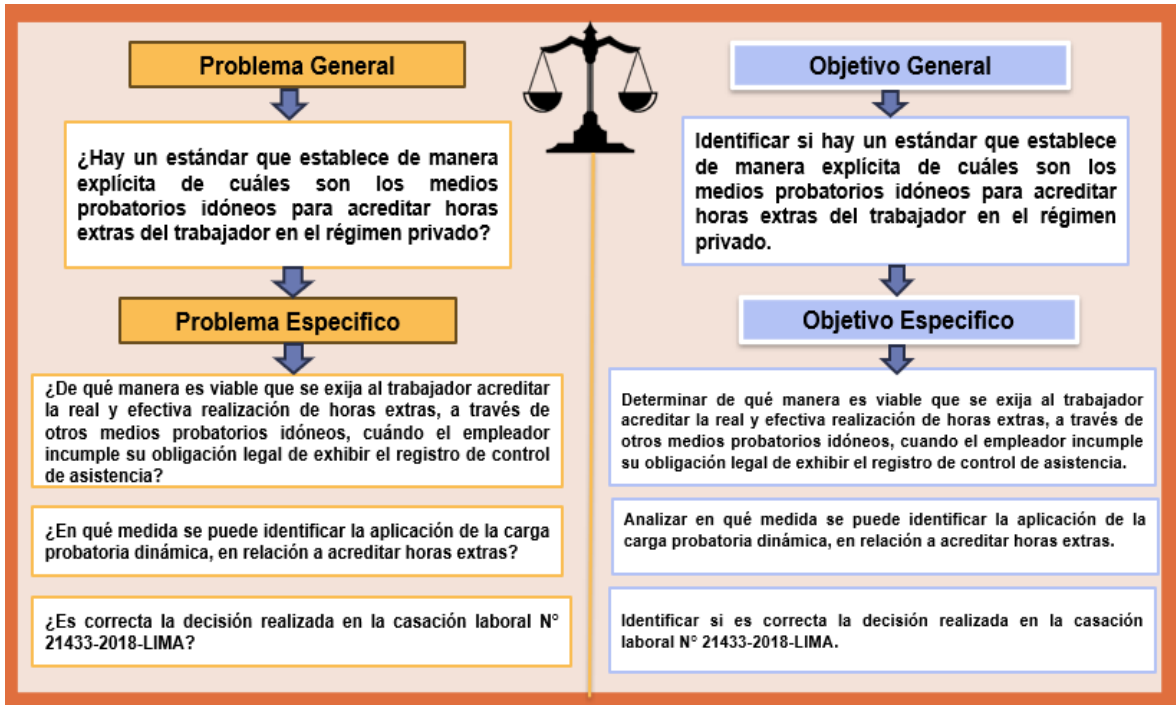
iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

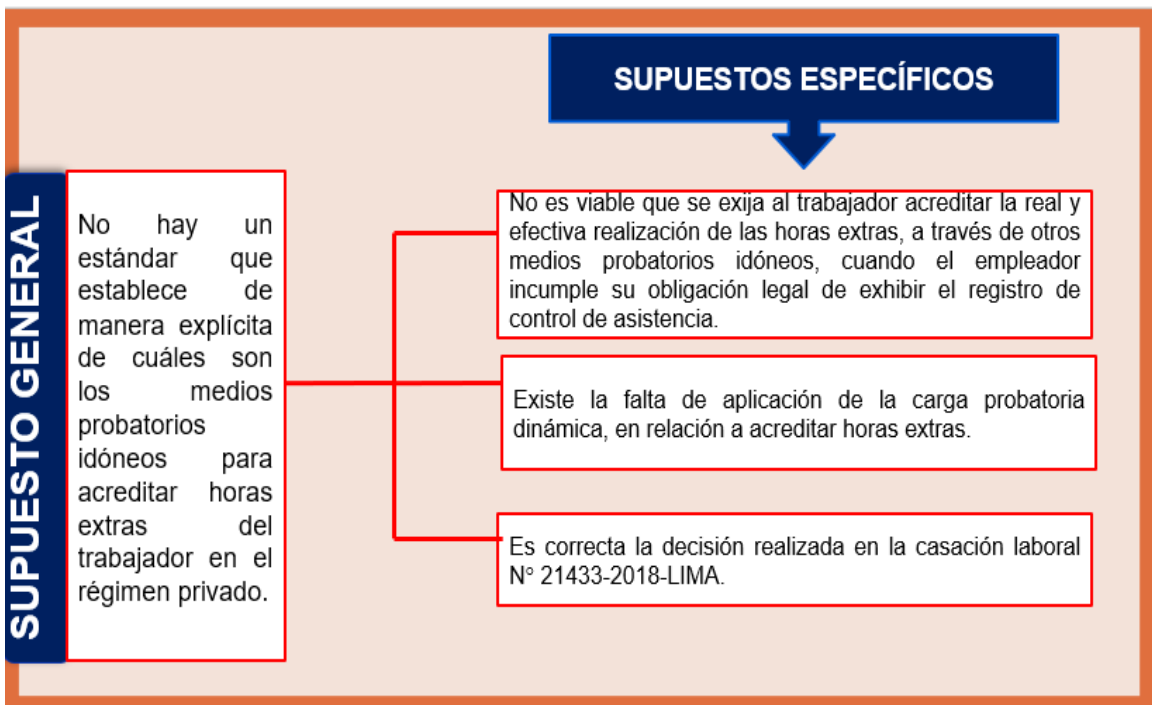
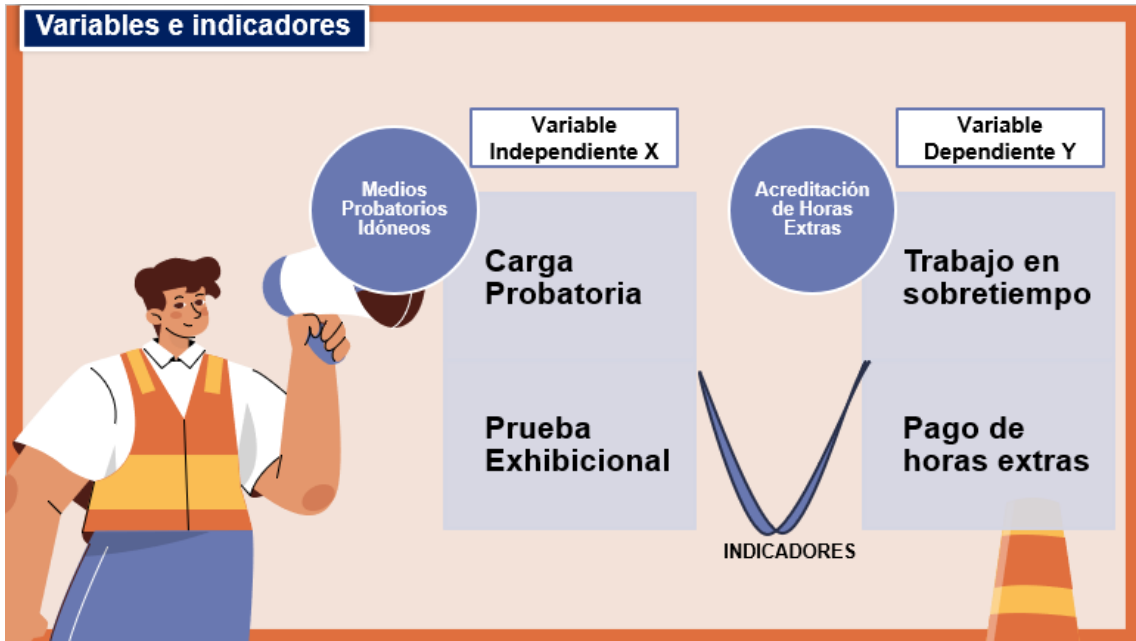
iv) Infracción normativa por inaplicación del artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en el cual se Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada

## RECURSO DE CASACIÓN

En casación concluye declarar Fundado en Parte el recurso de casación interpuesto por la demandada, Andina Radiodifusión Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el 06 de julio de 2018; en consecuencia, Casaron la Sentencia de Vista de fecha 14 de junio de 2018; y actuando en sede de instancia, Confirmaron en Parte la sentencia de primera instancia de fecha 23 de marzo de 2016, que declaró fundada en parte la demanda, en el extremo de otorgamiento de horas extras; modificaron el periodo a pagar el periodo a pagar conforme se ha precisado en el considerando décimo sexto donde establece que la demandante trabajó horas adicionales diarias de dos horas y treinta y nueve minutos (2:39) solo durante los últimos cinco (5) años antes de presentar la demanda. Por lo tanto, ordenó al juez de ejecución de sentencia que proceda a liquidar dichas horas extras, así como el reintegro de compensación por tiempo de servicios reintegro de utilidades, reintegro de gratificaciones, considerada con incidencias.

FUNDADA EN PARTE EL RECURSO DE CASACIÓN, EN CONSECUENCIA, CASARON LA SENTENCIA DE VISTA CONFIRMARON EN PARTE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.







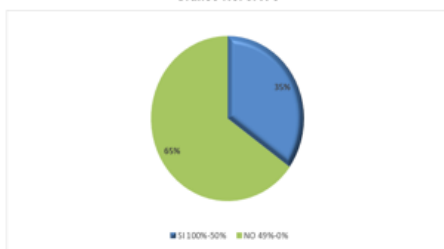
## RESULTADOS

Tabla No. 5: X-5

Pregunta N°05	SI (100-50%)		NO (49-00%)		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%
	5 Desde su experiencia considera usted ¿Qué hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras?	07	35	13	65	20

Fuente: Base de datos del autor

Gráfico No. 5: X-5



### Análisis e Interpretación

1. Los datos indican que el 65% de los participantes, correspondiente a 20 personas del total de la muestra, afirmaron que, **no hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras**, mientras que el 35% opinan lo contrario.
2. Los resultados advierten que un total del 60% de los encuestados, que equivalen a 20 personas del total, consideran que **no es viable que se exija al trabajador acreditar la real y efectiva realización de horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia**. En contraste, el 40% opina de manera diferente.
3. Del análisis y los resultados indican que el 60% de los 20 encuestados, que representan el 100% de la población, afirman que **actualmente no se está aplicando la carga de probatoria dinámica en los procesos laborales para acreditar las horas extras**, mientras que el 40% opina lo contrario.
4. Asimismo, los resultados a la interrogante, es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA; un 70% opinan acertadamente, mientras que un 30% opinan todo lo contrario.

## CONCLUSIONES

Se concluye que, en la Hipótesis General, después del análisis realizado, se admite la hipótesis alternativa, lo que confirma que, **no hay un estándar establecido de manera explícita de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras del trabajador en el régimen privado**. Además, también se aceptaron las hipótesis alternativas de las Hipótesis Específicas, por lo tanto, **no es viable que se exija al trabajador la acreditación de la real y efectiva realización de las horas extras, a través de otros medios probatorios idóneos, cuando el empleador incumple su obligación legal de exhibir el registro de control de asistencia, asimismo exista la falta de aplicación de la carga probatoria dinámica, en relación a la acreditación de horas extras, finalmente es correcta la decisión realizada en la casación laboral N° 21433-2018-LIMA**.



Se ha identificado que la Corte Suprema modificó una base jurisprudencial. Anteriormente, se negaba el pago de horas extras a los trabajadores cuando no podían probar el trabajo realizado en horas extras, a pesar de que los empleadores no presentaban los registros de entrada y salida. Sin embargo, esta situación ha cambiado actualmente.



**CONCLUSIONES**

**JURISPRUDENCIA**

**Se considera medios probatorios idóneos para acreditar horas extras los siguientes:**

- ★ **Casación Laboral N°1196-2016-Lima**, en la que se precisó que los registros de entradas y salidas de los trabajadores son prueba suficiente e idóneos para acreditar que el trabajador realizó trabajo en horas extras.
- ★ **Casación Laboral N. °17885-2017-del Santa**, que la parte demandante cumplirá con su carga probatoria de acreditar haber trabajado horas extras con solo solicitar la exhibición del libro de control de asistencia, cuaderno de asistencia o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya.
- ★ **Casación Laboral N°21433-2018-Lima**, se llega a la conclusión que no es factible la acreditación de 20 años de horas extras, ya que, por el extenso del tiempo laborado, la incertidumbre de la prueba presentada, genera una imposibilidad del razonamiento de presunción de las horas extras, por ello la Corte Suprema solo considero a la demandante la realización de sus horas extras, únicamente de los últimos 5 años anteriores a la fecha de la presentación de la demanda, siendo esta una decisión equitativa, cuando se presenten casos de este tipo de dificultad por los años transcurrido.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda modificar el artículo 10°-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR estableciendo un estándar explícito de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras.



Se recomienda a los operadores de justicia aplicar la carga probatoria dinámica para la acreditación de horas extras, para equilibrar las diferencias y garantizar que la justicia sea accesible a los trabajadores, permitiendo que el proceso sea un mecanismo eficaz de protección sin restricciones excesivas y arbitrarias, con el fin de que el operador judicial llegue a una decisión apropiada y justa.

Finalmente es importante y necesario que el Colegio de Abogados de Loreto brinden asesoramiento y capacitación constante a trabajadores y empleadores con información clara sobre de cuáles son los medios probatorios idóneos para acreditar horas extras, para fomentar una cultura jurídica de equidad y respeto.



## PROYECTO DE LEY

Artículo 10°-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario

### ARTÍCULO VIGENTE

**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 del sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

### ARTÍCULO MODIFICADO

«**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 del sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita su real y efectiva realización.

**Para tal efecto, se consideran medios probatorios idóneos los memorándums, correos electrónicos, boletas de pago, grabaciones de cámaras de vigilancia, mensajes de WhatsApp, solicitud de exhibición del libro, cuaderno o tarjetas de control de asistencia o documentos que lo sustituyan»**

Deuteronomio 16:19:

"No torcerás el derecho; no harás acepción de personas, ni tomarás soborno, porque el soborno ciega los ojos de los sabios y pervierte las palabras de los justos."



**¡GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN!**