



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: DERECHO A LA DEFENSA Y SEGURIDAD JURÍDICA DE LOS JUSTICIABLES”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Antony Andre Abanto Alvarado

Asesor:

Mg. Marcos A. Suclupe Mendoza

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, quien con su infinito amor me colmó de muchas bendiciones como haberme permitido culminar este proyecto y muchos más.

A María Santísima por acompañarme en cada instante de mi vida y envolverme siempre en su manto de amor. TOTUUS TUUS, MARÍA.

A mis padres: César y Virginia; como símbolo de mi gratitud perpetua por haberme regalado su entrega, amor y sacrificio; deseando hacerles sentir siempre orgullosos de mí.

A mi hermana Anel, a quien procuro erigirme como ejemplo de confianza en los dones que el Señor nos ha dado, y de esfuerzo para obtener lo mejores frutos de ello.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mis padres por su apoyo y acompañamiento en cada momento.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	39
CAPÍTULO III. RESULTADOS	47
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	92
REFERENCIAS	110
ANEXOS	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro resumen de metodología	39
Tabla 2. Cuadro de técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.	43
Tabla 3. Tabla de análisis de la primera sentencia casatoria.	48
Tabla 4. Tabla de análisis de la segunda sentencia casatoria.	49
Tabla 5. Tabla de análisis de la tercera sentencia casatoria.	52
Tabla 6. Tabla de análisis de la cuarta sentencia casatoria.	54
Tabla 7. Tabla de análisis de la quinta sentencia casatoria.	56
Tabla 8. Tabla de análisis de la sexta sentencia casatoria.	57
Tabla 9. Tabla de análisis de la séptima sentencia casatoria.	59
Tabla 10. Tabla de análisis de la octava sentencia casatoria.	61
Tabla 11. Tabla de análisis de la primera sentencia de sala laboral.	63
Tabla 12. Tabla de análisis de la segunda sentencia de sala laboral.	65
Tabla 13. Tabla de guía de comparendo de legislación extranjera.	69
Tabla 14. Tabla de análisis del primer pronunciamiento jurídico.	75
Tabla 15. Tabla de análisis del segundo pronunciamiento jurídico.	75
Tabla 16. Tabla de análisis del tercer pronunciamiento jurídico.	76
Tabla 17. Tabla de análisis del cuarto pronunciamiento jurídico.	77
Tabla 18. Tabla de análisis del quinto pronunciamiento jurídico.	77
Tabla 19. Tabla de la primera entrevista.	79
Tabla 20. Tabla de la segunda entrevista.	80
Tabla 21. Tabla de la tercera entrevista.	82
Tabla 22. Tabla de la cuarta entrevista.	84

Tabla 23. Tabla de la quinta entrevista.....	87
Tabla 24. Tabla de la sexta entrevista.....	88
Tabla 25. Tabla de la séptima entrevista.....	90

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR referido a la obligación del empleador de registrar la realización del trabajo en sobretiempo y la prescripción de la carga probatoria recaída en el trabajador cuando el citado registro presente deficiencias; ello con el objetivo de determinar su incidencia en el Principio del Debido Proceso, delimitado específicamente al Derecho a la Defensa y Principio de Seguridad Jurídica.

Para tal efecto, se aplicaron cuatro diferentes tipos de técnica de recolección y análisis de datos como análisis de legislación comparada de países de habla hispana como España, Colombia y México; análisis de jurisprudencia tanto en sede casatoria como sentencias de segunda instancia; análisis doctrinario de artículos jurídicos peruanos, cuyo objeto de estudio es la tratativa de la carga probatoria en las jornadas de trabajo en tiempo extra; y la realización de entrevistas con el objetivo de recopilar la apreciación de diversos especialistas en la materia (Derecho Laboral).

Este procedimiento, permitió concluir que el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR transgrede el principio del debido proceso; toda vez que las diversas interpretaciones jurídicas ocasionadas a nivel jurisprudencial, generan inseguridad jurídica e indefensión de los justiciables.

Palabras clave: Carga dinámica de la prueba, presunción judicial, debido proceso, seguridad jurídica, derecho de defensa.

ABSTRACT

The present research work analyzes the wording of article 10-A of Supreme Decree No. 007-2002-TR referring to the obligation of the employer to register the performance of work in overtime and the prescription of the evidentiary burden relapsed on the worker when the said registry has deficiencies; this in order to determine its impact on the Principle of Due Process, specifically delimited to the Right to Defense and the Principle of Legal Security.

For this purpose, four different types of data collection and analysis technique were applied as analysis of comparative legislation of Spanish-speaking countries such as Spain, Colombia and Mexico; analysis of jurisprudence both in casatoria and second instance judgments; doctrinal analysis of Peruvian legal articles, whose object of study is dealing with the burden of proof in overtime work hours; and conducting interviews in order to collect the appreciation of various specialists in the field (Labor Law).

This procedure allowed to conclude that article 10-A of the Supreme Decree N ° 007-2002-TR violates the principle of due process; since the various legal interpretations caused at the jurisprudential level, generate legal insecurity and defenselessness of the defendants.

Keywords: Dynamic burden of proof, judicial presumption, due process, legal security, right of defense.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR establece que, corresponde al trabajador la carga probatoria del trabajo en sobretiempo aun cuando el sistema de registro del empleador presente deficiencias. Sin embargo, según Silva (2018), la ley no tipifica los medios probatorios idóneos a los que hace referencia y que pueden servir al trabajador para acreditar el trabajo en sobretiempo. Esta falta de precisión o vacío en la ley genera no solo una dificultad de probanza para el trabajador, sino también hace carecer de una uniformidad de criterios en el sistema judicial peruano.

Al respecto, distintos juzgados y salas laborales han asumido el criterio de que el trabajador demandante satisface su deber probatorio mediante la solicitud de las exhibicionales del libro de control de asistencia o cuaderno de asistencia o documento que lo sustituya, así como el libro o registro de jornada en sobretiempo. Esta posición sostiene que, si bien la carga probatoria recae sobre el trabajador por tratarse de un hecho extraordinario, también es cierto que el trabajador no tiene facilidad de acceso a los medios probatorios que puedan acreditar sus pretensiones a diferencia del empleador; por esta razón vienen aplicando una inversión de la carga probatoria.

Así pues, la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante acuerdo plenario de fecha 25 de noviembre del 2013 determinó que es suficiente para otorgar o reconocer el derecho al pago de horas extras solicitados por el trabajador, la presunción judicial derivada de la conducta procesal del empleador demandando consistente en su renuncia a exhibir los cuadernos de ingreso y salida y/o las tarjetas

de control de asistencia. Este criterio propició que sentencias de primera y segunda instancia expedidas bajo ese mismo lineamiento en dicho Distrito Judicial, sean revocadas por la Corte Suprema de Justicia mediante distintas casaciones, como la Casación Laboral 3759-2015-LaLibertad; toda vez que el criterio establecido por la Corte Suprema indica que la carga probatoria del trabajo en sobretiempo recaerá siempre sobre el trabajador, aún si el empleador no cumple con exhibir el registro de control de asistencia.

Sin embargo, a pesar del marcado criterio establecido por la Corte Suprema, el II Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima celebrado el 9 de octubre de 2020 de manera virtual, determinó que, “la carga de la prueba en la jornada de sobretiempo se revierte a la demandada si es que esta parte no cumple con exhibir el libro de control de asistencia o cualquier documento que lo sustituya, siendo por ende aplicable la presunción prevista en el artículo 29 de la NLPT”.

En ese sentido, resulta evidente la existente desuniformidad de criterios presente en nuestro sistema de justicia, más aún cuando recientemente la Corte Suprema mediante la Casación Laboral N°17885-2017-Del Santa ha dado un giro o cambio de criterio al determinar que el trabajador que no puede acreditar por sí mismo la prestación de servicios en sobretiempo, deberá ofrecer la exhibición de los libros de control de asistencia o similares como consecuencia de la carga dinámica de la prueba concebida por la legislación laboral peruana (criterio confirmado por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima en el expediente N°25357-2017).

En síntesis, el artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR ha desencadenado dos criterios jurisprudenciales antagónicos entre sí respecto a la acreditación del trabajo en sobretiempo:

- **Primer criterio:** la carga de la prueba recae sobre el trabajador, aun cuando el empleador incumpla con presentar las exhibicionales de los registros de asistencias u otros medios técnicos solicitados; toda vez que no es aplicable al caso en concreto la inversión de la carga probatoria por tratarse de un hecho extraordinario.
- **Segundo criterio:** el trabajador satisface su deber probatorio con la sola solicitud de la exhibicional del libro de control de asistencia o documento que lo sustituya, en virtud de que la carga de la prueba en el proceso laboral es dinámica. Así pues, en los casos que el empleador incumpla con la presentación de las exhibicionales solicitadas, esta conducta será considerada como obstruccionista y castigada con la presunción judicial prescrita en el artículo 29° de la NLPT.

Por tal motivo, se vislumbra la necesidad de determinar de qué manera la redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR incide sobre el Principio del Debido Proceso. Esto a razón de los criterios antagónicos suscitados en el plano jurisprudencial y propiciados por el mismo texto normativo, por el cual la administración de justicia del Perú busca determinar si la solicitud de la prueba exhibicional de los registros de asistencia y/o registro de jornada en sobretiempo satisface o no el deber probatorio del trabajador.

Esta discusión repercute en dos elementos puntuales u objetos de estudio: **i)** carga dinámica de la prueba; y **ii)** aplicación de presunción judicial en el trabajo en sobretiempo. La primera porque al exigir exhibicionales al empleador sobre registro de horas extras significa una inversión de la carga probatoria; y el segundo porque la no presentación de exhibicional puede ser calificado como una actitud renuente u obstruccionista susceptible de ser sancionado con la aplicación de la presunción judicial.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Redacción normativa del artículo 10-A.

El artículo 10-A del T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado por **Decreto Supremo N° 007-2002-TR**, prescribe que:

“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 ”.

De la lectura de este texto normativa se pueden apreciar dos obligaciones legales prescritas y concretas: **i) Registro del trabajo en sobretiempo:** obligación que recae sobre el empleador y que deberá cumplir en tanto mantenga vínculo laboral con el trabajador, siempre que este exceda de su

jornada de trabajo convenida en el contrato y/o ley a fin de calcular idóneamente el monto adeudado por tiempo extra; y **ii) Acreditación de labores en sobretiempo**: obligación probatoria recaída en el trabajador a fin de acceder al derecho al pago remunerativo por la jornada de trabajo prestada en sobretiempo.

Al respecto, la Tesis denominada “*Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728*” de Silva A. (2018), representa un antecedente de investigación relevante para el presente trabajo; toda vez que la citada investigación reconoce la deficiencia o vacío legal de la norma para tipificar los medios probatorios idóneos que le permita al trabajador poder acreditar la prestación de trabajo en sobretiempo, y garantizar con ello su derecho al pago; razón por la cual concluye con el planteamiento de un proyecto legislativo que modificaría el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR y revertiría el vacío legal enunciado al incluir una tipificación de los medios probatorios idóneos para acreditar la prestación de horas extras; sin embargo, a criterio del autor del presente trabajo, dicha propuesta lejos de ser una solución, propiciaría consecuencias negativas o más perjudiciales tanto para el trabajador como para el empleador.

No obstante, es menester recalcar que el citado trabajo de Tesis, no valida ni propone una inversión de la carga probatoria que lleve a exigir al empleador la presentación de exhibicionales y que, frente a su incumplimiento, el empleador sea sancionado con la aplicación de la presunción judicial. Así pues, esta posición representa para el presente trabajo, una comunión en el

criterio de que, tanto por prescripción de la ley como por tratarse de un hecho extraordinario, la carga probatoria del trabajo en sobretiempo deberá permanecer en la esfera de las obligaciones del trabajador demandante, aun cuando el empleador no cuente con un sistema de registro de asistencias o cuando éste presente deficiencias.

1.2.2. Discusión doctrinal y jurisprudencial.

En la presente investigación se recopiló además de sentencias y plenos jurisdiccionales, algunos estudios que guardan una relación directa de información con la problemática planteada. Este material recopilado genera la problematización de nuestro estudio, pues las tesis y artículos académicos o de investigación seleccionados, reconocen la existencia de un problema que es evidenciado a través de las sentencias y plenos. A continuación, se detallará el material literario que antecede a nuestro problema de investigación:

- “*La indebida aplicación de la presunción del trabajo en sobretiempo en el Distrito Judicial de La Libertad*”, publicado en la Revista Soluciones Laborales de Gaceta Jurídica, Núñez D. (2019);
- “*Presunciones legales: aplicación indebida del artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los órganos jurisdiccionales de La Libertad – Análisis de los Recursos Casatorios N°12380-2016 y N°14495-2017*”; publicado en la revista Soluciones Laborales, por Quevedo P. en la edición N°144 de diciembre de 2019.

- “*La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras: El problema de la temporalidad en la conservación de documentos*”, publicado en la revista Soluciones Laborales, por Vilchez y en la edición N°155 de noviembre 2020;

Así pues, por medio de los dos primeros artículos, se llega a la conclusión de que la Corte Superior de Justicia de La Libertad no solo viene aplicando indebidamente la presunción judicial en los casos del trabajo en sobretiempo cuando el empleador incumple con exhibir los registros de control de asistencia, sino que además viene administrando justicia con un criterio distinto a la jurisprudencia desarrollada por la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, esboza los supuestos aplicables correctos para la presunción de horas extras y así evitar incurrir en una aplicación indebida de esta figura. Por su parte, el tercer artículo estudia cómo es que se regula la carga de la prueba en el ordenamiento jurídico peruano y cuáles deben ser los puntos a tener en cuenta ante la posible aplicación de la carga de la prueba dinámica en el caso de las horas extras.

Así también, ambos artículos analizan lo que para el presente trabajo son considerados como antecedentes problemáticos, esto son **i)** el acuerdo N°2 del Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad del año 2013, y **ii)** el acuerdo N°4 del II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia laboral y procesal laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima. Si bien estos plenos no tienen carácter vinculante, han sentado un

criterio dentro de una jurisdicción del sistema de administración de justicia. Así pues, estos plenos plantean que la presunción judicial prevista en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo sea aplicado como una sanción contra el empleador que no cumple con presentar las “exhibicionales” de los registros de asistencia o cualquier otro documento que lo sustituya, pues esta omisión sería considerada como una conducta obstruccionista.

1.3. Bases Teóricas

1.3.1. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en el Perú no tiene una definición explícita dentro de la legislación, por ello la noción de jornada ordinaria debe ser entendida como aquel tiempo máximo que fija la normativa peruana respecto a la duración de la prestación de servicios que ejecuta el trabajador. Así, la Constitución Política del Perú y la legislación laboral, en específico el T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, se ocupan tanto de la determinación de la prestación en su aspecto temporal (establece periodos y horas laboradas) como el marco de referencia que la circunscribe:

*“**Artículo 1.-** 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.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

Esta prescripción legal es concordante con la norma constitucional, el cual mediante el artículo 25° de la Constitución Política del Perú determina que la jornada de labores no podrá ser mayor a ocho (8) horas diarias “9” cuarenta y ocho (48) semanales, como máximo. Así pues, de dichos enunciados legales se puede extraer 3 nociones elementales respecto a la jornada de trabajo:

- i.** La jornada de trabajo no es otra cosa que la duración de la puesta a disposición de la actividad del trabajador a favor del empresario y cuyo cómputo ha de realizarse de forma diaria o semanal;
- ii.** la normativa señala que el empleador está facultado para establecer la *jornada ordinaria* de trabajo dentro de los límites máximos constitucionales, lo que le otorga al empleador un gran abanico de opciones; y
- iii.** no hay que perder de vista que ciertos trabajadores podrán negociar su propia jornada cuando tengan el poder suficiente para ello (prestaciones de servicios personalísimos).

Es importante resaltar lo señalado por Lizares, F. (2019), quien sostiene la importancia de reconocer a la jornada de trabajo como aquel periodo de tiempo legal o convencional en el cual el trabajador efectúa la prestación de sus labores en el centro laboral. Por lo tanto, a tenor del precepto constitucional (artículo 25°), la jornada ordinaria de trabajo debe ser entendida como el *tiempo designado y/o requerido al trabajador para la prestación de sus labores*, la misma que puede ser distribuida por el empleador (artículo 4° del D.S. N°007-2002-TR) conforme a su criterio, siempre que en suma no deban superar las ocho (8) horas diarias “o” cuarenta y ocho (48) horas semanales; situación que es ratificada o concordante con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

1.3.2. Jornada en sobretiempo.

Conociendo la definición de la jornada de trabajo del trabajador a partir de los máximos legales establecidos por la legislación peruana y el reconocimiento de la facultad de distribución de la jornada por parte del empleador, se puede determinar que todo aquel trabajo realizado en exceso a la jornada establecida en el centro de trabajo será considerado **jornada en sobretiempo**.

Es menester precisar que, el Decreto Legislativo N°854, la norma que regula la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala que la jornada extraordinaria es “voluntaria”, tanto en su otorgamiento como en su prestación; ello resulta ser concordante con los elementos que configuran la

definición propia del “trabajo” como prestación libre y voluntaria, dado que sostener lo contrario sería sinónimo de esclavitud. En consecuencia, de acuerdo con la legislación peruana, en ningún caso el trabajador podrá ser obligado por el empleador a realizar trabajo en sobretiempo y viceversa; *“salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”* tal como lo prescribe el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Por su parte Mejía R. (2012) agrega que el trabajo en sobretiempo, de acuerdo con la Ley de Jornada de Trabajo, tiene el carácter o naturaleza “extraordinaria”; toda vez que, si bien la ley no reconoce expresamente esta característica, esta se deduce de su “voluntariedad”, así como de la imposición de un recargo para su retribución, caso contrario, el solo pago de la sobretasa habilitaría al empleador a extender la jornada más allá del máximo establecido por el ordenamiento. En este sentido, Mejía R. citando a Melgar A. (1987), afirma que *“las horas extraordinarias habituales (llamativa contradicción en los términos) serían en realidad una desnaturalización de la figura, a la que se recurriría más que para atender a las necesidades anormales de la empresa, para eludir a la contratación de nuevos trabajadores”*.

1.3.3. Carga dinámica de la prueba.

En la legislación laboral peruana no existe una definición expresa y literal sobre la carga dinámica de la prueba; ello se puede extraer del desarrollo

jurisprudencial que se ha llevado a cabo en procesos de distintas materias (penal, civil, laboral, administrativa). Así pues, podemos definir a la “carga dinámica de la prueba” como el **principio** que redistribuye e invierte la carga probatoria sobre el imputado (demandado, tercero) que por su posición en la relación jurídica material o procesal tiene mayor ventaja de acceso o producción de la prueba.

Esta definición la podemos vislumbrar en la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente N°01776-2007-AA/TC; toda vez que en el literal c) del fundamento 50 determina lo siguiente:

“c. La utilización de la prueba dinámica.

*Se ha señalado **prima facie** que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, según lo presenta el artículo 196° del Código Procesal Civil. Frente a ello, **la carga probatoria dinámica** significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando ésta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el *onus probandi* sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva.”* (subrayado y resaltado del autor)

Esta definición es concordante con la esbozada por Jorge Peyrano (2008) citado por Terrazas B. (2017), quien añade o precisa que:

“la teoría de las cargas probatorias dinámicas no pretende desconocer las clásicas reglas de distribución de la carga de la prueba; sino que, por el contrario, intenta perfeccionarlas y complementarlas, flexibilizando la carga rígida en aquellos casos en los que la parte a la que le correspondería probar -según las reglas tradicionales- esté imposibilitada de hacerlo por causas ajenas a su voluntad”.

En cuanto al contenido de este principio, Campos W. (2013) citando a Peyrano (2006) sostiene que la inversión de la carga probatoria se fundamenta y/o guarda relación con los principios de disponibilidad y facilidad probatoria, es decir, con quién tiene (posee) la prueba y, por lo tanto, acceso fácil a la misma. En consecuencia, este fundamento flexibiliza la rigidez que imperaba en el sistema de valoración de la prueba, aportando una visión más ceñida a las circunstancias del caso sin que ello implique su aplicación sobre conceptos subjetivos y discrecionales.

Por su parte, Herrera E. (2012) agrega un segundo supuesto para la inversión de la carga probatoria, la cual está vinculada a la “existencia de una

presunción”, a partir de la cual la parte afectada con dicho supuesto de presunción deberá desbaratar su contundencia, acreditando que en su caso concreto esa presunción no opera.

A modo de ejemplo, podemos traer a colación la presunción de laboralidad concebida en el ámbito de la legislación, la cual sostiene en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N°003-97-TR) que se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado cuando se acredite la prestación personal de servicios remunerados y subordinados. La jurisprudencia, incluso ha logrado determinar en base al inciso 2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que tan solo es necesario y suficiente que el trabajador demandante acredite la prestación personal de servicios para presumir la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Es decir, la inversión de la carga probatoria exige como presupuesto la configuración de una presunción de carácter relativo tal como se puede apreciar en los ejemplos expuestos en el párrafo anterior de haber prestado servicios de manera personal. La dinámica de las presunciones legales y la inversión de la carga probatoria, según Herrera E. operan del siguiente modo: **1) existe una presunción enunciada normativamente**, por ejemplo, la referida a la realización de horas extras cuando el trabajador acredite haber permanecido un tiempo que exceda a su jornada ordinaria (artículo 7° del D.S. N°004-2006-TR);

y 2) **quien pretende desvirtuar o contradecir que esa presunción opera en su caso, debe proponer (ofrecer) las pruebas que así lo sostengan.**

1.3.4. Prueba exhibicional.

Sobre la prueba exhibicional o “exhibición de documentos”, nos indica Hunter, I. (2016) que es un método por el cual el juez y las partes pueden acceder a las fuentes de prueba e información que se encuentran en poder de la contraparte o de terceros. Por su parte, Perla, E. (1963) sostiene que el objeto de la prueba exhibicional es obligar a una de las partes a presentar un documento que sea de interés de la otra parte, toda vez que dicho material no se encuentra en su poder. Asimismo, señala que el término “exhibición de documentos” obedece a que justamente la presentación de la prueba o documentación es realizada a pedido de la otra parte procesal, situación distinta a la “presentación de documentos” que se realiza por propia iniciativa de la parte interesada.

En el Perú, la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe en el artículo 29° que el incumplimiento de las exhibicionales ordenadas por el juez es entendida como una conducta de obstaculización a la actuación probatoria, situación que es castigada con la presunción “legal” de la pretensión sostenida por el trabajador demandante.

1.3.5. Presunción.

1.3.5.1. Presunción Legal.

La definición técnica que brinda el Diccionario de la Real Academia Española a la presunción es que esta consiste en la “acción y efecto de presumir”; asimismo indica que el término “presumir” significa “suponer o considerar algo por los indicios o señales que se tienen”. Desde la doctrina jurídica, Quevedo P. (2019) señala que la presunción legal es una inferencia teórica que parte de una o más premisas que se afirman verdaderas, las cuales conducen a una conclusión que también se afirma verdadera, así pues en palabras del autor la presunción legal es una “*técnica legislativa cuyo objetivo es simplificar el supuesto de hecho de la norma jurídica actuando sobre sus elementos constitutivos, de tal forma que exista una justificación para la aplicación de sus consecuencias jurídicas se presumirá*”

1.3.5.2. Presunción judicial.

Respecto de la figura de la presunción, Aguiló, J. (2017), cuestiona la terminología «presunciones legales» y «presunciones judiciales» y, más bien, se refiere a las presunciones establecidas por normas de presunción (establecidas por las normas jurídicas) y a las presunciones hominis (efectuadas por el hombre, en este caso el juez). Al respecto, Toyama y Vinatea (2019) citando a Navarro y otros (2001) afirman que, las presunciones no son propiamente medios de prueba, sino un método para fijar la certeza de ciertos hecho o mecanismos de dispensa de la prueba, pero que, sin embargo, resultan igualmente importantes en materia probatoria.

Así pues, resulta notorio entonces que la denominada “presunción legal” que reza el artículo 29° de la NLPT se trata de la potestad que otorga el legislador al juez para establecer en el caso en concreto una “presunción judicial”. Por lo tanto, al tratarse de un mecanismo de interpretación aplicado por el Juez respecto de los hechos y/o conductas llevadas a cabo durante el proceso judicial, no estamos ante una facultad absoluta, sino a una facultad delimitada a ciertos parámetros predeterminados por la norma legal y los principios que regulan al derecho procesal.

1.3.6. Principio del debido proceso.

La Constitución Política del Perú en el inciso 3 del artículo 139°, recoge el principio del debido proceso, el cual según Arévalo J. (2018) su ámbito de aplicación comprende tanto la dimensión procesal como la sustantiva, así como a toda clase de procesos, sin importar su naturaleza.

A fin de arribar a una definición exacta del “principio del debido proceso”, es necesario conceptualizar, en primer lugar, el término “proceso”, el cual según Bustamante R. (2001) es el conjunto dialéctico, dinámico y temporal de actos procesales donde el Estado ejerce función jurisdiccional, el cual tiene por finalidad solucionar o prevenir un conflicto de intereses, levantar una incertidumbre jurídica (es decir, crear seguridad jurídica), vigilar la constitucionalidad normativa o controlar conductas antisociales (delitos o faltas).

Por lo tanto, citando a Sarango H. (2008), el proceso adjetivado como “debido proceso” debe ser entendido como la manifestación del derecho constitucional aplicado; toda vez que, marca la pauta de la labor del legislador al momento de dictar las leyes, procurando ser congruentes con los hechos fácticos que ocurren en el acontecer nacional. Así pues, este principio marca la pauta u orienta labor del juez, quien es el aplicador de la norma y cuyo deber es buscar la verdad procesal por medio del sistema de pruebas que le otorga el legislador para el caso concreto que le toca juzgar; es decir, buscando no solo la verdad formal sino también la verdad real que son presupuestos de un juicio justo e imparcial.

Bajo la línea de este criterio, Santillán E. y Rosales C. (2019) afirman que el fundamento teleológico (finalidad o propósito) del principio del debido proceso es la seguridad jurídica y una eficaz administración de justicia. Por lo tanto, el autor concluye que en los casos donde el justiciable no ha sido sujeto de un proceso justo, ello obedece a la ausencia de un debido proceso que trae como consecuencia el quebrantamiento del equilibrio procesal, y una desigualdad en el proceso que debe ser reparada.

En cuanto al contenido del derecho y/o principio del debido proceso, el Tribunal Constitucional peruano ha señalado en numerosas sentencias como la STC N°6149-2006-PA/TC y STC N° 6662-2006-PA/TC, que ello comprende una serie de garantías formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona pueda considerarse

como justo. Al respecto, Arévalo J. (2019) haciendo una recopilación de los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia del Perú, ha podido determinar que el contenido del derecho al debido proceso comprende entre otros, los siguientes derechos de naturaleza procesal:

- 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.

No obstante, de acuerdo con los intereses del presente trabajo de investigación, será objeto de descripción teórica el **i)** derecho a la defensa; y **ii)** principio de seguridad jurídica.

1.3.6.1. Derecho a la defensa.

Como se mencionó líneas arriba, la Constitución Política del Perú le otorga el rango de derecho fundamental al derecho al debido proceso, el cual se encuentra íntimamente vinculado con el ejercicio de la función jurisdiccional. En ese sentido, el numeral 14 del artículo 139° de la C.P.P

reconoce de manera general el derecho del justiciable a la defensa, que, si bien de la simple lectura hace una referencia al ámbito judicial de carácter penal, es el Tribunal Constitucional quien en reiterados pronunciamientos ha desarrollado el alcance del derecho de defensa (**derecho específico**) como parte del derecho al debido proceso (**derecho genérico**), conforme se puede apreciar en la decisión recaída en el fundamento 14 de la sentencia N°8605-2005-AA:

*“el derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma, a su vez, el ámbito del debido proceso, y sin el cual no podría reconocerse la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como **principio de interdicción** para afrontar cualquier indefensión y como **principio de contradicción** de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”.*

Conforme se vislumbra del fundamento jurisprudencial anteriormente citado, el derecho de defensa incorpora dentro de sí dos principios fundamentales que se detallarán a continuación:

- i. **Principio de Contradicción:** principio que exige que el imputado conozca de manera clara los hechos precisos que se le

imputan, a fin de que. por medio de la cognoscibilidad de las pretensiones, el demandado (imputado) pueda sostener su tesis de defensa de manera correcta e idónea. El derecho de defensa bajo este principio, según Cribillero J. (2014), se extiende hasta el derecho de probar y controlar la prueba en cuanto necesidad de equiparar las posibilidades del imputado respecto a las del demandante.

Asimismo, este principio es entendido por su conexión con el **principio de igualdad de armas**, en cuanto implica la distribución y/o atribución de derechos y deberes procesales conforme a ley, a fin de prepararlas para la contienda judicial, las cuales se manifiestan a través del principio de audiencias y el de defensa. Este criterio guarda concordancia con la definición planteada por Devis Echandía (1984) citado por el Ledesma M. y otros (S.F.), quien sostiene que el principio de contradicción es el derecho que busca obtener una decisión justa del litigio e imputación que se le plantea al demandado, mediante la sentencia que deberá dictarse en ese proceso, luego de tener oportunidad de ser oído en igualdad de circunstancias para defenderse, alegar, probar e interponer los recursos que la ley procesal y material consagre. Incluso, concluye que ni siquiera la ley puede desconocer este derecho, pues sería inconstitucional.

En síntesis, el principio de contradicción busca que el demandado o imputado tenga conocimiento y precisión sobre qué hechos y fundamentos jurídicos ejercerá su derecho (tesis) de defensa;

ejercicio que se dará en el contexto de un proceso donde esté garantizado los principios de la legalidad e igualdad ante la ley. Caso contrario, significaría la vulneración al inciso 2 del artículo 2° de la C.P.P. que prescribe el derecho inalienable de toda persona a la igualdad ante la ley; así como del artículo 10° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que determina el derecho a ser oído públicamente con justicia e igualdad por un Tribunal independiente e imparcial.

ii. Principio de Interdicción: En el ámbito penal a fin de evitar conductas arbitrarias por parte del juez, se exige que el órgano encargado de la acusación fiscal sea distinto al jugador y que se lleve el proceso en observancia de las normas que rigen el proceso penal peruano. A esto se le denomina el sistema acusatorio.

Empero ello no es exclusivo del proceso penal; toda vez que en amparo del inciso 14 del artículo 139° de la C.P.P. determina que el derecho de defensa garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), no queden en estado de indefensión; así lo determina el máximo intérprete de la Constitución (TC) en la sentencia recaída en el expediente N°06648-2006-HC/TC.

La doctrina y la jurisprudencia afirman que, si bien no hay prescripción literal de dicho principio en la constitución, la misma se

desprendería de los artículos 3° y 43° de la C.P.P. que reconoce al Perú como un estado “*social y democrático de derecho*”, incorporando así el **principio de interdicción** entendida como la proscripción del ejercicio arbitrario e injusto del poder. En ese sentido, las disposiciones sancionatorias que pueda disponer el juzgador no pueden circunscribirse a una mera aplicación mecánica y abusiva de las normas, sino que ella debe efectuarse en base a una apreciación razonable de los hechos y las pruebas en cada caso concreto, tomando en cuenta las particulares circunstancias que lo rodean.

1.3.6.2. Principio de seguridad jurídica.

Torres J. (2017) citando a Ugartemendía J. (2006), sostiene que, el principio del debido proceso es una *manifestación de la seguridad jurídica* en el ámbito jurisdiccional. Así pues, conforme se señaló anteriormente, el principio de seguridad jurídica junto con la noción de justicia son el propósito y/o fin ulterior del principio del debido proceso; toda vez que éstos exigen que, en el desarrollo del proceso, se empleen medios idóneos para dar estabilidad y seguridad a las partes, discutiendo sus pretensiones con objetividad. Es decir, la apreciación imparcial del universo probatorio, sin limitarse a escrutar a tan sólo un sector. Así lo confirman Santillán E. y Rosales C., quienes citando la sentencia T140/93 emitido por la Corte Constitucional de Colombia concluyen que “*en esta definición se descubren*

los objetivos del debido proceso: el reequilibrio procesal y la defensa de los derechos de las personas”.

En el contexto de la legislación peruana, la “seguridad jurídica” no se encuentra contemplada de manera expresa y menos aún definida, ya sea a nivel de norma constitucional o norma con rango de ley. No obstante, Ascarza L. (2018) citando a Torres J. (2017) sostiene que el Tribunal Constitucional de manera uniforme ha fijado el criterio de que la Seguridad Jurídica es un principio constitucional que se encuentra implícito en el párrafo d) del inciso 24 del artículo 2º, y en el inciso 3 del artículo 139º inciso 3 y 103 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, dicho autor sostiene que el principio de seguridad jurídica forma parte consustancial del Estado Constitucional de Derecho; razón por la cual el ordenamiento jurídico está garantizada por la **predictibilidad de las conductas** (en especial, la de los poderes públicos), frente a los supuestos predeterminados por el Derecho, consolidando así la proscripción de decisiones y conductas arbitrarias.

El Tribunal Constitucional al ser el máximo intérprete de la Constitución, significa que toda sentencia emitida constituye fuente de Derecho que vincula al Estado a todos los poderes del Estado. En ese sentido, resulta pertinente traer a colación la sentencia del expediente N°016-2002-AI/TC, mediante la cual el Tribunal Constitucional además de definir al principio de la “seguridad jurídica” como principio consustancial al Estado Constitucional de Derecho, agrega que se trata de:

“un valor superior contenido en el espíritu garantista de la Carta Fundamental, que se proyecta hacia todo el ordenamiento jurídico y busca asegurar al individuo una expectativa razonablemente fundada respecto de cuál será la actuación de los poderes públicos y, en general, de toda la colectividad, al desenvolverse dentro de los cauces del Derecho y la legalidad.”
(subrayado y resaltado del autor).

En concordancia a ello, Torres J. (2017) citando a Pomar J. (1992) define a la seguridad jurídica como:

“condiciones indispensables para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que las integran. Añadiendo que, constituye la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes puedan causarles perjuicios. A su vez la seguridad delimita y determina las facultades y los deberes de los poderes públicos. Como es lógico, la seguridad jurídica solo se logra en el Estado de Derecho, porque en el régimen autocrático y totalitario las personas están siempre sometidas a la arbitrariedad de quienes detentan el poder. Puede decirse que todo el derecho y los mecanismos que la ley organiza para su aplicación convergen hacia

el objetivo común de suministrar seguridad jurídica a todos los habitantes de un país”

Así pues, las sentencias del Tribunal Constitucional, dado que constituye la interpretación de la Constitución del máximo tribunal jurisdiccional del país, se estatuyen como fuentes de derecho y vinculan a todos los poderes del Estado; siendo que los jueces y tribunales interpretan y aplican las leyes y reglamentos conforme a las disposiciones de la Constitución y a la interpretación de que ellas realice el Tribunal Constitucional a través de su jurisprudencia en todo tipo de procesos; cuyas sentencias en determinadas materias cuando son uniformes constituyen doctrina (o línea) jurisprudencial del TC.

Asimismo, la doctrina y diversos estudios de investigación afirman que el principio de seguridad jurídica se presenta en dos aspectos:

- a) **Aspecto Objetivo:** Exigencia objetiva de regularidad **estructural**, la misma que consiste en la formulación adecuada de las normas dentro del ordenamiento jurídico que conmina a las instituciones, jueces y administrados a conducirse dentro de los parámetros de la Constitución y las prescripciones legales (**regulación funcional**).

- b) **Aspecto Subjetivo:** La seguridad jurídica manifestada como la certeza del Derecho; entendida como el grado de previsibilidad que se genera en el administrado respecto al **i)** ámbito de desenvolvimiento

y conducción de quien administra justicia (juez), así como **ii)** los efectos de la aplicación normativa o del Derecho en general.

En síntesis, el principio de seguridad jurídica es la garantía o certeza que el Estado Constitucional de Derecho busca generar en los administrados justiciables mediante el principio del debido proceso respecto a los derechos y obligaciones que el juez pueda reconocer y/o distribuir sin arbitrariedad en concordancia con lo prescrito en la norma debidamente tipificada.

Ahora bien, ya estando conceptualizada la denominada “presunción judicial”, y “carga dinámica de la prueba” (figuras que a juicio del autor son contravenidas por la exigencia de las “exhibicionales” en los casos de trabajo en sobretiempo), además de otros conceptos básicos, se evidencia que estos principios no implican un salto al “principio del debido proceso”, sino más bien al contrario, la naturaleza y fin de estos mecanismos de prueba exigen una observancia y estricto cumplimiento de este principio. Son estas dimensiones de las variables que brindan el sustento y origen al presente trabajo de investigación.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR incide sobre el Principio del Debido Proceso en el Perú?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la redacción del Artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR incide sobre el Principio del Debido Proceso en el Perú.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar el estándar probatorio del trabajo en sobretiempo en las Cortes Superiores del Perú y la Corte Suprema de Justicia.
- Comparar la legislación nacional y extranjera sobre la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo.
- Identificar los criterios doctrinarios referidos a la incidencia de las presunciones judiciales en los casos de jornada en sobretiempo.
- Identificar el criterio de abogados especialistas en derecho laboral respecto a la inversión de la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR incide negativamente en el principio del debido proceso; toda vez que al no prescribir los medios probatorios idóneos que acreditaría el trabajo en sobretiempo transgrede i) el principio de “seguridad jurídica” por la desuniformidad de criterios generada a nivel jurisprudencial e incertidumbre por

parte de los justiciables; y ii) el “derecho de defensa” en perjuicio del empleador demandado en tanto se aplique el criterio judicial erróneo de la inversión de la carga probatoria para acreditar un hecho que tiene carácter de extraordinario.

1.6.2. Hipótesis específicas

- No existe un estándar probatorio uniforme a nivel de la jurisprudencia peruana; toda vez que el criterio judicial de las Cortes Superiores es radicalmente contrario al criterio planteado por la Corte Suprema de Justicia.
- La legislación extranjera reafirma la carga probatoria reposada en el trabajador demandante para la acreditación de la prestación de servicios por tiempo extra; toda vez que tipifica **i)** la obligación del empleador de entregar una copia del registro al trabajador; y **ii)** la facultad de este último de revocar la autorización para la prestación de trabajo en sobretiempo cuando el empleador incumple con dicha obligación.
- La doctrina nacional determina que no es viable la aplicación de las presunciones judiciales contenidas en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues al no ser aplicable la figura de la inversión de la carga probatoria para acreditar la realización de trabajo en sobretiempo, no se podría considerar como conducta obstructiva la no presentación de las exhibicionales del registro por parte del empleador, toda vez que no está obligado a hacerlo.

- Existe una uniformidad de criterios en los operadores judiciales especialistas en derecho laboral, en cuanto afirman por unanimidad que, la inversión de la carga probatoria recae sobre el empleador únicamente en los supuestos donde le compete acreditar el cumplimiento de los beneficios sociales legales, posterior al hecho de que el trabajador haya acreditado por sus propios medios la efectiva prestación de labores.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

1.1. Tipo de investigación

De acuerdo con las definiciones establecidas por Sánchez H., Reyes C., y Mejía K. (2018) en su manual de términos en investigación, se ha procedido a la elaboración del siguiente cuadro que detalla y justifica el tipo de investigación del presente trabajo de acuerdo con los siguientes criterios:

Tabla 1. Cuadro resumen de metodología

Crterios	Tipos	Justificación
Por el propósito de estudio	Básica	El propósito de esta investigación está orientado a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata.
Por la naturaleza del Estudio	Sustantiva	Orientada al conocimiento esencial de los fenómenos, es decir de los hechos, que en este caso se suscita en el terreno procesal laboral.
Por el tipo de procesamiento de datos	Cualitativa	Se han recopilado y procesado datos esencialmente cualitativos, empleando un procedimiento hermenéutico de ello.
Por la naturaleza del campo que explora	Humanística	El estudio se desarrolla en el campo de las ciencias jurídicas.

Fuente: Elaboración propia

- ✓ **No Experimental:** Se ha llevado a cabo una investigación no experimental, puesto que no ha habido manipulación de variables, y es fundamentalmente de carácter descriptivo.
- ✓ **Transversal:** Según Sampieri et al. (2010), este diseño “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151)

- ✓ **Correlacional – Causal:** Este trabajo pretende describir la relación entre las dos variables planteadas en la pregunta de investigación dentro del periodo 2018-2020.

1.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Unidad de Estudio

- Criterios y/o fundamentos esbozados en las sentencias casatorias en materia laboral de la Corte Suprema de Justicia del Perú referidas a la acreditación del trabajo en sobretiempo.
- Opinión de especialistas en Derecho Laboral: Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Docentes Universitarios en Materia de Derecho Laboral y Abogados especialistas en Derecho Laboral.
- Pronunciamientos jurídicos sobre la tratativa jurisprudencial y legal de la carga probatoria en la acreditación de la jornada en sobretiempo.
- Legislación y/o jurisprudencia internacional concerniente al estándar probatorio en materia de jornada en sobretiempo.

Población

- Sentencias casatorias en materia laboral de la Corte Suprema de Justicia del Perú referidas a la acreditación del trabajo en sobretiempo.
- Sentencias laborales de segunda instancia referidas a la acreditación del trabajo en sobretiempo.

- Especialistas en Derecho Laboral: Jueces, Docentes y Abogados.
- Pronunciamientos jurídicos de análisis de la carga probatoria del trabajo en sobretiempo.
- Legislación comparada: España, Colombia y México.

Muestra

En el presente trabajo se ejecutarán dos tipos de muestra de población, de acuerdo con los trabajos de investigación cualitativa:

✓ **Caso – Tipo:**

Del universo de casaciones laborales provenientes de la Corte Suprema de Justicia del Perú en el periodo 2018-2020, se han extraído 12 sentencias, producto de la aplicación del filtro de aquellas que solo referían a la acreditación pago de horas extras y la presentación de exhibicionales. **(Ver anexo 1-A)**

Criterios de Selección:

1. Órgano de Procedencia: Salas Laborales
2. Materia: Pago de jornada de trabajo en sobretiempo.
3. Periodo: 2018-2020.
4. Particularidad: Presentación de exhibicionales como medios probatorios y/o aplicación de presunción judicial.

✓ **Pronunciamientos jurídicos.**

Se extrajeron diversos pronunciamientos de revistas jurídicas que versan sobre la carga probatoria en los casos de trabajo en sobretiempo, cuyo análisis se enfoca en los siguientes temas:

1. Criterios jurisprudenciales en el Perú.
2. Aplicación de la inversión de la carga probatoria.
3. Aplicación de presunciones legales y/o judiciales.

✓ **Muestra de Especialistas:**

Se trabajó con la opinión, extraídas a través de entrevistas, de especialistas en Derecho Laboral (**Ver Anexo 1-B**), para ello se realizó el siguiente filtro:

– Criterios de Selección:

1. Especialistas en Derecho Laboral
2. Ocupación: Juez, Docente Universitarios y/o Abogado.
3. Referentes en la materia a nivel regional y/o nacional.

✓ **Análisis de Derecho Comparado:**

Se tomó como referencia de análisis a la legislación y jurisprudencia internacional como los países de España y México a fin de determinar el estándar probatorio en materia de jornada de sobretiempo, ello de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Sistema jurídico romano - germánico.
2. Países de habla hispana.

1.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Tabla 2. Cuadro de técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

TÉCNICA	INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTO	MÉTODO
<p>Análisis de Derecho Comparado</p> <p>Se revisó entre leyes y jurisprudencia de países de habla hispana, la tratativa al tema probatorio del trabajo en sobretiempo.</p>	<p>Guía de Comparendo</p>	<p>Se ejecutó un comparendo entre las principales características normativas al tema de la actividad probatoria del trabajo en sobretiempo y la aplicabilidad de criterios en la jurisprudencia.</p>	<p>Análisis – Síntesis. Análisis sistemático</p>
<p>Análisis de casos prácticos</p> <p>Se revisó casaciones laborales y sentencias de segunda instancia referidas a la carga probatoria en las jornadas de trabajo en sobretiempo.</p>	<p>Guía de análisis de casos</p>	<p>Se ha aplicado la Guía de Análisis, realizando anotaciones de las acciones realizadas por el investigador que coadyuvan al arribo de distintas conclusiones.</p>	<p>Análisis – Síntesis. Análisis sistemático</p>
<p>Análisis documentario</p> <p>Se revisó distintas publicaciones de carácter jurídico en las cuales se plasman los criterios de especialistas en Derecho Laboral respecto a la carga dinámica de la prueba.</p>	<p>Ficha de análisis doctrinario</p>	<p>Se aplicó una ficha resumen con los datos de del autor y la publicación, a fin de extraer el pronunciamiento y/o criterio relevante respecto al tema de investigación que es la interpretación del artículo 10-A del D.S. N° 007-2002-TR referido a la carga probatoria en el trabajo en sobretiempo.</p>	<p>Análisis – Síntesis. Análisis sistemático</p>
<p>Entrevista</p>	<p>Guía de entrevistas</p>	<p>Se ha elaborado un cuestionario realizado a</p>	<p>Inductivo - Deductivo</p>

<p>Se realizaron entrevistas a especialistas en Derecho Laboral como: Jueces, docentes, y abogados. Se planteó relativas al tema de investigación empleando la técnica del diálogo.</p>		<p>distintos profesionales del medio especializados en la materia: Derecho Laboral.</p>	
---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

1.4. Procedimiento

Guía de comparendo: A las normas jurídicas vigentes y a la jurisprudencia internacional, extraída de países de habla hispana y cuyo sistema jurídico aplicable es el romano - germánico, se aplicó una guía de comparendo consistente en determinar las similitudes y/o diferencias respecto a la legislación y jurisprudencia peruana respecto al estándar probatorio en materia de jornada en sobretiempo (horas extras).

Guía de análisis de casos prácticos: Se recopilamos sentencias de casaciones laborales que están referidas a la acreditación del trabajo realizado en sobretiempo y a la utilización de pruebas exhibicionales como medio de prueba idóneo producto de la aplicación de la carga dinámica de la prueba. Para ello se realizó una búsqueda de las casaciones publicadas en el diario oficial “El Peruano” seleccionando aquellos que cumplieron con los criterios detallados en el punto 2.2. Una vez seleccionadas las sentencias, se obtuvo un soporte físico y digital, las mismas que fueron extraídas del

soporte digital del diario oficial “El Peruano” y de las “Consulta de Casaciones del Poder Judicial”.

Posteriormente se aplicó una “Guía de Análisis”, realizando anotaciones de las acciones realizadas por el investigador que han coadyuvado a arribar a distintas conclusiones.

Ficha de análisis doctrinario: Se recopilaron distintos pronunciamientos jurídicos que versan sobre el análisis de los criterios jurisprudenciales y legales en el Perú referido a la carga probatorio en los casos de trabajo en sobretiempo, a partir de la interpretación del artículo 10-A del D.S. N° 007-2002-TR. Luego de ello, se aplicó una “ficha de análisis doctrinario” en el cual se plasman los principales datos del autor y la publicación, para finalmente resaltar el criterio relevante vinculado al trabajo de investigación, el cual radica en la incidencia de las interpretaciones que se derivan del artículo 10-A D.S. N° 007-2002-TR respecto al principio del debido proceso.

Guía de entrevista: Para la entrevista el investigador esquematizó un cuestionario de preguntas que sirvió como “Guía de entrevista”, la misma que fue elaborada con el fin de dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados en el presente trabajo. Este instrumento fue validado por docentes de la Universidad Privada del Norte especialistas en la materia de Derecho Laboral, que fueron contactados personalmente y/o vía correo electrónico. Finalmente se realizó la discusión de resultados para verificar las variables y objetivos, y así poder establecer las conclusiones y recomendaciones.

1.5. Aspectos Éticos

En el desarrollo de la presente investigación jurídica se tuvo en cuenta algunas consideraciones sobre los aspectos éticos de la misma, esto es: la validación de la aplicación de los instrumentos de investigación y que los resultados de la misma no sean alterados, utilizando para ello la firma física o digital del especialista entrevistado en sus respuestas, las cuales son coherentes con el problema, y los objetivos de la investigación. Asimismo, con el fin de buscar generar conocimiento válido, la redacción de las citas utilizadas fue plasmada mediante el formato de redacción “APA” vigente en el año y en la Facultad de Derecho en la Universidad Privada del Norte, con el propósito de respetar la construcción del conocimiento, así como determinar la transparencia y confiabilidad de la investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Los resultados del presente trabajo de investigación, obtenidos de la aplicación de las técnicas de recolección de datos descritas en el capítulo anterior, y que se proyectan a continuación, tienen por propósito de resolver cada uno de los objetivos específicos planteados en la introducción del presente trabajo. Asimismo, estos resultados serán contrastados con las bases teóricas mediante la discusión proyectada en el siguiente capítulo con el objetivo de dar respuesta al cuestionamiento principal que consiste en determinar de qué manera la redacción del Artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR incide sobre el Principio del Debido Proceso en el Perú.

3.1. RESPECTO AL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar el estándar probatorio del trabajo en sobretiempo en las Cortes Superiores del Perú y la Corte Suprema de Justicia.

Los casos extraídos y analizados en el presente trabajo, además de cumplir con el objetivo de corroborar la existencia de una realidad problemática que tiene como contexto la ausencia de un criterio uniforme y/o discordante entre las Cortes Superiores y Corte Suprema del Perú respecto al tema de actividad probatoria del trabajo en sobretiempo; permiten conocer y determinar los distintos aspectos del estándar probatorio en vía judicial de las horas extras, las cuales versan sobre la presentación de exhibicionales, presunciones judiciales y legales, carga dinámica, y obligación de registro de jornada en sobretiempo; todo ello bajo la interpretación del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR.

3.1.1. Sentencias Casatorias:

Tabla 3. Tabla de análisis de la primera sentencia casatoria.

DATOS DE LA PRIMERA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°2702-2016-La-Libertad. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 17 de julio de 2018. • IMPUGNANTE: Compañía Minera Quiruvilca S.A. • MATERIA: Pago y reintegro de beneficios sociales. 	
CRITERIO IMPUGANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por la Compañía Minera Quiruvilca S.A. contra la sentencia expedida por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que determina que, en virtud del principio de profesionalización, es la demandada quien tiene la carga probatoria de acreditar que ha pagado correctamente las horas extras, para lo cual debe presentar los medios probatorios pertinentes para tal fin como serían las boletas de pago, de lo contrario dicha actitud debe tenerse como obstructiva de la actividad probatoria.</p>	<p>La Corte Suprema se pronuncia sobre la inaplicabilidad de la presunción contenida en el artículo 29° de la Ley N° 29497, en los casos de jornada en sobretiempo. Señala, al respecto, que el Colegiado de segunda instancia ha inobservado el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR, el cual establece que en estos casos quien tiene la carga de la prueba es el trabajador demandante y no el empleador. Por ello, al no haber cumplido el actor con presentar medio probatorio alguno que acredite el trabajo en sobretiempo, no resulta aplicable la presunción contenida en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>
<p>FALLO: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista en el extremo del pago de horas extras</p>	

y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** dicho extremo a Infundado, la confirmaron en lo demás que contiene.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

La Corte Suprema determina que bajo la interpretación del artículo 10-A, es el trabajador quien posee el deber de probar la realización del trabajo en sobretiempo pretendido, razón por la cual resulta inaplicable la presunción judicial contenida en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los casos que el empleador no cumpla con presentar las exhibicionales planteadas por el trabajador demandante. Asimismo, el criterio judicial relevante es que al recaer en el trabajador la carga probatoria del trabajo en sobretiempo, no es factible obligar al empleador a presentar pruebas exhibicionales y castigarlo en caso no cumpla con presentarlas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Tabla de análisis de la segunda sentencia casatoria.

DATOS DE LA SEGUNDA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°17885-2017-Del-Santa. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 18 de diciembre de 2019. • IMPUGNANTE: Pilar Fanny Pumayalla Luna. • MATERIA: Desnaturalización de contrato y pago de BB.SS. 	
CRITERIO IMPUGNANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
Se trata del recurso de casación interpuesto por Pilar Fanny Pumayalla Luna contra la sentencia expedida por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, que revocó la sentencia de primera instancia y que determinó que la	En el fundamento décimo quinto de la sentencia, la Corte Suprema señala que si bien la prueba de las horas extras por tratarse de hechos extraordinarios corresponde al demandante su acreditación; también dio por cierto que el trabajador no

<p>demandante no cumplió con acreditar correspondarle los beneficios que reclama como el pago por haber realizado jornada en sobretiempo (horas extras).</p>	<p>tiene la facilidad de acceso a los medios probatorios necesarios para demostrar las alegaciones, y que en virtud de que la carga de la prueba en el proceso laboral es dinámica, concluye 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, la Corte Suprema determinó que debe apreciarse que la demandada no ha cumplido con la exhibición solicitada, sin que pueda razonablemente exigirse al trabajador que aporte mayor caudal probatorio, que no está en sus manos ni tiene acceso, por lo cual, el juzgado en la sentencia de primera instancia ha procedido a apreciar dicha conducta procesal de no contribuir a la finalidad del medio probatorio, extrayendo conclusiones del referido comportamiento de la codemandada en el proceso, todo lo cual es perfectamente válido por encontrarse dentro de las prescripciones del citado artículo 29°</p>
--	---

de Ley N°29497, concordante con el artículo 282° del Código Procesal Civil. Asimismo, es de señalar que la conclusión que asume el Juez de la causa, resulta acorde con lo manifestado por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento correspondiente, lo que conduce a la presunción judicial en virtud tanto de la conducta procesal como de las reglas de experiencia, que durante su prestación de servicios ha laborado en sobretiempo.

FALLO: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la sentencia apelada, y **REFORMÁNDOLA** la declaró **FUNDADA**; en consecuencia, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el seis de octubre de dos mil diez; **confirmándose** lo demás que contiene; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada **Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.)**, sobre pago de beneficios sociales y otro.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

De la lectura de los fundamentos de la presente casación bajo análisis, se vislumbra el radical cambio de criterio de la Corte Suprema de Justicia respecto a la posibilidad de aplicar la figura de la carga dinámica de la prueba, cuyo sustento se fundamenta en la posición de ventaja desigual que ostenta el empleador respecto a la oportunidad de acceso a la fuente de prueba. Con esta decisión, la Corte Suprema agudiza el problema de desuniformidad de criterios; toda vez que hasta antes de la emisión de la presente sentencia, había sostenido por mucho tiempo el criterio de que el trabajador siempre será

responsable de acreditar la realización del trabajo en sobretiempo aun cuando el empleador omita su obligación de registrar debidamente dicha jornada.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Tabla de análisis de la tercera sentencia casatoria.

DATOS DE LA TERCERA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°3759-2015-La-Libertad. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 29 de marzo de 2017. • IMPUGNANTE: NORSAC S.A. • MATERIA: Pago de Beneficios Sociales. 	
CRITERIO IMPUGANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, NORSAC S.A., contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, reconociendo el pago de trabajo en sobretiempo, a pesar de que la empresa adujo no tener el registro de las horas sobretiempo, razón por la cual no podía cumplir con las exhibicionales requerida; y que, por otro lado, el accionante tampoco ha acreditado haber realizado trabajo en sobretiempo.</p>	<p>La Corte Suprema se pronuncia sobre la interpretación errónea del artículo 10 -A del Decreto Supremo N°007 - 2002-TR:</p> <p style="text-align: center;"><i>“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.”</i></p> <p>Respecto al primer párrafo del mencionado artículo, en el admisorio de demanda se</p>

ordenó que la empresa recurrente cumpla con exhibir documentos referidos al registro del trabajo de horas sobretiempo laboradas y no canceladas. En cuanto al segundo párrafo, la norma señala que aun cuando exista alguna deficiencia en el sistema de registro a que se hace referencia, ello no resulta ser impedimento alguno para que el trabajador pueda obtener su pago, siempre que acredite por otros medios, haber realizado el trabajo en sobretiempo.

La corte concluye que si bien la empresa aduce no tener el registro de las horas sobretiempo; por otro lado, el accionante tampoco ha acreditado haber realizado trabajo en sobretiempo durante el lapso comprendido entre el mes de mayo de dos mil uno al mes de marzo de dos mil trece; por lo que se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea de la citada norma legal; debiendo declararse fundada esta causal denunciada.

FALLO: Declararon **FUNDADO EN PARTE** recurso de casación interpuesto por la demandada; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, y actuando en sede de instancia **REVOCARON** la sentencia apelada, en el extremo que declara **FUNDADO** el pago de horas extras, por trabajo diurno y nocturno, por el periodo comprendido desde el quince de mayo de dos mil uno hasta el uno de marzo de dos mil trece y las incidencias

de tales conceptos, y reformándolo, lo declararon **INFUNDADO**, confirmando lo demás que contiene.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

Mediante la presente casación, la Corte Suprema, ratifica el criterio de que la carga de la prueba sigue impuesta para el trabajador demandante, aun cuando la empresa no cumpla con presentar las exhibicionales solicitadas por el accionante; asimismo reconoce la imposibilidad aludida por la empresa demandada respecto a la presentación de las exhibicionales de los registros de trabajo en sobretiempo solicitado por el trabajador demandante, dado que se encuentra legitimado por ley para no cumplir cuando éstas cuenten con una antigüedad mayor de 5 años.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Tabla de análisis de la cuarta sentencia casatoria.

DATOS DE LA CUARTA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°1222 -2016 -La -Libertad. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 05 de septiembre de 2018. • IMPUGNANTE: NORSAC S.A. • MATERIA: Pago de Beneficios Sociales. 	
CRITERIO IMPUGNANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, Norsac Sociedad Anónima, mediante escrito presentado con fecha cuatro de diciembre de dos mil quince, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cuatro de noviembre de dos mil quince, que	La Corte Suprema determina que la obligatoriedad establecida en el artículo 10 -A del Decreto Supremo N°007-2002-TR, se refiere al registro que debe efectuar el empleador respecto al trabajo en sobretiempo realizado por el trabajador que pretende su pago, y no del registro de

<p>confirmó la sentencia apelada del quince de enero de dos mil quince, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, José Alfredo Blas Ruiz, sobre pago de beneficios sociales.</p>	<p>asistencia diaria de trabajo. En el presente caso, los magistrados califican de infracción normativa la inaplicación del numeral 1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, denunciada por el recurrente y referida a la carga probatoria de quien afirma hechos para configurar su pretensión. Esto en razón al presente caso que amparó el pago de horas extras, pese a que el accionante no ha acreditado esa labor extraordinaria, sino que fue producto de una interpretación errónea del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007 -2002 -TR. Añaden que, si bien la norma referida regula la posibilidad de pago de horas extras ante la deficiencia en el sistema de registro, cierto es también que ello es posible siempre y cuando el trabajador acredite con otros medios su realización; situación no ocurrida en el caso en concreto, razón por la cual la causal examinada es declarada fundada.</p>
<p>FALLO: Declararon FUNDADO EN PARTE el recurso de casación interpuesto por la codemandada; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista, y actuando en sede de instancia: REVOCARON la sentencia apelada, sólo en el extremo que declara fundado el pago de horas extras, por trabajo nocturno y por domingos y feriados, y REFORMÁNDOLA declararon infundados dichos extremos, confirmando la sentencia en lo demás que contiene.</p>	

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

La Corte Suprema, además de determinar que la obligación de probar la efectiva realización de trabajo en sobretiempo recae sobre el trabajador, y por lo tanto no resulta factible la imposición de castigar con presunción judicial la omisión del empleador de presentar la exhibicionales del registro; establece la distinción entre **i)** el registro de asistencia diaria; y **ii)** el registro de trabajo en sobretiempo al que hace referencia el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR. Asimismo, refiere sobre el registro de trabajo en sobretiempo que pese a ser una obligación impuesta al empleador, no enerva de la carga probatoria al trabajador que busca el reconocimiento de horas extras

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Tabla de análisis de la quinta sentencia casatoria.

DATOS DE LA QUINTA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°19456-2017-La-Libertad. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 25 de septiembre de 2019. • IMPUGNANTE: Empresa Tal S.A. • MATERIA: Pago de Horas Extras. 	
CRITERIO IMPUGANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, TAL S.A., mediante escrito presentado el dieciocho de julio de dos mil siete, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de julio de dos mil diecisiete, que confirmó la sentencia emitida en primera instancia de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que declaró fundada en parte la demanda;	La Corte Suprema analizó si correspondía otorgar el pago de horas extra a favor de un trabajador que alegó haber realizado labores fuera de su jornada de trabajo. Al respecto, los magistrados consideran que el solo hecho de que el empleador no exhiba el registro de asistencia diaria no determina que el reclamo de pago de horas extra deba ser amparado. Por el contrario, concluye que

<p>en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Alejandro Carbajal Ruiz, sobre pago de horas extras y otros.</p>	<p>pese al hecho de que la demandada no exhiba, el registro de asistencia diaria de trabajo por todo el récord de servicios (dieciséis años aproximadamente), no exime al trabajador de aportar pruebas de que efectivamente laboró fuera de su jornada de trabajo.</p>
--	---

FALLO: Declararon **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **CASARON** la sentencia de vista y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la sentencia apelada solo en el extremo que declara fundado el pago de horas extras, por los períodos precisados en el considerando décimo primero de la presente resolución; y reformándolo declararon **INFUNDADO** dicho extremo, confirmaron en lo demás que la contiene.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

El criterio resaltante reposa en que el incumplimiento de las exhibicionales del registro de asistencia diaria no determina el amparo de la pretensión del trabajador demandante. Asimismo, resalta la imperiosa necesidad de diferenciar entre **i)** la obligación del registro del trabajo en sobretiempo a cargo del empleador; y **ii)** la obligación de probar mediante otros medios la prestación efectiva de horas extras.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Tabla de análisis de la sexta sentencia casatoria.

DATOS DE LA SEXTA SENTENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°13189-2015-La-Libertad. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 18 de julio de 2017.

<ul style="list-style-type: none"> • IMPUGNANTE: NORSAC S.A. • MATERIA: Pago de Beneficios Sociales. 	
CRITERIO IMPUGANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, NORSAC S.A mediante escrito de fecha catorce de julio de dos mil quince, contra la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha veintitrés de junio de dos mil quince, que confirmó la sentencia apelada contenida en la resolución de fecha tres de marzo de dos mil quince, que declaró fundada en parte la demanda.</p>	<p>La Corte Suprema explica que la obligatoriedad establecida en el artículo 10 -A del Decreto Supremo N°007-2002-TR, se entiende que está referida al registro que debe efectuar el empleador por el trabajo en sobretiempo efectuado por el trabajador que pretende el respectivo pago y no se trata del registro de asistencia diaria de trabajo. Asimismo, determina que el hecho de tomar como referencia el muestreo de las boletas como medio probatorio está orientado a acreditar el registro de asistencia diaria de trabajo, situación distinta a pretender acreditar labores de horas extras. Por estas razones considera que el Colegiado Superior de La Libertad ha incurrido en infracción normativa.</p> <p>Además, el reconocimiento de pago de horas extras bajo la interpretación errónea del artículo 10 -A del Decreto Supremo N° 007 -2002-TR antes descrito, genera otra infracción normativa por la inaplicabilidad de la carga probatoria para quien alega hechos con el fin de alcanzar su pretensión.</p>

FALLO: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación; **CASARON** la sentencia de vista, **REVOCARON** la sentencia apelada en el extremo que declaró fundado el pago de horas extras, por trabajo nocturno y por domingos y feriados, y las incidencias de estos conceptos, y reformándolo declararon **INFUNDADO** y la confirmaron en lo demás que contiene.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

La Corte Suprema establece que la exhibición del registro de asistencia diaria no es elemento probatorio que acreditaría el trabajo en sobretiempo, por lo tanto su incumplimiento, no ampara la aplicación de la presunción judicial, pues la carga probatoria la mantiene el trabajador demandante.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Tabla de análisis de la séptima sentencia casatoria.

DATOS DE LA SÉPTIMA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°12321-2017-La-Libertad. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 04 de septiembre de 2019. • IMPUGNANTE: TABLEROS PERUANOS S.A.C. • MATERIA: Pago de Beneficios Sociales. 	
CRITERIO IMPUGANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Tableros Peruanos S.A. en liquidación, mediante escrito de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, contra la Sentencia de Vista de fecha cinco de abril de dos mil	Los magistrados consideran que en el presente caso se carece una motivación suficiente y de una congruencia procesal. Respecto del reconocimiento de horas extras otorgadas por las instancias de la Corte Superior de La Libertad alegando el

<p>diecisiete, que revocó la sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil quince, en el extremo que declaró fundado el pago de la bonificación por desgaste físico mayor; reformándola declaró infundada; y lo confirmaron en lo demás que contiene; en el proceso ordinario seguido por el demandante, Eladio Hermógenes Vásquez Ruiz, sobre pago de beneficios económicos y otros.</p>	<p>incumplimiento de las exigencias previstas en los Decretos Supremos 007 -2002-TR Y 004 - 2006-TR, el Tribunal Supremo señala que no se tuvo en cuenta la vigencia de las referidas normas para los periodos laborales pretendidos, asimismo señala que se ha omitido tener en cuenta para el pago de horas extras se requiere que exista una prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador, haciendo mención importante en un punto a parte que amparar los derechos peticionados por el actor, corresponde tener en consideración el inciso 1) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando hechos nuevos.</p>
---	---

FALLO: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Tableros Peruanos S.A. en liquidación; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha cinco de abril de dos mil diecisiete; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil quince, y **ORDENARON** que el Juez de primera instancia expida nuevo fallo, de acuerdo con lo señalado en la presente resolución.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

La corte plantea como requisito indispensable para el reconocimiento de horas extras, que se acredite la prestación efectiva de servicios en sobretiempo en beneficio del empleador.

Asimismo, haciendo un análisis de la norma procesal laboral, afirma que no es posible obligar al empleador a presentar exhibicionales; toda vez que de acuerdo con la aplicación del numeral 1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando hechos nuevos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Tabla de análisis de la octava sentencia casatoria.

DATOS DE LA OCTAVA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°9850-2014-La-Libertad. • INSTANCIA: Casación - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. • FECHA DE EMISIÓN: 01 de septiembre de 2016. • IMPUGNANTE: MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES MTC - PROCURADURÍA PÚBLICA. • MATERIA: Pago de Beneficios Sociales. 	
CRITERIO IMPUGANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
Se trata del recurso de casación interpuesto por el Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), mediante escrito presentado con fecha diez de julio de dos mil catorce, contra la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce, que confirmó la Sentencia apelada de fecha diez de octubre de dos mil trece que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario	Los magistrados consideran que en el presente caso los medios probatorios presentados por la demandante no constituye prueba suficiente para amparar el pago de horas extras por todo el récord laboral del actor, conforme han concluido las instancias de mérito; siendo que la carga de la prueba recaerá en quien alega labores en jornadas extraordinarias (en este caso al trabajador), pues el hecho alegado no es lo que ordinariamente sucede en la relación laboral; así lo ha establecido la Corte

<p>laboral seguido por el demandante, Juan José Leyva Miranda.</p>	<p>Suprema en la Casación N°2149 -2003- Ancash, cuando señala: “(...) la determinación de la prestación efectiva de labor fuera de la jornada diaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador”; situación que no se ha presentado en el presente caso.</p>
--	---

FALLO: Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC); en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinte de junio de dos mil catorce , y actuado en sede instancia **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha diez de octubre de dos mil trece, en el extremo que declaró fundado el pago de horas extras; **REFORMANDOLA** declararon **INFUNDADA**; y la **CONFIRMARON** en lo demás que contiene.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

La corte plantea una mayor exigibilidad en la acreditación del trabajo en sobretiempo a cargo del trabajador. Asimismo, los magistrados asumen el criterio de que toda afirmación referida al trabajo en sobretiempo debe ser acreditada por el trabajador demandante, en virtud de la regla de quien alega los hechos debe probarlo, contenida en el numeral 1 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Fuente: Elaboración propia

3.1.2. Sentencias de Segunda Instancia:

Tabla 11. Tabla de análisis de la primera sentencia de sala laboral.

DATOS DE LA PRIMERA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N° 25357-2017-0-1801-JR-LA-02. • INSTANCIA: Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima • FECHA DE EMISIÓN: 08 de febrero de 2021. • APELANTE: Julio César Flores Ávila. • MATERIA: Pago de beneficios sociales y otros. 	
CRITERIO IMPUGANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
<p>Se trata del recurso de apelación interpuesto por Julio César Flores Ávila contra la sentencia expedida por la Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, el cual determinó el pago de horas extras en favor del demandante. Al respecto el recurrente alega que el juzgado no valoró debidamente la pruebas, determinando erróneamente la realización de horas extras cuando el trabajado no cumplió con presentar medio probatorio idóneo alguno para acreditar la realización de horas extras.</p>	<p>Al respecto, la Sala concluyó que el trabajador ha satisfecho la carga de la prueba al solicitar la exhibición del registro de control de asistencia, marcado de ingreso y salida, la planilla y boletas de pago del demandante y las impresiones de formato denominado “preimpreso” o “Big Ticket”; toda vez que, el trabajador no tiene la facilidad de acceso a los medios probatorios necesarios para demostrar sus alegaciones, lo que implica que, en virtud de teoría de la carga probatoria dinámica y la presunción establecida en el artículo 29° de la Ley N°29497, la prueba debe recaer en la parte que se encuentre en mejores condiciones de aportar los medios probatorios.</p> <p>En ese sentido, la Sala aclaró que la documentación solicitada es propia de la actividad económica de la empresa, no siendo razonable que dada la naturaleza y la envergadura de la actividad de la</p>

demandada no cuente con registros de asistencia del personal. Asimismo, precisó que la empresa no cumplió con la exhibición solicitada, sin que pueda razonablemente exigirse al trabajador que aporte mayor caudal probatorio, que no está en sus manos ni tiene acceso. Por esto, es válido que el juzgado en la sentencia de primera instancia haya procedido a apreciar dicha conducta procesal de no contribuir a la finalidad del medio probatorio, extrayendo conclusiones del referido comportamiento de la demandada en el proceso.

FALLO: CONFIRMAR la resolución número cinco **Sentencia N°116** de fecha 21 de agosto del 2020, que declara fundada en parte la demanda, con lo demás que contiene.

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

La relevancia de la presente sentencia de segunda instancia radica en que su decisión es producto de la ratificación del criterio adoptado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N°17885-2017, situación que la diferencia de cualquier otra sentencia de segunda instancia por ser la primera en ampararse en un criterio casatorio que determina la inversión de la carga probatoria en los casos de jornada de trabajo en sobretiempo. Así pues, la Sala Laboral confirmó que, la conducta procesal de las empresas demandadas debe ser evaluada en los términos de lo dispuesto en el artículo 29° de la Ley N°29497, es decir, se debe considerar el deber de colaboración que deben observar las partes para el logro de la finalidad del proceso.

Asimismo, en la presente sentencia, se pudo detectar dos errores jurídicos: **i)** la sala confunde registros de asistencia del personal con el registro de trabajo en sobretiempo al

que hace referencia al artículo 10-A; y **ii)** aplica indebidamente la presunción judicial contenida en el artículo 29° de la Ley N°29497; toda vez que sustenta su posición en que dada la naturaleza y envergadura de la actividad de la empresa demandada no resulta razonable que no cuente con la documentación de registros, situación de hecho que no tiene nada que ver con la carga probatoria prescrita en el artículo 10-A del D.S.N°007-2002-TR.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12. Tabla de análisis de la segunda sentencia de sala laboral.

DATOS DE LA SEGUNDA SENTENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • EXPEDIENTE: N°01921-2019-0-1801-JR-LA-09. • INSTANCIA: Octava Sala Laboral Permanente de Lima • FECHA DE EMISIÓN: 09 de febrero de 2021. • APELANTE: Jessica Esther Arenas La Torre. • MATERIA: Actos de hostilidad y pago de beneficios sociales. 	
CRITERIO IMPUGNANDO	SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE
Se trata del recurso de apelación interpuesto por Jessica Esther Arenas La Torre contra la sentencia expedida por el Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, el cual declaró infundada la demanda en el extremo referido al pago de horas extras. La demandante alega que no se ha realizado una justificación adecuada para denegar el pago de horas extras por 40 minutos diarios en exceso, pues no se aprecia debidamente que la parte empleadora aumentó de	Al respecto, la Sala confirma el criterio de la inversión de la carga probatoria determinada por la Corte Suprema en la Casación N° 17885-2017-Del Santa referido al trabajo en sobretiempo, validando expresamente, la posibilidad que los órganos jurisdiccionales de inferior jerarquía puedan obtener conclusiones sobre la conducta positiva y negativa de las partes involucradas, pues ahora un órgano judicial podrá tener determinadas valoraciones sobre lo pretendido si se aprecia una conducta obstruccionista,

<p>manera unilateral la jornada laboral por 40 minutos.</p>	<p>maliciosa y con la única finalidad de entorpecer la actividad probatoria; siempre y cuando aquella calificación de la conducta se encuentre razonablemente justificada.</p> <p>Asimismo, el colegiado en el vigésimo fundamento, valida el criterio adoptado por el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal de la Corte Superior de Justicia de Lima, el cual determina que la carga de la prueba en la jornada en sobretiempo se revierte a la parte demandada si es que la parte demandada no cumple con exhibir el libro de control de asistencia o cualquier otro documento que lo sustituya.</p> <p>En consecuencia, el colegiado afirma que la asignación de horas extras a través de la presente presunción será una sanción proporcional ante una omisión probatoria que conllevará a una carga para que, en posteriores procesos la parte emplazada presente debidamente el registro de control (vigésimo segundo fundamento).</p>
---	--

FALLO: REVOCAR la Sentencia N°189-2020 contenida mediante Resolución N°06, de fecha 21 de setiembre de 2020, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, se declara infundada la demandada en este extremo:

a) Abonar la suma de S/. 6,658.76 (Seis mil Seiscientos cincuenta y ocho con 76/100 Soles) por aumento de la jornada laboral y S/. 17,881.43

COMENTARIO DEL INVESTIGADOR:

La presente sentencia reconoce la realización de jornada en sobretiempo bajo la aplicación de la carga dinámica de la prueba; criterio que trae a colación a partir de la cita expresa de **i)** el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia Laboral y Procesal de la Corte Superior de Justicia de Lima; y **ii)** Casación Laboral N°17885-2017. Ello permite vislumbrar que lejos de disipar el problema de la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencia, este se ha expandido a nivel de la Corte Suprema, la cual ha desencadenado sentencias discordantes con el criterio que determinaba que la carga de la prueba del trabajo en sobretiempo recae siempre en el trabajador.

Fuente: Elaboración propia

Análisis de Resultado: De la revisión y análisis de las ocho (08) sentencias casatorias laborales y las dos (02) sentencias laborales de segunda instancia, se advierte que no existe un delimitado estándar probatorio específico para la acreditación del trabajo en sobretiempo; toda vez que existe un agudo problema de desuniformidad de criterios presente en todas las instancias judiciales del proceso laboral, las cuales se concretiza en dos distintos escenarios:

1. Corte Superiores; cuyo estándar probatorio fijado por los jueces de primera y segunda instancia consiste en considerar a la exhibicional del registro de trabajo en sobretiempo como prueba que satisface la carga probatoria del trabajador impuesta por el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR; situación que permitiría la inversión de la carga probatoria en perjuicio del empleador demandado. Esta decisión en su gran mayoría se sustenta en los criterios adoptados por **i)** el acuerdo N°4 del II Pleno Jurisdiccional Distrital en

Materia Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima; y ii) el acuerdo N°2 del Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

2. Corte Suprema de Justicia; cuyo estándar probatorio hasta el año 2019 se mantuvo uniforme en cuanto establecía que bajo la interpretación del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR la carga probatoria siempre recaerá en el trabajador aún cuando el empleador no cumpla con presentar las exhibicionales solicitadas como los registros de trabajo en sobretiempo. No obstante, en la última sentencia casatoria emitida el 18 de diciembre de 2019 la Corte Suprema efectúa un radical cambio de criterio al determinar la aplicación de carga dinámica de la prueba por considerar que el empleador demandado se encontraba en una situación de ventaja desigual respecto al trabajador para acceder a la fuente de prueba en los casos de realización de horas extras.

3.2. RESPECTO AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: Comparar la legislación nacional y extranjera sobre la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo.

Tabla 13. Tabla de guía de comparendo de legislación extranjera.

PAÍS	TPOLOGÍA	CONTENIDO	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS
ESPAÑA	Sentencia N°246/2017 emitida por Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España.	“Quinto: (...) <u>La solución dada no deja indefenso al trabajador a la hora de probar la realización de horas extraordinarias</u> , pues a final de mes la empresa le notificará el número de horas extras realizadas, o su no realización, lo que le permitirá reclamar frente a esa comunicación y a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas tendrá a su favor del artículo 217-6 de la LEC , norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no	El criterio anterior guarda similitud con el criterio adoptado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema hasta el año 2019 (antes del cambio de criterio en el expediente N°17885-2017-Del-Santa), en la cual reiteradamente sostuvo que aplicación del	El criterio de la Corte Suprema española se ampara en lo prescrito por el artículo 217-6 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el cual establece que distribución de la carga de la prueba procede únicamente en los casos de disposición legal expresa. Razón por la cual no permite presumir la realización de horas extras

		<p><i>se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva <u>cuando el trabajador prueba que si las realizó</u>”</i></p>	<p>artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (referida a la presunción judicial) en los casos de horas extras, resulta ser una infracción normativa y configura como motivación aparente e insuficiente.</p>	<p>cuando el empleador no aporta el registro; excepto en aquellos casos donde el trabajador logra acreditar que sí realizó labores en jornada en sobretiempo.</p>
	<p>Artículo 35° de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)</p>	<p><i>“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando <u>copia del resumen al trabajador</u> en el recibo correspondiente.”</i></p>	<p>Al igual que el artículo 10-A del D.S. N°007-02-TR, establece que el deber del registro de la jornada extraordinaria recae sobre el empleador.</p>	<p>La norma extranjera no prescribe y/o reafirma que la carga de la prueba para acreditar la realización del trabajo en sobretiempo recae sobre el trabajador, aún, cuando el empleador no cumpla con su deber de registro.</p>

				No obstante, ello no fue impedimento para que la jurisprudencia española desestime la inversión de la carga probatoria.
COLOMBIA	Artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072/2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	<p>“Registro del trabajo suplementario.</p> <p><i>En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de este, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas, con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. <u>El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador.</u></i></p>	Al igual que el artículo 10-A del D.S. N°007-02-TR, establece que el deber del registro de la jornada extraordinaria recae sobre el empleador.	La norma colombiana prevé que, en los casos que el empleador no cumpla con las documentales del registro del trabajo en sobretiempo, la autorización quedará revocada. Es decir, Colombia procura que el trabajador cuente con una prueba “documental” sobre las horas extras laboradas de manera inmediata a su ejecución.

		<p><u><i>firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización.”</i></u></p>		<p>Ello implica que, el dominio sobre la prueba desde ya la tiene el trabajador; toda vez que tiene el poder de dejar sin efecto la autorización de trabajo extraordinario, en caso el empleador no cumpla con otorgarle las copias de registro.</p>
	<p>Sentencia SL19532-2017/2017 emitido por la Corte Suprema de Colombia.</p>	<p><i>“el trabajador demandante tiene la obligación de informar de manera precisa en la demanda el número de horas extras adeudadas, si son diurnas o nocturnas, además el haz probatorio sobre el que recae la supuesta prestación de servicios en trabajo suplementario tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer</i></p>	<p>Este criterio guarda concordancia con la planteada por la Corte Suprema del Perú hasta antes de la emisión de la Casación N°17885-2017-Del-Santa, la misma que determina que la carga de la prueba del trabajo en</p>	<p>El criterio de la jurisprudencia colombiana señala que la aplicación inmediata a la carga dinámica de la prueba es procedente si el trabajador y el juez han podido acercarse a medios de prueba idóneos documentales o no que le permitan adoptar decisiones</p>

		<i>cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas”</i>	sobretiempo radica sobre el trabajador.	judiciales ajustadas a la realidad y que por tanto redunden en fallos justos para las partes intervinientes
MÉXICO	Artículo 784° de la Ley Federal del Trabajo.	<i>“El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso,</i>	Prescribe la obligación de registro y conservación de la jornada de trabajo a cargo del empleador, así como la carga probatoria del trabajador.	Permite la inversión de la carga probatoria en jornadas laborales extraordinarias que no superen las nueve horas semanales. n el caso mexicano se denota una imposición probatoria más fuerte sobre el empleador; sin embargo, es importante rescatar el espacio de liberalidad de carga probatoria que se da al empleador en jornadas laborales extraordinarias

		<p><i>corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: (...) <u>VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales (...)</u>”</i></p>		<p>que no superan las 9 horas semanales.</p>
<p>Análisis de Resultado</p>	<p>En atención al según objetivo específico del presente trabajo de investigación, se puede sostener que de la revisión de la legislación internacional, se vislumbra la tipificación de los siguientes supuestos de los cuales la norma peruana carece: i) poder del trabajador de revocar la autorización de trabajo en sobretiempo cuando el empleador no cumpla con otorgar copia del registro al trabajador; ii) parámetros y/o límites para la aplicación de la inversión de la carga probatoria en los casos de trabajo en sobretiempo a través de un máximo de tiempo (por ejemplo nueve horas); y iii) la tipificación de los supuestos de procedencia de la carga dinámica de la prueba.</p> <p>En cuanto a la jurisprudencia internacional, es rescatable cómo los demás países si bien validan la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de jornada de trabajo en sobretiempo, explican y determinan los requisitos y/o presupuestos de procedencia, así como los límites de esta; estableciendo un mínimo de exigibilidad probatoria a cargo del trabajador como es el tema de los indicios.</p>			

Fuente: Elaboración propia

3.3. RESPECTO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar los criterios doctrinarios referidos a la incidencia de las presunciones judiciales en los casos de jornada en sobretiempo.

Tabla 14. Tabla de análisis del primer pronunciamiento jurídico.

FICHA DE ANÁLISIS DOTRINARIO	
Autor:	Pietro Quevedo Gamboa.
Año:	Diciembre – 2019.
Tipo de Publicación:	Artículos de opinión – Revista Jurídica.
Título:	Presunciones Legales: Aplicación indebida del artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los órganos jurisdiccionales de La Libertad.
Aporte Conceptual:	<i>“Que mínimamente la labor en sobretiempo alegada debe ser acreditada en forma indiciaria, para que el incumplimiento de la exhibicional permita extraer conclusiones en contra de la demandada.”</i>
Fuente:	Soluciones Laborales – Gaceta Jurídica

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15. Tabla de análisis del segundo pronunciamiento jurídico.

FICHA DE ANÁLISIS DOTRINARIO	
Autor:	Daniel Augusto Núñez Arévalo.
Año:	Abril – 2019.
Tipo de Publicación:	Artículos de opinión – Revista Jurídica.
Título:	La indebida aplicación de la presunción del trabajo en sobretiempo en el Distrito Judicial de La Libertad.

Aporte Conceptual:	<i>“Para aplicar las presunciones judiciales en los casos de horas extras, se requiere la práctica de un proceso lógico a partir de los indicios para llegar al hecho presumido. Tales indicios podrían ser correos electrónicos, fotos videos, testimoniales, acuerdos, etc., que hagan inferir al juzgador que el trabajador ha realizado trabajo en sobretiempo. No hacerlo de tal manera resultaría incurrir en una aplicación indebida de la figura al no encontrarnos ante una conclusión de orden fáctico y al no considerar que dicha facultad no es absoluta.”</i>
Fuente:	Soluciones Laborales – Gaceta Jurídica

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. Tabla de análisis del tercer pronunciamiento jurídico.

FICHA DE ANÁLISIS DOTRINARIO	
Autor:	Roberto Vílchez Sánchez y Jenner Huerta Hidalgo.
Año:	Noviembre – 2020.
Tipo de Publicación:	Artículos de opinión – Revista Jurídica.
Título:	La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras.
Aporte Conceptual:	<i>“Si bien puede aplicarse la inversión de la carga de la prueba en virtud de los deberes de colaboración probatoria y, ante la negativa del empleador, tomando en cuenta la presunción establecida en el artículo 29 de la NLPT, esta resulta insuficiente cuando se ha excedido el límite temporal de la obligación del empleador de conservar el registro de entrada y salida de los trabajadores.”</i>
Fuente:	Soluciones Laborales – Gaceta Jurídica

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. Tabla de análisis del cuarto pronunciamiento jurídico.

FICHA DE ANÁLISIS DOTRINARIO	
Autor:	Álvaro García Manrique.
Año:	Abril – 2013.
Tipo de Publicación:	Artículos de opinión – Revista Jurídica.
Título:	La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras.
Aporte Conceptual:	<i>“Se recomienda a los empleadores, cuando autoricen la realización de “horas extras”, que lo hagan expresamente y por escrito a través de un memorando interno, nunca de modo verbal, pues dicho documento será la prueba de que la empresa tiene por norma asignarlas solo de manera escrita. Si fuera posible, suscribir también convenios donde conste la autorización para la realización de “horas extras”. Ello permitirá derrumbar la presunción establecida en la ley, y coadyuvaría a que la permanencia del personal en el centro de labores no respaldada en documento escrito no sea tomada como sobretiempo.”</i>
Fuente:	Soluciones Laborales – Gaceta Jurídica

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18. Tabla de análisis del quinto pronunciamiento jurídico.

FICHA DE ANÁLISIS DOTRINARIO	
Autor:	Renato Mejía Madrid.
Año:	Diciembre – 2012.
Tipo de Publicación:	Artículos de opinión – Revista Jurídica.
Título:	La regulación del tiempo de trabajo.

Aporte Conceptual:	<i>“Para que la presunción opere, el trabajador deberá acreditar permanencia en exceso de su jornada. Una vez acreditada la permanencia, la presunción admite prueba en contrario siempre que el empleador acredite que no dispuso la realización de trabajo en sobretiempo (y más aún, que lo prohibió) y que el trabajador no realizó labor efectiva alguna durante su permanencia.”</i>
Fuente:	Ius Et Veritas.

Fuente: Elaboración propia

Análisis de Resultado: De la recopilación de distintos pronunciamientos jurídicos que versan sobre el análisis de los criterios jurisprudenciales y legales en el Perú referido a la carga probatoria en los casos de trabajo en sobretiempo, a partir de la interpretación del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR, se puede apreciar cinco aspectos concretos:

1. La doctrina es uniforme en determinar que existe una desuniformidad de criterios presentes a nivel jurisprudencial.
2. Califica como indebida la aplicación del artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por parte de un sector de la jurisprudencia en los casos de jornada en sobretiempo.
3. Reconoce la ausencia de una debida tipificación de los medios probatorios idóneos para acreditar el trabajo en sobretiempo, y señala algunos ejemplos.

4. Determina que la aplicación de la presunción judicial y/o legal exige como presupuesto que el trabajador acredite su permanencia en el centro de labores fuera del horario y jornada de trabajo.
5. Determina que la ausencia de una debida tipificación, y la desuniformidad de criterios en la jurisprudencia generan lesión al principio de seguridad jurídica de los justiciables e indefensión.

3.4. RESPECTO AL CUARTO OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el criterio de abogados especialistas en derecho laboral respecto a la inversión de la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo.

Tabla 19. Tabla de la primera entrevista.

Dr. Óscar Ayala Ledesma Abogado Laboralista	
PREGUNTA 1: ¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?	Si, porque deja abierta totalmente la posibilidad que sea el trabajador que acredite con cualquier medio probatorio su dicho, con lo cual, además, se da fuerza al principio de primacía de la realidad, no siendo cerrado en cuanto a un medio probatorio que siempre estará en custodia de la parte empleadora.
PREGUNTA 2: ¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o	Obvio que el registro de ingreso y salida es el idóneo, sin embargo, el envío de emails, la utilización del sistema empresarial, la comunicación directa con personal de la empresa, también acreditan labor en sobretiempo.

deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?	
PREGUNTA 3: ¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?	No, porque la prueba debe ser directa y no de interpretación o valoración de la conducta procesal, máxime si para ello se utiliza el contrario sensu.
PREGUNTA 4: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?	Si el trabajador ofrece la exhibicional y además acredita la mala fe del empleador de ocultar la prueba, es entonces que recién debe operar la presunción de veracidad, en base a la conducta procesal de la demandada.
PREGUNTA 5: ¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?	Mientras en algunos casos es suficiente ofrecer la exhibicional, en otros se desestima la pretensión por falencia probatoria, lo cual genera diferencias en los justiciables, no por las condiciones, sino por los órganos jurisdiccionales, la seguridad jurídica inexistente, genera la diferencia que mientras para algunos resulta exigible acreditar un hecho, para otros solo resulta exigible mencionarlo, generando discriminación durante el desarrollo del proceso.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20. Tabla de la segunda entrevista.

<p>Dr. César Plasencia Huertas</p> <p>Abogado Laboralista por la Universidad Nacional de Trujillo.</p>

Ex – abogado de Empresa de Transporte Ave Fénix (EMTRAFESA)	
<p>PREGUNTA 1: ¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?</p>	<p>Si, porque establece además de la obligación legal del registro de asistencia y labor extraordinaria realizada por el trabajador en manos del empleador, la posibilidad de acreditar la labor extraordinaria al trabajador mediante otros medios de prueba, respecto de la realización de dicha jornada de manera real y efectiva, frente a la deficiencia del sistema de registro utilizada por el empleador.</p>
<p>PREGUNTA 2: ¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?</p>	<p>La utilización de medios electrónicos como el registro biométrico, documentales utilizadas por el empleador para el control de asistencia y labores de sus trabajadores, por ejemplo en los trabajadores de ruta: choferes de transporte interprovincial, los documentos de viaje (croquis de pasajes vendidos, manifiestos de pasajeros, hojas de ruta) donde se detallan los horario y turnos trabajados diariamente, entre otras instrumentales que forman parte del legajo utilizado por el empleador dentro de su actividad comercial que realiza.</p>
<p>PREGUNTA 3: ¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?</p>	<p>En la práctica, las exhibicionales de las documentales que se solicitan presentar por parte del trabajador en un proceso laboral como parte demandante, no se cumplen en la mayoría de las veces, ya sea porque el empleador se opone a la exhibicional de los documentos laborales solicitados o porque se hace caso omiso a la presentación de las exhibicionales; frente a ello, las exhibicionales no satisfacen la carga probatoria del</p>

	trabajador demandante, sin embargo el artículo 10-A del D.S. N° 007-2002-TR faculta al trabajador presentar otros medios de prueba que acrediten la realización de la labor extraordinaria realizada por éste.
PREGUNTA 4: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?	A efectos de aplicar la carga dinámica de la prueba en el caso de la jornada extraordinaria, debe de tenerse en cuenta los medios de prueba que cumplen con la finalidad de acreditar las labores de horas extras, considerando además las facultades que otorga al trabajador el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR.
PREGUNTA 5: ¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?	Pienso que la falta de uniformidad en criterios jurisprudenciales sobre la carga probatoria en las horas extras debe de superarse con la aplicación del Principio de Predictibilidad en el proceso laboral a ser aplicado de manera obligatoria por los operadores de justicia en nuestro país y de esta manera fortalecer el Principio del Debido Proceso, teniendo en cuenta además que la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo recoge en su artículo 23° amplias facultades a las partes procesales para la presentación de pruebas en el proceso laboral y que va a la par o en el mismo sentido del D.S. N° 007-2002-TR, respecto a la carga probatoria.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21. Tabla de la tercera entrevista.

Dr. César Lenin Pérez Martín

Abogado Laboralista por la Universidad Nacional de Trujillo Catedrático en Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN)	
PREGUNTA 1: ¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?	Sí.
PREGUNTA 2: ¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?	Los documentos de carácter electrónico ya sean emails, videos, fotos que corroboren la hora de entrada y por ende de salida.
PREGUNTA 3: ¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?	No.
PREGUNTA 4: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?	En que la carga siempre tiene que ser una carga procesal del trabajador. Y los medios probatorios tienen que ser ofrecidos por él mismo, y no pueden estar basados solamente en documentos que otros puedan tener.
PREGUNTA 5: ¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de	Genera falta de seguridad jurídica.

<p>critérios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?</p>	
--	--

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22. Tabla de la cuarta entrevista.

<p style="text-align: center;">Dr. Daniel Núñez Arévalo</p> <p style="text-align: center;">Abogado Laboralista por la Universidad Privada Antenor Orrego.</p> <p style="text-align: center;">Ex – asesor legal en Casa Grande S.A.A. – Grupo Gloria</p>	
<p>PREGUNTA 1: ¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, porque por un lado obliga al empleador a registrar el trabajo en sobretiempo y por otro lado habilita al trabajador a acreditar mediante otros medios probatorios su realización efectiva en caso exista deficiencia en el registro. La norma nos pone en supuestos escalonados, si no lo hace el empleador por deficiencia, el trabajador lo puede hacer con otros medios idóneos. En cualquiera de estos supuestos, el pago se encuentra garantizado.</p>
<p>PREGUNTA 2: ¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libros o registros de trabajo en sobretiempo?</p>	<p>La prueba pertinente por excelencia sería el registro de control de asistencia, pero su ausencia y/o deficiencia no debe ser excusa para no llegar a la verdad. Los trabajadores cuentan con un arsenal de medios probatorios idóneos para llegar a la verdad de los hechos tanto por vía directa (control de encendido y apagado de PC/Laptops; correos electrónicos; videovigilancia) como por vía indiciaria (Testimonio de: los vigilantes, compañeros de trabajo, jefe inmediato, personal de</p>

	<p>limpieza etc; whatsapps, SMS; fotografías, etc). Asimismo, el artículo 27 del D.S N° 008-2002-TR, menciona que: Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos. De acuerdo con el artículo mencionado, las boletas de pago también califican medios idóneos para acreditar tanto las horas extras realizadas como los pagos efectuados en mes y cantidad.</p>
<p>PREGUNTA 3: ¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?</p>	<p>No, quiero que quede claro este punto. Las cargas de la prueba no se aplican antes de la controversia, se aplican después. Esto es, el juez reúne primero todos los hechos que son materia de controversia y se hace la interrogante: ¿existe o no horas extras?, luego se pregunta: ¿existe prueba que sustente algunas de las posiciones?, y al final se pregunta: ¿cumplió el demandante con su carga de la prueba? si la respuesta es sí, fundada la demanda. Ahora, ¿pedir la exhibición de registros libera al demandante de probar? ¿debería el juez quedar satisfecho?, considero que no, porque este criterio nos podría llevar a obtener sentencias inmotivadas con la falacia de "el que calla otorga" en casos donde el empleador tenga problemas con la presentación de los registros por destrucción, incineración, deficiencias tecnológicas, etc., por eso el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR regula que la deficiencia en el sistema de registro</p>

	<p>no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.</p>
<p>PREGUNTA 4: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?</p>	<p>El presupuesto es que se encuentre regulado por una ley procesal y que el juez pueda verificar quién se encuentra en mejor posición para acreditar los hechos, en este caso es la parte demandada, pero esta regla no es absoluta en los casos de horas extras, por eso la norma señala que el trabajador puede acreditar con otros medios idóneos su real y efectiva realización.</p>
<p>PREGUNTA 5: ¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?</p>	<p>Todos estamos de acuerdo en que criterios uniformes garantizan mayor predictibilidad y esto se traduce en seguridad jurídica para abogados y justiciables. No todos los casos serán predecibles, pero cuando la secuencia se repite (no exhibes registros --> se presume horas extras) y en otras sedes del Poder Judicial dictan lo contrario (trabajador no acredita --> infundada las horas extras) alguien tiene que venir a poner orden para resguardar un debido proceso. El empleador como justiciable también necesita conocer un criterio fijo y sus excepciones para poder curarse en salud. Esto mismo sucede en los casos de accidentes de trabajo, se llegó a considerar que el empleador es responsable del accidente aun así cumpla con sus obligaciones de Seguridad y Salud (salvo casaciones excepcionales que se alejan del criterio), ante ello el empleador se pregunta: ¿entonces por más que me cubra las espaldas voy a</p>

	<p>responder? ¿de qué me sirve invertir en sistemas de SST si igual me van a condenar con sentencias onerosas? Lo mismo sucede en horas extras, un debido proceso exige que nuestros jueces fijen criterios coherentes y uniformes para enviar mensajes concretos y concisos a la sociedad. No olvidemos que desde el proceso los jueces orientan nuestras conductas.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23. Tabla de la quinta entrevista.

<p>Dr. César Augusto Plasencia Robles</p> <p>Abogado Laboralista por la Universidad Privada del Norte.</p> <p>Máster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por Universidad de Salamanca.</p>	
<p>PREGUNTA 1: ¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?</p>	<p>No, al no estar delimitado obliga a un análisis normativo que a veces no es correctamente fundamentado.</p>
<p>PREGUNTA 2: ¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?</p>	<p>Correos electrónicos, registro de llamadas.</p>

<p>PREGUNTA 3: ¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?</p>	<p>No.</p>
<p>PREGUNTA 4: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?</p>	<p>Debería respetarse el criterio establecido doctrinariamente en referencia a que el trabajador debe alegar la prestación del servicio y el empleador el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales.</p>
<p>PREGUNTA 5: ¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?</p>	<p>Incide de manera negativa, puesto que a veces la fundamentación de los criterios no es adecuada</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24. Tabla de la sexta entrevista.

<p>Dr. José Rodríguez Viera</p> <p>Abogado Laboralista por la Universidad Privada del Norte.</p> <p>Socio fundador del Estudio Jurídico Andina Abogados Firma Legal.</p>	
<p>PREGUNTA 1: ¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago</p>	<p>Lo considero correcto; ya que la contraprestación por labores efectivas extraordinarias se debe demostrar; no solo con medio idóneo, sino con una prestación efectiva.</p>

<p>del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?</p>	
<p>PREGUNTA 2: ¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?</p>	<p>El solo hecho de que un trabajador permanezca en su labor fuera del horario ordinario de trabajo, se presume que ha sido ordenado por el empleador, sin embargo, considero que la prestación debe ser efectiva y no nace solo de permanecer en un centro laboral; y se puede demostrar con algún reporte de la actividad efectuada en los medios electrónicos usados durante la prestación extraordinaria.</p>
<p>PREGUNTA 3: ¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?</p>	<p>Considero que sí; ya es discrecionalidad del empleador si un medio de prueba presentada en el proceso constituye una prueba de hecho o de derecho y sea sometido a la actividad probatoria para su respectiva paralización.</p>
<p>PREGUNTA 4: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?</p>	<p>En primer lugar, la existencia de permanencia del trabajador fuera de hora ordinaria de trabajo, donde se presume que hubo autorización del empleador; y segundo, la prestación efectiva de labores durante la jornada extraordinaria; debe demostrarse una “labor efectiva”; cosa que no merece contraprestación a prestación alguna de servicios.</p>
<p>PREGUNTA 5: ¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?</p>	<p>Son criterios del juez; y considero este punto en qué hay jueces que pueden considerar obligación de pago de horas extras a un trabajador con la sola permanencia fuera de las horas ordinarias de labores; y otros que consideran este derecho, no solo con la permanencia fuera del horario, sino con la prestación efectiva de trabajo que merece una</p>

	<p>contraprestación económica, ya que la dogmática de remuneración obedece no solo al contenido de lo que establece en el contrato de trabajo, sino más bien de una prestación efectiva de servicios laborales.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25. Tabla de la séptima entrevista.

<p>Dr. Marco Meléndez Valle</p> <p>Abogado por la Universidad Privada Antenor Orrego.</p> <p>Socio fundador del Estudio Jurídico Meléndez Abogados & Asociados.</p>	
<p>PREGUNTA 1: ¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?</p>	<p>No, puesto que solo se limita al registro que pueda manejar el empleador, no siendo suficiente ello para la acreditación del tiempo laborado. Asimismo, solo otorga la obligación al empleador de contar con un medio supuestamente idóneo para acreditar la labor extra.</p>
<p>PREGUNTA 2: ¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?</p>	<p>Primero, la autorización de labor en sobretiempo y, después de ello, una constancia, con cargo al trabajador, en el cual se programen las horas extras a laborar.</p>
<p>PREGUNTA 3: ¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trajo en sobretiempo satisfacen la carga</p>	<p>No, toda vez que no permite obtener con certeza la cantidad de horas extras laboradas. Dicho registro debería complementarse con otros medios idóneos que le otorguen certeza y validez.</p>

<p>probatoria del trabajador demandante?</p>	
<p>PREGUNTA 4: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?</p>	<p>La carga de la prueba, en este extremo, no debería enfocarse solamente en el empleador, pues el trabajador es quien finalmente autoriza este tipo de labor, por ende, es quien debe demostrar la realización de dicha labor.</p>
<p>PREGUNTA 5: ¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?</p>	<p>Incide de manera negativa, pues al existir diversas interpretaciones, no se tiene la certeza del criterio que se aplicará en un proceso laboral, lo cual genera una extensión del proceso en incertidumbre. Asimismo, en los casos donde se admite la inversión de la carga de la prueba en perjuicio del empleador, existe una transgresión al debido proceso por vulneración al derecho de defensa.</p>

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

- i. **RESPECTO AL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar el estándar probatorio del trabajo en sobretiempo en las Cortes Superiores del Perú y la Corte Suprema de Justicia.**

Citando a Espinoza, J. (2019), el estándar probatorio puede definirse y/o explicarse como una herramienta de criterios que mide el grado de suficiencia de una prueba respecto a la acreditación del hecho o derecho pretendido. Así pues, en el presente trabajo de investigación, y de la revisión realizada a las diversas sentencias casatorias emitidas por la Corte Suprema, así como de las sentencias de inferior instancia emitidas por las Cortes Superiores de algunos Distritos Judiciales (La Libertad, El Santa, Trujillo) en materia laboral, se constata la ausencia de un estándar probatorio y/o criterio uniforme que determine con exactitud cuáles serían los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de una jornada en sobretiempo por parte del trabajador.

De la lectura de los fundamentos jurídicos de cada una de las sentencias analizadas, se demuestra que el problema de la ausencia de un estándar probatorio obedece a las diversas interpretaciones que origina la redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR, cuyo texto normativo se limita a señalar que ante la deficiencia del sistema de registro de las jornadas en sobretiempo es el trabajador quien deberá acreditar mediante otros medios su real y efectiva

realización a fin obtener el reconocimiento y pago de las horas extras. No obstante, la citada norma no cumple con tipificar los medios probatorios idóneos que acreditaría la realización de horas extras de trabajo, dejando este vacío legal pendiente a resolver por el criterio jurisdiccional de los jueces.

El primer criterio esbozado en algunas diversas cortes superiores del país, y plasmadas tanto en sentencias de primera y segunda instancia, así como de “Plenos Jurisdiccionales”, se podría sintetizar en la aplicación de “la carga dinámica de la prueba”, figura que sustenta en los siguientes fundamentos que a continuación discutiremos en atención a los conceptos básicos plasmados en la parte introductoria del presente trabajo de investigación:

a) Inversión de la carga probatoria: Figura aplicada por los jueces en consideración a la ventaja desigual que ostente el empleador en el acceso y/o producción de los elementos de prueba, ya sea por su poder económico, contractual y de documentación legal. No obstante, la norma y la jurisprudencia no han desarrollado ni explicado los límites o parámetros que restringirían el ejercicio o aplicación abusiva de la inversión de la carga probatoria.

Así pues, en atención a los conceptos jurídicos revisados desde la doctrina, resulta insostenible e inviable la aplicación de esta figura en el caso en concreto por las siguientes razones:

i. De acuerdo con la “regla prima facie” explicada por Cabrales C. (2013), la ocurrencia normal o regular de los hechos exime de prueba a quien lo alega. Así en el plano de los procesos laborales, el trabajador no deberá probar hechos que la norma prescribe como obligación del empleador, por ejemplo: contratos de trabajo, boleta de remuneraciones, políticas laborales, etc.

Empero, el trabajador sí estará obligado a probar aquellos hechos alegados como fuera de lo común; es decir lo “extraordinario”, tal es el caso de las jornadas de trabajo en sobretiempo que es lo opuesto a la jornada ordinaria de trabajo según las definiciones extraídas de la Constitución y las normas legales: ocho (08) horas diarias y/o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

ii. De acuerdo con Herrera E. (2012), otro presupuesto para la aplicación de la inversión de la carga probatoria es la debida tipificación de una presunción legal que obligue a la parte afectada ofrecer los medios probatorios pertinentes con la finalidad de desbaratar su contundencia y/o acreditar que en su caso en concreto esa presunción no opera.

No obstante, la única presunción legal tipificada por la legislación laboral en los casos de jornada en sobretiempo, se encuentra contenida en el artículo 7° del D.S. N°004-2006-TR, el cual prescribe que “*Si el trabajador se encuentra en el centro de*

trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.” (subrayado y resaltado del autor)

Nótese que dicha presunción exige incluso que el trabajador deba acreditar haber permanecido un tiempo mayor a la duración de su jornada laboral y horario de trabajo, caso contrario su aplicación resulta inviable.

b) Exhibicional del registro de trabajo en sobretiempo: Un sector de la jurisprudencia califica a la exhibicional del trabajador en sobretiempo planteada por el trabajo como elemento de prueba suficiente que satisface su deber probatorio para acreditar la realización del trabajo en sobretiempo. Para el autor del presente trabajo, este fundamento es erróneo; toda vez que la exhibicional del registro de trabajo en sobretiempo resultaría exigible solo si **i)** el trabajador acredita haber prestado servicios fuera de su jornada laboral; o **ii)** acredita haber permanecido en el centro de labores por un periodo mayor a su horario y/o jornada de trabajo.

c) Aplicación de la presunción contenida en el artículo 29° de la NLPT: El citado artículo consagra la figura de la presunción judicial

aplicable a casos en los cuales el juez pueda percibir una conducta obstructiva por parte del empleador demandado obligado a presentar las exhibicionales solicitadas por el trabajador demandante o por el mismo juez. No obstante, conforme a los criterios esbozados en el punto a) y b) del presente acápite, la presunción surtiría efectos sólo si el trabajador ha cumplido con acreditar previamente su permanencia en el centro de labores o la prestación de servicios en una jornada mayor a la ordinaria, a fin de que sea exigible al trabajador la presentación de las exhibicionales del registro de trabajo en sobretiempo. Caso contrario, se estaría aplicando una inversión de la carga probatoria bajo la transgresión de las reglas y parámetros que ella contiene.

En atención a lo esbozado en los numerales precedentes, el autor puede concluir que este criterio vulnera el derecho de defensa del empleador; toda vez que **i)** coacciona al empleador a probar un hecho extraordinario no prescrito como obligación legal; **ii)** quebranta el principio de contradicción en el extremo que no respeta el grado de cognoscibilidad del empleador demandado respecto a los fundamentos jurídicos para la aplicación de la inversión de la carga probatoria; **iii)** quebranta el principio de contradicción en el extremo que no respeta el desarrollo de un proceso en base a la igualdad de armas; y **iv)** quebranta el principio de interdicción en el extremo que se efectúa una aplicación abusiva de la figura de la inversión de la carga probatoria.

El segundo criterio que hasta el año 2019 era uniforme a nivel de la Corte Suprema, consistía en ratificar que la carga probatoria reposa siempre en el trabajador, criterio que se cimenta en los siguientes fundamentos que se resumen a continuación:

- a) El trabajador conserva la carga probatoria, aun cuando el empleador no cumple con presentar las exhibicionales del registro de trabajo en sobretiempo.
- b) El trabajador deberá acreditar la prestación de servicios en sobretiempo mediante pruebas de carácter indiciario ante la deficiencia de los registros del empleador.
- c) No resulta aplicable la presunción contenida en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, si el empleador no ha cumplido con presentar las exhibicionales del registro de trabajo en sobretiempo.
- d) La exhibicional de los registros asistencia, es distinta a la figura de la exhibicional del trabajo en sobretiempo.

Como puede apreciarse, si bien estos criterios guardan relación con los fundamentos planteados por el autor para contradecir la inversión de la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo, no puede negarse la concurrencia de un problema que afecta los intereses del trabajador demandante, los cuales están vinculados al principio de predictibilidad entendida como el grado de previsibilidad de obtener una sentencia favorable en atención al

interpretación normativa de los operadores legales y del criterio determinado por los jueces de la cortes superiores. Problema que se suscita una vez más, de la redacción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR.

ii. **RESPECTO AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO: Comparar la legislación nacional y extranjera sobre la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo.**

De la revisión y lectura del Derecho Comparado, tanto a nivel de legislación como jurisprudencia, se vislumbra la tipificación de supuestos no previstos por la norma nacional, los cuales se presentan a continuación:

- a) El trabajador tiene el poder de revocar ipso facto las autorizaciones de trabajo en sobretiempo cuando el empleador no cumpla con otorgar las copias del registro de trabajo en sobretiempo al trabajador;
- b) Fijación de parámetros y/o límites que regulen la aplicación de la figura de la inversión de la carga probatoria en los casos de trabajo en sobretiempo a través de un máximo de tiempo como sucede en el caso mexicano.
- c) La tipificación de los supuestos de procedencia de la carga dinámica de la prueba.

En lo que respecta a la jurisprudencia internacional, es pertinente resaltar cómo los demás países no solo validan la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de jornada de trabajo en sobretiempo, sino que, además, **i)** desarrollan y explican su contenido; **ii)** determinan los requisitos y/o presupuestos de procedencia, y **iii)** fijan los límites y parámetros al establecer un mínimo de exigibilidad probatoria a cargo del trabajador como es el tema de los indicios.

En ese sentido, el autor del presente trabajo de investigación aprecia que, si bien los países analizados aún presentan algunos vacíos legales respecto a la fijación del estándar probatorio en los casos de trabajo en sobretiempo; a nivel legal y jurisprudencial han logrado desarrollar con mayor precisión la figura de la inversión de la carga probatorio, cuyos aspectos guardan concordancia con el desarrollo teórico planteado en la parte introductoria del presente texto, tal como se puede apreciar a continuación:

1. España: Si bien el artículo 35° de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) al igual que el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR no prescribe los medios probatorios idóneos para acreditar el trabajo en sobretiempo, sí impone una obligación al empleador de otorgar una copia del registro al trabajador, hecho que lo diferencia de la norma peruana. Es en ese sentido que, la jurisprudencia española determina como medio probatorio idóneo

la presentación de aquellas copias de registros entregadas al trabajador, limitando así y expresamente la figura de la inversión de la carga probatoria; estableciendo, además, un presupuesto clave en la aplicación de la figura de la inversión de la carga probatoria, esto es la presunción derivada de la acreditación de haber prestado servicios más allá de la jornada de trabajo por parte del propio trabajador.

2. **Colombia:** La legislación colombiana va más allá de establecer una obligación de registro de la jornada en sobretiempo y de entregar una copia de ella al trabajador, pues autoriza al trabajador a revocar la autorización de la prestación de jornadas excedentes en tanto el empleador no cumpla con entregarle las copias del registro. Es decir, la legislación colombiana, a diferencia de España, refuerza como medio probatorio idóneo para la acreditación del trabajo en sobretiempo, las copias del registro entregadas; así también, reafirma con ello que la carga probatoria reposa en el trabajador. Esta prescripción ha permitido que la jurisprudencia colombiana restrinja la inversión de la carga probatoria, y la limite a los casos donde el trabajador o el juez hayan podido establecer con exactitud la prestación del trabajo en sobretiempo a efectos de determinar el pago.

3. **México:** En el caso mexicano, el artículo 784° de la Ley Federal del Trabajo prescribe expresamente la aplicación de la inversión

de la carga probatoria en los casos de jornadas laborales extraordinarias que no superen las nueve horas semanales. Si bien, se puede evidenciar una imposición probatoria más fuerte sobre el empleador; es importante resaltar que la ley satisface con el requisito de tipificar el supuesto aplicable para la inversión de la carga probatoria, a fin de que ello no vulnere el derecho de defensa del empleador demandado.

iii. **RESPECTO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar los criterios doctrinarios referidos a la incidencia de las presunciones judiciales en los casos de jornada en sobretiempo.**

Los distintos pronunciamientos jurídicos recopilados más allá de confirmar el problema de la desuniformidad de criterios jurisprudenciales respecto al estándar probatorio en los casos de trabajo en sobretiempo, derivada de las distintas interpretaciones que origina el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR por no tipificar los medios probatorios idóneos que permitirían al trabajador acreditar la realización de horas extras; determina ciertos criterios concordantes con el desarrollo teórico esbozado en la parte introductoria del presente trabajo de investigación. Así pues, en resumida cuenta, se plantean los siguientes criterios:

- i. Fija como presupuesto la acreditación de la permanencia en el centro de labores o la prestación de servicio en una jornada mayor a la

ordinaria para la aplicación de la figura de la inversión de la carga probatoria. Es decir, delimita su aplicación a la concurrencia de un supuesto que permita habilitar jurídica y legalmente la carga dinámica de la prueba, a fin de que se obligue al empleador a probar el cumplimiento de su obligación legal de pagar al trabajador por la prestación de la jornada en sobretiempo, toda vez que éste último ya cumplió con acreditar el hecho extraordinario.

ii. Entiende el amparo de las exhibicionales del registro de trabajo en sobretiempo como una transgresión a los principios de la carga dinámica de la prueba, en tanto el trabajador no haya cumplido primigeniamente con acreditar el hecho extraordinario como la prestación de servicios en horas extras o la permanencia del trabajador más allá de su jornada ordinaria.

iii. Determina que, la misma redacción del artículo 10-A y las interpretaciones derivadas en el plano jurisprudencia generan un perjuicio en los justiciables; toda vez que, no brinda seguridad jurídica tanto al empleador como al trabajador respecto al estándar probatorio para la acreditación del trabajo en sobretiempo; así como la vulneración del derecho a la defensa del empleador en los supuestos donde abusivamente se aplica la inversión de la carga de la prueba.

iv. **RESPECTO AL CUARTO OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el criterio de abogados especialistas en derecho laboral respecto a la inversión de la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo.**

De las consultas formuladas a diversos “abogados laboristas” que prestan servicios de asesoría a grandes empresas y/o a trabajadores litigantes, se puede constatar la concurrencia de un criterio uniforme respecto al tema de la carga probatoria en los casos de jornada en sobretiempo; toda vez que los entrevistados afirman que la carga dinámica sólo es aplicable en la medida que el trabajador ha podido acreditar por su propia cuenta la efectiva prestación de la jornada en sobretiempo **previamente**, a partir del cual el juzgador podrá exigir al empleador se sirva a probar el cumplimiento del pago de los derechos y beneficios sociales. Ello se puede corroborar con las respuestas dadas a la **Pregunta Nro. 4:** *¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?*

Es decir, el trabajador está obligado a probar todos aquellos hechos que tengan el carácter de “extraordinario” respecto al cumplimiento normal de los beneficios sociales; criterio que guarda concordancia con la explicación tórica de la “regla prima facie” contenida en el principio de la inversión de la carga probatoria, mediante la cual se determina que “**la ocurrencia normal o regular de los hechos exime de prueba a quien lo alega**”.

Un segundo criterio obtenido por mayoría (a excepción de la opinión del Dr. José Rodríguez Viera) es que la exhibición de los registros de jornada de trabajo en sobretiempo planteada por el trabajador no satisface la carga probatoria reposada en él de acuerdo con el artículo 10°-A del D.S. N°007-2002-TR;

situación que contradice la decisión adoptada por los Jueces de Trujillo y Lima en sus respectivos plenos jurisdiccionales de los años 2013 y 2020. Ello se puede corroborar con las respuestas dadas a la **Pregunta Nro. 3:** *¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?*

Es pertinente recalcar que este segundo criterio es concordante con las bases conceptuales esbozadas en la parte introductoria del presente trabajo de investigación; toda vez que la “prueba exhibicional” al ser consecuencia directa e inmediata de la aplicación del “principio de la carga dinámica de la prueba”, no podría ser exigible como medio probatorio para acreditar la realización de trabajo en sobretiempo, pues la carga probatoria recae en el trabajador.

Como consecuencia de los anteriores criterios esbozados, y ante la formulación de la **Pregunta Nro. 2** que reza *¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?* Los especialistas legales señalan, por unanimidad, que, el registro de trabajo en sobretiempo no es el único medio probatorio idóneo para acreditar la realización del trabajo en sobretiempo, sino que existe un arsenal de otros medios como por ejemplo los de vía directa: control de encendido y apagado de PC/Laptops, correos electrónicos, videovigilancia. Así como los medios probatorios de vía indirecta: testimonio de vigilantes, compañeros de trabajo, jefe inmediato, personal de limpieza, otros; whatsapps, SMS; fotografías, etc.

Empero, ninguno de los entrevistados señaló a las exhibicionales de los registros como medios probatorios idóneos.

Esta última apreciación es concordante con las opiniones vertidas por los entrevistados ante la formulación de la **Pregunta Nro. 1:** *¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?*

Ello porque, si bien la opinión mayoritaria determina que, la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo, el fundamento obedece a que la norma posibilita al trabajador a que acredite con cualquier medio probatorio su pretensión a fin de obtener su derecho a pago por la labor realizada en sobretiempo. Es decir, los especialistas dan una apreciación afirmativa de la norma desde su interpretación entendida como la **proscripción a inversión de la carga probatoria.**

Asimismo, el criterio minoritario en negativo, el cual entiende o tiene conocimiento del problema jurisprudencial latente, determina que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR no garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo, pues sólo se limita a señalar al registro de trabajo en sobretiempo como medio probatorio idóneo. Es decir, exige la tipificación de algún otro medio probatorio que facilite la labor probatoria del trabajador, y que evite interpretaciones erróneas como la inversión de la carga de la prueba.

4.2 Limitaciones

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se presentaron dos limitaciones que no permitieron una mayor facilidad de desarrollo de las bases teóricas ni de la persecución de los objetivos específicos.

La **primera** limitación radica en el escaso desarrollo teórico de la figura de la carga dinámica de la prueba aplicada al proceso laboral, ya sea a nivel doctrinario como jurisprudencial; mientras la **segunda** limitación se halla en el escaso desarrollo legal y jurisprudencial a nivel de legislación comparada respecto a la regulación normativa de la carga probatorio en los supuestos de trabajo en sobretiempo.

4.3 Conclusiones

- La redacción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR ha generado, a nivel jurisprudencial, una desuniformidad de criterios en el interés de determinar qué medios probatorios calificarían como idóneos para acreditar la realización de trabajo en sobretiempo; situación que quebranta la finalidad perseguida por el **Principio del Debido Proceso** entendida como **Seguridad Jurídica**; toda vez que no permite a las partes procesales gozar de un grado de predictibilidad o certeza sobre cuan amparable y/o reconocido serán sus pretensiones y derechos. Asimismo, vulnera el **Derecho a la Defensa** del empleador demandado al dejar abierta la posibilidad a que algunos jueces erróneamente consideren a la exhibición del registro de trabajo en sobretiempo como prueba idónea que satisface la carga probatoria del trabajador y acredita la

realización de trabajo en tiempo extra, dejando en un estado de indefensión al empleador demandado producto de la inversión de la carga de la prueba.

- El estándar probatorio que mantienen las Cortes Superiores del Perú respecto a la acreditación de la realización del trabajo en sobretiempo, son radicalmente discordantes al criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia; toda vez que, las primeras han determinado mediante sentencias y Plenos Jurisdiccionales (Trujillo 2013 – Lima 2020) que dada la facilidad de acceso a la prueba del empleador y su posición de ventaja desigual, justificaría una inversión de la carga probatoria, razón por la cual les resulta suficiente la prueba exhibicional del registro de trabajo en sobretiempo planteada por el trabajador demandante. En cambio, el criterio que hasta el año 2019 mantuvo la Corte Suprema consistía en reafirmar que el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR determina que es el trabajador quien tiene que probar la realización del trabajo en sobretiempo, razón por la cual revocaba toda sentencia que validaba la solicitud de prueba exhibicional de trabajo en sobretiempo, así como aquellas en donde se aplicó la presunción judicial contenida en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo cuando el empleador no cumplía con presentar dicha exhibicionales.
- La legislación extranjera como España, Colombia y México, prevén tres supuestos no contenidos en la norma nacional, y que reafirma el deber probatorio del trabajador en la acreditación de la realización de trabajo en tiempo extra; estos son: i) obligación de entregar periódicamente una copia del registro de trabajo en

sobretiempo al trabajador (España y Colombia); **ii**) poder del trabajador de revocar la autorización para realizar horas extras cuando el empleador incumpla con entregar las copias del registro de tiempo extra (Colombia); y **iii**) tipificación de la inversión de la carga probatoria en los casos de realización de trabajo en tiempo extra por un determinado máximo como 9 horas (México). Asimismo, la jurisprudencia española y colombiana han sido contundentes en afirmar que es el trabajador quien tiene la carga probatoria de la realización de horas extras, y han desarrollado el alcance de la figura de la carga dinámica de la prueba en el proceso laboral.

- La doctrina peruana es uniforme en señalar que, la aplicación de las presunciones judiciales contenidas en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por la no presentación de las exhibicionales de registro de trabajo en sobretiempo, quebranta el principio de seguridad jurídica y genera indefensión al empleador demandado; pues de acuerdo con el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR la carga de la prueba recae sobre el trabajador.
- De las opiniones proporcionadas por diversos abogados laboristas y expertos en la materia, se concluye respecto a la carga dinámica de la prueba que; **i**) no se trata de una regla absoluta en la relación procesal laboral; **ii**) el trabajador siempre debe probar la realización de la prestación de los servicios; **iii**) al empleador le compete probar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales; **iv**) solo procede si el trabajador acredita con otro medio probatorio la ocultación de los registros.

4.4 Recomendaciones

- Modificar la redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR a fin de tipificar los medios probatorios que podrían utilizar el trabajador para acreditar la realización de la prestación de sus servicios en tiempos extras.
- Realizar un Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, con el objetivo de unificar criterios y establecer lo siguiente: **i)** los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización del trabajo en sobretiempo; **ii)** los presupuestos y límites a la carga dinámica de la prueba; **iii)** los requisitos para la admisibilidad de las exhibicionales del registro de trabajo en sobretiempo; y **iv)** delimitar la aplicación de las presunciones judiciales por conducta obstructiva del empleador demandado.
- Modificar la redacción del artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR a fin de que prescriba: **i)** la obligación de firmar por escrito una autorización para realizar trabajo en sobretiempo entre las partes; **ii)** la obligación del empleador a entregar semanalmente una copia del registro de trabajo en sobretiempo al trabajador; y **iii)** faculte al trabajador a dejar sin efecto, ipso facto, la autorización para realizar trabajo en tiempo extra cuando el empleador no cumpla con la entrega de la copia del registro.

REFERENCIAS

- Agudelo, M. (2005). El debido proceso. *En Opinión Jurídica*, 18 (3), pp. 395-413. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2005016>
- Aguiló, J. (2006). Presunciones, verdad y normas procesales. *En Derecho PUCP*, N° 35, pp. 9-31. Recuperado de <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/27/27>
- Aguiló, J. (2017). Las presunciones hominis y las inferencias probatorias. *En Derecho PUCP*, N° 79, pp. 99-110.
- Arévalo Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 16(22), 253-270. Doi: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Bustamante, A. (2000). Una aproximación a la vigencia del debido proceso en los despidos laborales: A propósito de una jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *En Ius et veritas*, Num. 21, pp. 301-310. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15978/16402>
- Carrasco, N. (2017). La eficiencia procesal y el debido proceso. *En Revista de Derecho Privado*, N° 32, pp. 443-469.
- Casino, M. (2010). Presunción legal de culpabilidad versus prueba indiciaria de la autoría en las infracciones de tráfico. *En Revista de Administración Pública* Num. 182, pp. 85-120. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3290730>
- Castro, J. (2012). La garantía o derecho de indemnidad laboral y su relación con la prueba indiciaria. *En Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 3 (6), pp. 111-135.

- Cháves, J. (2015). El desarrollo del debido proceso en las actuaciones administrativas para la formación de contratos estatales. *En Universitas Num. 130, pp. 91-134.*
- Cruz B.O. (2015). Defensa a la defensa y abogacía en México. En Cuadernos de Abogacía N° 1. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3878/14.pdf>
- Díaz, L.y Urzúa, P. (2017). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *En Ius Et Praxis, Vol. 24, pp. 183-221.*
- Domínguez, L. (2017). La exhibición de pruebas en la directiva 2014/104/ue, sobre reclamación de daños por infracciones del derecho de la competencia, y su transposición al ordenamiento español. En Revista General de Derecho Procesal (iustel), Num.47, pp. 1-44. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323737485_La_exhibicion_de_pruebas_en_l_a_Directiva_2014104UE_sobre_reclamacion_de_danos_por_infracciones_del_derecho_de_la_competencia_y_su_transposicion_al_ordenamiento_espanol
- Espinoza Ariza, J. (2019). El estándar de prueba en el proceso penal peruano. *LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, 17(24), 85-102.* doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1812>
- Ferrer A.F. (2015). El debido proceso desde la perspectiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *En Revista Jurídica de la Universidad de Palermo, N° 1, pp. 156-184.* Recuperado de https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-14/Revista_Juridica_Ano14-N1_06.pdf

- Gaitán R.J. (2017). El debido proceso: La carga de la prueba en el proceso jurisdiccional transicional en Colombia. *En Diálogo de Saberes, N° 46, pp. 161-185.*
- Gama, R. (2013). Concepciones y tipología de las presunciones en el derecho continental. En REJ- Revista de Estudios de la Justicia Num. 19, pp. 65-89. Recuperado de <https://revistaestudiosarabes.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/view/36187/37871>
- García, G. y Contreras, P. (2013). El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del tribunal constitucional chileno. En Estudios Consitucionales 11 (2), pp. 229-282. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v11n2/art07.pdf>
- Glave M.C. (2017). Apuntes sobre algunos elementos del contenido del derecho al debido proceso colectivo en el Perú. *En Derecho PUCP, N° 78, pp. 43-68.*
- Hunter, I. (2016). La negativa injustificada a la exhibición de la prueba documental en el proceso civil chileno: una solución epistemológica para superar una regulación deficiente. *En Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile XLVI, Num. 46, pp. 193-226.*
- Jiménez, M. y Yáñez, D. (2016). Los procesos de única instancia en el código general del proceso: la garantía constitucional del debido proceso y la doble instancia. *En Revista Prolegómenos - Derechos y Valores, Vol. 20, pp. 87-104.*
- Landa, C. (2014). Consideraciones generales sobre los límites del control judicial del debido proceso en los procedimientos desarrollados ante las comisiones investigadoras del Congreso de la República. En Derecho PUCP Num 73, pp. 457-482.

- Lavinia-Mihaela V., Steluta L. y Danil M. (2011). El derecho de defensa. *En Revista de la Inquisición (Intolerancia y Derechos Humanos), Vol. 15, pp. 243-258*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3821722.pdf>
- Lizares M.F. (2019). *Horas Extras: Tratamiento Legal y Casos Prácticos*. Soluciones laborales, N° 134, 42-51.
- Londoño, M. (2006). Los indicios conductuales en el proceso civil. *En Opinión Jurídica, 5(10) pp.143-158*. Recuperado de <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/27/27>
- Marqués, S. (2008). La Prueba Indiciaria en el Nuevo Código Procesal Penal. *En Revista de Derecho Vol. 9, pp. 51-63*.
- Mejía M.R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *En Ius et veritas, N° 45, pp. 310-323*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005>
- Meza H. y otros (2015). Acceso ciudadano en la justicia como ejercicio dinámico de publicidad y contradicción, mediante estrategias garantes del debido proceso (acceso digital de pruebas). *En Revista Lasallista de Investigación 12(2), pp. 163-175*.
- Monzón Z.W. (2013). A propósito de la presunción de laboralidad regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Soluciones Laborales, N° 69, 53-62*.
- Navarrete M.A. (2014). La atenuación de la presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales, N° 83, 80-85*.
- Núñez A.D. (2019). *La indebida aplicación de la presunción del trabajo en sobretiempo en el distrito judicial de La Libertad*. *Soluciones Laborales, N° 136, 52-59*.

Palomo, D. (2013) Las cargas probatorias dinámicas: ¿Es indispensable darse toda esta vuelta?

En *Ius Et Praxis* 19 (2), pp. 447-464. Recuperado en

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v19n2/art15.pdf>

Pérez, J. (2011). La carga dinámica de la prueba en la responsabilidad administrativa por la actividad médica - Decaimiento de su aplicabilidad. *En Estudios de Derecho* 68 (152), pp. 201-225.

Pisfil, D. (2014). La Prueba Indiciaria y su relevancia en el Proceso Penal. En *Revista de la Maestría en Derecho Procesal* 5(1), pp. 119-147. Recuperado en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/10373/10825>

Prieto, C. (2003). El Proceso y el debido proceso. *En Universitas, Num. 106*, pp. 811-823. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510622.pdf>

Priori P.G. y Pérez-Prieto C.R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *En Ius et veritas*, N° 45, pp. 334-345. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>

Restrepo, C. (2009). El acceso a la justicia dentro de un debido proceso. *En Universitas Estudiantes, Num. 6*, pp.63-73.

Rivero, R. (2018). Ajuste renovador de la concepción de Serra Domínguez sobre el indicio y la presunción. *En Ars Iuris Salmanticensis*, 6(2), pp.185-215.

Romero, A. (2019). Ajuste renovador de la concepción de Serra Domínguez sobre el indicio y la presunción. *En Revista Chilena de Derecho*, Num. 46, pp.99-127.

Sanguineti, W. (2007). La presunción de laboralidad: ¿anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú? *En Revista Oficial del*

Poder Judicial, 1/1, 324 – 34a. Recuperado de

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/36b1840043eb7b79a659e74684c6236a/15.+>

[Doctrina+Nacional+-+Juristas+-](#)

[+Wilfredo+Sanguineti+Raymond.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=36b1840043eb7](#)

[b79a659e74684c6236a](#)

Sarango, A.H. (2008). El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones/sentencias judiciales. (Tesis de maestría en derecho procesal). Universidad

Andina Simón Bolívar. Recuperado de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/422/1/T627-MDE-Sarango->

[El%20debido%20proceso%20y%20el%20principio%20de%20motivaci%C3%B3n%2](#)

[0de%20las%20resoluciones....pdf](#)

Silva, B.A. (2018). Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728. Tesis para obtener el título profesional de abogado. Universidad César Vallejo. Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28046>

Tejada, C.J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *En Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín, Vol. 15, pp. 227-247.*

Terrazos, J. (2004). El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú. Derecho y Sociedad. *En*

Asociación Civil, Num. 23, pp. 160-168. Recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16865/17174>

Torres, M.J. (2010). Breves consideraciones acerca del debido proceso civil. a propósito del exiguo desarrollo y reconocimiento del debido proceso, en sus diversas variantes de debidos procesos específicos. *En Revista de la Maestría en Derecho Procesal, 4(1) pp.*

143-158.

Recuperado

de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/2404>

Toyama, J.M. y Vinatea L.R. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis y comentarios*.

Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica

Ugarte, J. (2009). Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba. *En Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 32, pp. 215-228.*

Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n33/a05.pdf>

Vicuña, G.R. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Nacional de Trujillo., Recuperado de

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7772/Tesis%20DoctoradoX%20%20Robinson%20G.%20Vic%C3%B1a%20Gonz%C3%A1les.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zapata, M. y Valencia J. (2014). Debido proceso probatorio y derecho de contradicción probatoria en el trámite de revisión de fallos de tutela. *En Opinión Jurídica, Vol. 13, 175-189.*

Zapata, J. (2017). Los tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso. *En Opinión Jurídica Vol. 16, pp. 175-196.*

Herrera, E. (2014). Inversión de la Carga de la Prueba en Materia Penal. *Revista Derecho & Sociedad, 39, 61-69.*

Cribillero, J. (2014). *Afectación al debido proceso por vulneración del derecho de defensa en la revisión de la pretensión reivindicatoria en la jurisdicción civil peruana, período 2000-*

2006 (Tesis de maestría, Universidad Santiago Antúnez de Mayolo). Repositorio Unasam.

<https://www.bing.com/search?q=AFFECTACI%C3%93N+AL+DEBIDO+PROCESO+POR+VULNERACI%C3%93N+DEL+DERECHO+DE+DEFENSA+EN+LA+REVISI%C3%93N+DE+LA+PRETENSI%C3%93N+REIVINDICATORIA+EN+LA+JURISDICCICI%C3%93N+CIVIL+PERUANA%2C+PER%C3%8DODO+2000-+2006&cvid=80dca9e4c0304dc5b89aace8f9e93b9d&aqs=edge..69i57.439j0j1&FORM=ANAB01&PC=LCTS>

Torres, S. (2008). ¿El derecho de defensa: una garantía que realmente se respeta? *Revista Oficial del Poder Judicial*, 2/1, 253-268

Santillan Pérez, E., & Rosales, C. M. (2019). *La experiencia del debido proceso en la jurisdicción colombiana*. Anales De La Facultad De Ciencias Juridicas Y Sociales De La Universidad Nacional De La Plata, (49), 007.
<https://doi.org/10.24215/25916386e007>.

Peñañiel, A.; Ordeñana, A. & Zeballos, R. (2018). *La garantía constitucional de la seguridad jurídica y su relación con los derechos fundamentales en la república del Ecuador*. Espirales revista multidisciplinaria de investigación (ISSN: 2550-6862), 39-54.

Cabrales, C. (2013). *La carga de la prueba y el derecho a probar en el código general del proceso*. Revista Cultural UNILIBRE, 53-71.

ANEXOS

ANEXO N°01. Entrevista – Dr. Lenin Martín Pérez

24/6/2021

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

El presente formulario tiene por objetivo identificar la opinión de abogados especialistas en materia laboral respecto al tema de la carga probatoria en la acreditación del trabajo en sobretiempo. Ello a razón de la desuniformidad de criterios imperantes en la jurisprudencia peruana.

Correo electrónico *

lmartinp93@hotmail.com

¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Si:

¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?

Los documentos de carácter electrónico, ya sean emails, videos, fotos que corroboren la hora de entrada y por ende de salida.

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVxNdrKqHXqE5kTVy4UAYw7XPpcR0X1u0FglAgnu0redil#response=ACYDBHgKKXjcgMwGZCC8jdaCR...> 1/15

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trabajo en
sobre tiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?

No.

Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los
presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los
casos de horas extras?

En que la carga siempre tiene que ser una carga procesal del trabajador. Y los medios probatorios
tienen que ser ofrecidos x el mismo, y no pueden estar basados solamente en documentps. que otros
puedem tener.

¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre
carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?

Genera falta de seguridad jurídica.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

ANEXO N°02. Entrevista – Dr. Óscar Ayala Ledesma

24.6.2021

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

El presente formulario tiene por objetivo identificar la opinión de abogados especialistas en materia laboral respecto al tema de la carga probatoria en la acreditación del trabajo en sobretiempo. Ello a razón de la desuniformidad de criterios imperantes en la jurisprudencia peruana.

Correo electrónico *

oscar_ayalaledesma@hotmail.com

¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Sí, porque deja abierta totalmente la posibilidad que sea el trabajador que acredite con cualquier medio probatorio su dicho, con lo cual además, se da fuerza al principio de primacía de la realidad, no siendo cerrado en cuanto a un medio probatorio que siempre estará en custodia de la parte empleadora.

¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libros o registros de trabajo en sobretiempo?

Obvio que el registro de ingreso y salida es el idóneo, sin embargo, el envío de emails, la utilización del sistema empresarial, la comunicación directa con personal de la empresa, también acreditan labor en sobretiempo.

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?

No, porque la prueba debe ser directa y no de interpretación o valoración de la conducta procesal, maxime si para ello se utiliza el contrario sensu.

Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serian los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?

Si el trabajador ofrece la exhibicional y además acredita la mala fe del empleador de ocultar la prueba, es entonces que recién debe operar la presunción de veracidad, en base a la conducta procesal de la demandada.

¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?

Mientras en algunos casos es suficiente ofrecer la exhibicional, en otros se desestima la pretensión por falencia probatoria, lo cual genera diferencias en los justiciables, no por las condiciones, sino por los órganos jurisdiccionales, la seguridad jurídica inexistente, genera la diferencia que mientras para algunos resulta exigible acreditar un hecho, para otros solo resulta exigible mencionarlo, generando discriminación durante el desarrollo del proceso.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVxHdRkuHXqE5kTVy4UAYw7XPpCR0X1u0FgAgnu0/edit#response=ACYDBNgkKXjoqgMwGZCC8jdaCR...> 4/15

ANEXO N°03. Entrevista – Dr. César Plasencia Robles

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

El presente formulario tiene por objetivo identificar la opinión de abogados especialistas en materia laboral respecto al tema de la carga probatoria en la acreditación del trabajo en sobretiempo. Ello a razón de la desuniformidad de criterios imperantes en la jurisprudencia peruana.

Correo electrónico *

cesarapr.180494@gmail.com

¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

No, al no estar delimitado obliga a un análisis normativo que a veces no es correctamente fundamentado.

¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libros o registros de trabajo en sobretiempo?

Correos electrónicos, registro de llamadas.

¿Considera usted que las exhibiciones de registro de jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?

No

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?

¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?

Incide de manera negativa, puesto que a veces la fundamentación de los criterios no es adecuada

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

ANEXO N°04. Entrevista – Dr. César Plasencia Huertas

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

El presente formulario tiene por objetivo identificar la opinión de abogados especialistas en materia laboral respecto al tema de la carga probatoria en la acreditación del trabajo en sobretiempo. Ello a razón de la desuniformidad de criterios imperantes en la jurisprudencia peruana.

Correo electrónico *

cesarplasenciah@hotmail.com

¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Si, porque establece además de la obligación legal del registro de asistencia y labor extraordinaria realizada por el trabajador en manos del empleador, la posibilidad de acreditar la labor extraordinaria al trabajador mediante otros medios de prueba, respecto de la realización de dicha jornada de manera real y efectiva, frente a la deficiencia del sistema de registro utilizada por el empleador.

¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?

La utilización de medios electrónicos como el registro biométrico, documentales utilizadas por el empleador para el control de asistencia y labores de sus trabajadores, por ejemplo en los trabajadores de ruta: choferes de transporte interprovincial, los documentos de viaje (croquis de pasajes vendidos, manifiestos de pasajeros, hojas de ruta) donde se detallan los horario y turnos trabajados diariamente, entre otras instrumentales que forman parte del legajo utilizado por el empleador dentro de su actividad comercial que realiza.

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVxHdRkuHXqE5kTVy4UAYw7XPpCR0X1u0FgIAgnu0/edit#response=ACYDBNlgKXqcgMwGZCC8jdaCR...> 7/15

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: “LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?

En la práctica, las exhibicionales de las documentales que se solicitan presentar por parte del trabajador en un proceso laboral como parte demandante, no se cumplen en la mayoría de las veces, ya sea por que el empleador se opone a la exhibicional de los documentos laborales solicitados o por que se hace caso omiso a la presentación de las exhibicionales; frente a ello, las exhibicionales no satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante, sin embargo el artículo 10-A del D.S. N° 007-2002-TR faculta al trabajador presentar otros medios de prueba que acrediten la realización de la labor extraordinaria realizada por éste.

Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serian los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?

A efectos de aplicar la carga dinámica de la prueba en el caso de la jornada extraordinaria, debe de tenerse en cuenta los medios de prueba que cumplen con la finalidad de acreditar las labores de horas extras, considerando además las facultades que otorga al trabajador el artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR.

¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?

Pienso que la falta de uniformidad en criterios jurisprudenciales sobre la carga probatoria en las horas extras debe de superarse con la aplicación del Principio de Predictibilidad en el proceso laboral a ser aplicado de manera obligatoria por los operadores de justicia en nuestro país y de esta manera fortalecer el Principio del Debido Proceso, teniendo en cuenta además que la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo recoge en su artículo 23° amplias facultades a las partes procesales para la presentación de pruebas en el proceso laboral y que va a la par o en el mismo sentido del D.S. N° 007-2002-TR, respecto a la carga probatoria.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVxHidrKuHXqE5kTVy4UAYw7XPpcR0X1u0FgAgnu0/edit#response=ACYDBNgkKXjocqMwGZCCBjdeCR...> 8/15

ANEXO N°05. Entrevista – Dr. Daniel Núñez Arévalo

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

El presente formulario tiene por objetivo identificar la opinión de abogados especialistas en materia laboral respecto al tema de la carga probatoria en la acreditación del trabajo en sobretiempo. Ello a razón de la desuniformidad de criterios imperantes en la jurisprudencia peruana.

Correo electrónico *

danielnuare@gmail.com

¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Sí, porque por un lado obliga al empleador a registrar el trabajo en sobretiempo y por otro lado habilita al trabajador a acreditar mediante otros medios probatorios su realización efectiva en caso exista deficiencia en el registro. La norma nos pone en supuestos escalonados, si no lo hace el empleador por deficiencia, el trabajador lo puede hacer con otros medios idóneos. En cualquiera de estos supuestos, el pago se encuentra garantizado.

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVx1NdrKuHXqE5kTVy4UAYw7XPpcR0X1u0FgIAGnu0/edit#response=ACYDBNgKXQjcgMwGZCC8jdaCR...> 9/15

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?

La prueba pertinente por excelencia sería el registro de control de asistencia, pero su ausencia y/o deficiencia no debe ser excusa para no llegar a la verdad. Los trabajadores cuentan con un arsenal de medios probatorios idóneos para llegar a la verdad de los hechos tanto por vía directa (control de encendido y apagado de PC/Laptops; correos electrónicos; videovigilancia) como por vía indiciaria (Testimonio de: los vigilantes, compañeros de trabajo, jefe inmediato, personal de limpieza etc; whatsapps, SMS; fotografías, etc). Asimismo, el artículo 27 del D.S N° 008-2002-TR, menciona que: Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos. De acuerdo con el artículo mencionado, las boletas de pago también califican medios idóneos para acreditar tanto las horas extras realizadas como los pagos efectuados en mes y cantidad.

¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?

No, quiero que quede claro este punto. Las cargas de la prueba no se aplican antes de la controversia, se aplican después. Esto es, el juez reúne primero todos los hechos que son materia de controversia y se hace la interrogante: ¿existe o no horas extras?, luego se pregunta: ¿existe prueba que sustente algunas de las posiciones?, y al final se pregunta: ¿cumplió el demandante con su carga de la prueba? si la respuesta es sí, fundada la demanda. Ahora, ¿pedir la exhibición de registros libera al demandante de probar? ¿debería el juez quedar satisfecho?, considero que no, porque este criterio nos podría llevar a obtener sentencias inmotivadas con la falacia de "el que calla otorga" en casos donde el empleador tenga problemas con la presentación de los registros por destrucción, incineración, deficiencias tecnológicas, etc., por eso el artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR regula que 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.

Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los casos de horas extras?

El presupuesto es que se encuentre regulado por una ley procesal y que el juez pueda verificar quién se encuentra en mejor posición para acreditar los hechos, en este caso es la parte demandada, pero esta regla no es absoluta en los casos de horas extras, por eso la norma señala que el trabajador puede acreditar con otros medios idóneos su real y efectiva realización,

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVxHdRkuHXqE5kTVy4UAYw7XPp0R0X1u0FgAgnu0/edit#response=ACYDBNgkKXjcoqMwGZCCBjdaC...> 10/15

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?

Todos estamos de acuerdo en que criterios uniformes garantizan mayor predictibilidad y esto se traduce en seguridad jurídica para abogados y justiciables. No todos los casos serán predecibles, pero cuando la secuencia se repite (no exhibes registros --> se presume horas extras) y en otras sedes del Poder Judicial dictan lo contrario (trabajador no acredita --> infundada las horas extras) alguien tiene que venir a poner orden para resguardar un debido proceso. El empleador como justiciable también necesita conocer un criterio fijo y sus excepciones para poder curarse en salud. Esto mismo sucede en los casos de accidentes de trabajo, se llegó a considerar que el empleador es responsable del accidente aun así cumpla con sus obligaciones de Seguridad y Salud (salvo casaciones excepcionales que se alejan del criterio), ante ello el empleador se pregunta: ¿entonces por más que me cubra las espaldas voy a responder? ¿de qué me sirve invertir en sistemas de SST si igual me van a condenar con sentencias onerosas?. Lo mismo sucede en horas extras, un debido proceso exige que nuestros jueces fijen criterios coherentes y uniformes para enviar mensajes concretos y concisos a la sociedad. No olvidemos que desde el proceso los jueces orientan nuestras conductas.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

ANEXO N°06. Entrevista – Dr. José Rodríguez Viera

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

El presente formulario tiene por objetivo identificar la opinión de abogados especialistas en materia laboral respecto al tema de la carga probatoria en la acreditación del trabajo en sobretiempo. Ello a razón de la desuniformidad de criterios imperantes en la jurisprudencia peruana.

Correo electrónico *

josserv@gmail.com

¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Lo considero correcto; ya que la contraprestación por labores efectivas extraordinarias se debe demostrar; no solo con medio idóneo, sino con una prestación efectiva.

¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?

El solo hecho de que un trabajador permanezca en su labor fuera del horario ordinario de trabajo, se presume que ha sido ordenado por el empleador, sin embargo, considero que la prestación debe ser efectiva y no nace solo de permanecer en un centro laboral; y se puede demostrar con algún reporte de la actividad efectuada en los medios electrónicos usados durante la prestación extraordinaria.

<https://docs.google.com/forms/d/1DaeVxIldrKuHXqE5kTVy4UAYw7XPPcR0X1u0FglAgnu0/edit#response=ACYDB1gKXJcggMwGZCC8jdaC...> 12/15

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trabajo en
sobre tiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?

Considero que si; ya es discrecionalidad del empleador si un medio de prueba presentada en el proceso
constituye una prueba de hecho o de derecho y sea sometido a la actividad probatoria para su
respectiva paralización.

Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serian los
presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los
casos de horas extras?

En primer lugar, la existencia de permanencia del trabajador fuera de hora ordinaria de trabajo, donde se
presume que hubo autorización del empleador; y segundo, la prestación efectiva de labores durante la
jornada extraordinaria; debe demostrarse una "labor efectiva"; cosa que no merece contraprestación a
prestación alguna de servicios.

¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre
carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?

Son criterios del juez; y considero este punto en qué hay jueces que pueden considerar obligación de
pago de horas extras a un trabajador con la sola permanencia fuera de las horas ordinarias de labores; y
otros que consideran este derecho, no solo con la permanencia fuera del horario, sino con la prestación
efectiva de trabajo que merece una contraprestación económica, ya que la dogmática de remuneración
obedece no solo al contenido de lo que establece en el contrato de trabajo, sino más bien de una
prestación efectiva de servicios laborales.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVxHidrKuHXqE5kTVy4UAYw7XPpCR0X1u0FglAgnu0/edit#response=ACYDBNgkKXjoqgMwGZCC8jdaC...> 13/15

ANEXO N°07. Entrevista – Dr. Marco Meléndez Valle.

ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO: Derecho a la Defensa y Seguridad Jurídica de los justiciables"

El presente formulario tiene por objetivo identificar la opinión de abogados especialistas en materia laboral respecto al tema de la carga probatoria en la acreditación del trabajo en sobretiempo. Ello a razón de la desuniformidad de criterios imperantes en la jurisprudencia peruana.

Correo electrónico *

mmelendez@melendezabogados.com

¿Considera usted que la redacción del artículo 10-A del D.S. N°002-2007-TR garantiza idóneamente al trabajador el pago del trabajo en sobretiempo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

No, puesto que solo se limita al registro que pueda manejar el empleador, no siendo suficiente ello para la acreditación del tiempo laborado. Asimismo, solo otorga la obligación al empleador de contar con un medio supuestamente idóneo para acreditar la labor extra.

¿Cuáles cree usted que son los medios probatorios idóneos que acreditarían la realización de trabajo en sobretiempo ante la ausencia y/o deficiencia de los libro o registros de trabajo en sobretiempo?

Primero, la autorización de labor en sobretiempo y, después de ello, una constancia, con cargo al trabajador, en el cual se programen las horas extras a laborar.

24/6/2021 ENCUESTA PARA TESIS: "LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 10-A DEL D.S. N°007-2002-TR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO...

¿Considera usted que las exhibicionales de registro de jornada de trabajo y trabajo en
sobre tiempo satisfacen la carga probatoria del trabajador demandante?

No, toda vez que no permite obtener con certeza la cantidad de horas extras laboradas. Dicho registro
debería complementarse con otros medios idóneos que le otorguen certeza y validez.

Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior ¿Cuáles cree usted que serían los
presupuestos y/o requisitos para la aplicación de la carga dinámica de la prueba en los
casos de horas extras?

La carga de la prueba, en este extremo, no debería enfocarse solamente en el empleador, pues el
trabajador es quien finalmente autoriza este tipo de labor, por ende, es quien debe demostrar la
realización de dicha labor.

¿De qué manera cree usted que la desuniformidad de criterios a nivel jurisprudencial sobre
carga probatoria en horas extras incide sobre el principio de debido proceso?

Incide de manera negativa, pues al existir diversas interpretaciones, no se tiene la certeza del criterio
que se aplicará en un proceso laboral, lo cual genera una extensión del proceso en incertidumbre.
Asimismo, en los casos donde se admite la inversión de la carga de la prueba en perjuicio del
empleador, existe una transgresión al debido proceso por vulneración al derecho de defensa.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1DeeVxHdRkuHXqE5kTVy4UAYw7XPpCR0X1u0FglAgnu0/edit#response=ACYDBNgkKXjcoqgMwGZCCBjdaC...> 15/15