

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS DE LA PRUEBA ADECUADA PARA ACREDITAR EL PAGO DE
HORAS EXTRAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES A NIVEL DEL
RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, 2023**

PRESENTADA POR:

ALICIA TORRES CHARAÑA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



10.54%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 JAN 2025, 2:10 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.08%

● CHANGED TEXT
9.46%

Report #24360913

ALICIA TORRES CHARAÑA // ANÁLISIS DE LA PRUEBA ADECUADA PARA ACREDITAR EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES A NIVEL DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, 2023 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de Identificar las pruebas resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores del régimen laboral privado; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha logrado identificar las pruebas que resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores identificándose la existencia de un problema que se tiene dentro de la legislación laboral dado en el Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, modificado por el Decreto Legislativo Nro. 854, en el artículo 10-A, donde se viene presentando cierta deficiencia en el extremo de una falta de precisión y vacío legal, que permita tipificar de forma adecuada como se debe probar las horas trabajadas en sobretiempo ya que constituye un sobre esfuerzo realizado por aquellos trabajadores en favor del empleador; así mismo la normatividad no ha logrado regular de manera concisa cuáles son los medios técnicos o manuales seguros y confiables

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

ANÁLISIS DE LA PRUEBA ADECUADA PARA ACREDITAR EL PAGO DE
HORAS EXTRAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES A NIVEL DEL
RÉGIMEN LABORAL PRIVADO, 2023

PRESENTADA POR:

ALICIA TORRES CHARAÑA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

ASESOR DE TESIS

:


Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 10 de enero del 2025.

DEDICATORIA

Adiós creador por haberme dado la vida y por permitirme llegar a tan importante peldaño o grado en mi vida profesional y teniendo siempre presente que en el ejercicio profesional se debe demostrar humildad intelectual, y no arrogancia y sapiencia del derecho en mi vida personal.

AUTORA: ALICIA TORRES CHARAÑA.

AGRADECIMIENTO

Habiendo culminado con el presente trabajo, agradezco a quienes me ayudaron y alentaron a no rendirme en el camino, convirtiéndose en pilares esenciales para hacer posible el cumplimiento de la meta más añorada de mi vida.

Debiendo agradecer en primer lugar a mi asesor de tesis Mgtr. Percy Gabriel Mamani Puma; por el apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

AUTORA: ALICIA TORRES CHARAÑA.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. Problema general	13
1.1.2. Problemas específicos	13
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1. Antecedentes internacionales	13
1.2.2. Antecedentes nacionales	15
1.2.3. Antecedentes locales	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. La concepción del derecho al trabajo	18
2.1.2. La autonomía que consagra el derecho laboral	18
2.1.3. Contenido del derecho laboral	19

2.1.4. Los principios que rigen al derecho del trabajo	19
2.1.5. La constitucionalización del derecho laboral	20
2.1.6. El contrato del trabajo	20
2.1.7. Elementos que constituyen el contrato del trabajo	21
2.1.8. Sujetos que intervienen en un contrato de trabajo	21
2.1.9. La jornada de trabajo a nivel de la carta magna	22
2.1.10. La jornada laboral regulada por la norma	22
2.1.11. El horario de trabajo según el marco legal	22
2.1.12. El trabajo extra o también llamado el trabajo en sobretiempo	23
2.1.13. Las condiciones para el desarrollo de las horas extras	23
2.1.14. El pago de la sobretasa por haber laborado horas extras	24
2.1.15. El pago de la remuneración ordinaria	24
2.1.16. La prueba dentro del contexto laboral	25
2.1.17. Importancia de la prueba en materia laboral	25
2.1.18. El objeto de la prueba dentro del proceso laboral	25
2.1.19. La función de los inspectores como prueba dentro del proceso laboral	25
2.1.20. La inspección que realiza el juez al lugar de los hecho en materia laboral	26
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	27
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.2.1. Población	28
3.2.2. Muestra	28
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	29
3.3.1 Método de investigación	29
3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación	29

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	30
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	31
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.	32
4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE CÓMO ACREDITAR LAS HORAS EXTRAS EN EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.	35
4.3. RESULTADOS SOBRE ANÁLISIS DE LA PRUEBA ADECUADA PARA ACREDITAR EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES A NIVEL DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.	39
4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	45
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	56

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	57
Anexo 02: Ficha bibliográfica.	58
Anexo 03: Ficha de análisis de norma	65
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	70
Anexo 05: Propuesta normativa.	72

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de Identificar las pruebas resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores del régimen laboral privado; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha logrado identificar las pruebas que resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores identificándose la existencia de un problema que se tiene dentro de la legislación laboral dado en el Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, modificado por el Decreto Legislativo Nro. 854, en el artículo 10-A, donde se viene presentando cierta deficiencia en el extremo de una falta de precisión y vacío legal, que permita tipificar de forma adecuada como se debe probar las horas trabajadas en sobretiempo ya que constituye un sobreesfuerzo realizado por aquellos trabajadores en favor del empleador; así mismo la normatividad no ha logrado regular de manera concisa cuáles son los medios técnicos o manuales seguros y confiables que registren el trabajo realizado en sobretiempo por parte del trabajador; ya que la norma actual sólo refiere en resaltar de manera particular al registro de control de asistencia; por lo tanto este registro en nuestro días muy a pesar de ser exigente en relación a sus formalidades no acredita la situación real del trabajo desarrollado en sobre tiempo pudiéndose en muchos casos ser manipulado por el empleador.

Palabras clave: Empleador, Horas extras, Norma, Pago, Trabajador.

ABSTRACT

The general objective of the study was to identify the tests that are adequate to prove the payment of hours in favor of workers in the private labor regime; the study sample was the bibliography related to the research topic; the approach used in the study was qualitative; the type of basic research was from a descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives set out, within the study the following conclusions are had: It has been possible to identify the evidence that is adequate to be able to prove the payment of the hours in favor of the workers, identifying the existence of a problem that exists within the labor legislation given in Supreme Decree No. 007-2002-TR, modified by Legislative Decree No. 854, in article 10-A, where a certain deficiency has been presented to the extreme of a lack of precision and legal vacuum, that allows to adequately classify how the hours worked in overtime should be proven since it constitutes an extra effort made by those workers in favor of the employer; likewise, the regulations have not managed to concisely regulate which are the safe and reliable technical or manual means that record the work done in overtime by the worker; since the current standard only refers to highlighting in a particular way the attendance control record; therefore this record, in our days, despite being demanding in relation to its formalities, does not accredit the real situation of the work carried out in overtime and in many cases can be manipulated by the employer.

Keywords: Employer, Overtime, Standard, Payment, Worker.

INTRODUCCIÓN

A nivel del estudio se ha logrado desarrollar el análisis bajo el contexto laboral y social sobre la situación de los trabajadores que vienen laborando horas extras a quienes no les viene abonando en sus remuneraciones por haber laborado fuera de horario regular de trabajo, vulnerando así los derechos de parte del empleador con la finalidad de evitar contratar más trabajadores en cuyo efecto se evitaría en aperturar plazas laborales formales que en cierta forma le demandará mayor costo. Así mismo se nos ha permitido analizar bajo el ámbito doctrinal la labor que viene realizando el trabajador en horas extras y sus repercusiones que se presentan a nivel de su remuneración, la vulneración de sus derechos y las consecuencias para su integridad física y emocional, donde se tendrá en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad en materia laboral. Asimismo permitirá observar desde el punto de vista doctrinal cómo el empleador viene vulnerando sus derechos laborales al trabajador al no retribuir su esfuerzo realizado al desarrollar actividades en sobretiempo generando un trato desigual y como consecuencia de ello analizar a la norma jurídica en materia laboral no viene regulando aspectos probatorios que permitan acreditar esta labor realizada de parte del trabajador.

Por otro lado, debemos considerar que a nivel del estudio se ha llegado a observar el comportamiento del empleador quien ostenta el mayor poder en la relación laboral quien a su vez tiene a cargo la producción de bienes así como servicios, ante esta necesidad somete al trabajador a laborar horas extras bajo situaciones de coacción, así mismo no les viene remunerado acorde a lo que establece el marco normativo nacional, hecho que tiene como consecuencia la vulneración de los derechos del trabajador bajo el aspecto remunerativo. En consecuencia la investigación ha permitido analizar la norma jurídica en función a sus vacíos normativos relativos a cómo poder probar de forma eficiente el trabajo efectivo realizado en horas extras de parte del trabajador en favor del empleador; situación que va a beneficiar los trabajadores que están comprendidos en el régimen laboral privado del regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, quienes se constituyen en la parte más débil dentro de la relación de trabajo quienes se encuentran en un estado de

vulneración de sus derechos por parte de la empresa, estando bajo esta condición son propensos a que el empleador no logre pagar las horas extras realizadas y consecuentemente sean burlados la clase trabajadora. Ante esta situación resulta muy difícil probar en juicio dicha labor realizada; por eso se hace necesario realizar las modificaciones al marco legal vigente relacionado al pago de las horas extras.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del estudio que planteamos se pretende abordar temas relacionados a una situación problemática, que viene adoleciendo nuestra legislación laboral en temas relacionados a los medios probatorios que son idóneos las cuales permita al trabajador poder acreditar las horas extras efectivamente laboradas dentro del régimen laboral privado del que está instituido en el Decreto Legislativo Nro. 728.

Es por ello que resulta elemental poder tipificar los medios probatorios que permitan acreditar la labor efectiva de las horas extras que haya podido realizar el trabajador, esta situación permitirá beneficiar a todos los trabajadores que están laborando bajo el Régimen Laboral Privado regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, quienes se constituyen en la parte más débil de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, donde en muchas ocasiones los trabajadores se ven burlados en relación al pago de las horas extras, en otros términos el empleador no llega a pagarlos. En consecuencia esta situación nos lleva a identificar la vulneración del pago de las horas extras, sumado a ello la dificultad que se tiene para ser probado, es por eso que urge de forma práctica de regular un marco normativo donde se dé a conocer los diversos criterios en relación a los medios probatorios que tengan como propósito acreditar las horas extras que el trabajador haya podido realizar en beneficio de la empresa.

Dentro de la legislación laboral Peruano se ha logrado establecer la jornada laboral ordinaria de trabajo la cual es de ocho horas diarias, así como cuarenta y ocho horas

semanales, pero le da una salvedad al empleador dándole facultades para poder variar el horario de trabajo sin que se promueva sobrepasarse de los límites regulados por ley, pero pese a ello, muchos de los empleadores han logrado vulnerar lo que viene siendo regulado en la norma, superando el límite de horas máximas que viene siendo regulado por la constitución política del estado peruano y por ende por la ley laboral. (Barreto & Ypanaque, 2015)

Por otro lado, se tiene al Decreto Legislativo Nro. 854, cuya norma jurídica viene regulando la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, esta norma fue promulgada con la finalidad de poder establecer el pago efectivo de las horas extras que les corresponde a los trabajadores por haber servido su trabajo en horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Por lo tanto, este marco legislativo debe ser utilizado para brindar una protección para el trabajador contra los abusos que pueda cometer el empleador.

El problema que se presenta en el presente estudio es que dentro del ordenamiento legal en materia laboral se vienen presentando la falta de precisión o en su defecto existe un vacío legal a razón del artículo 10-A del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, generando una violación a los derechos del trabajador sobre el pago de las horas extras quienes están dentro del régimen privado laboral, en el hecho que le resulta complicado probar haber laborado trabajo en sobretiempo, donde el trabajador ha utilizado un doble esfuerzo y más aún que este no sea remunerado tal y cual manda la norma constitucional y demás normas específicas, generando en el trabajador un total descontento al ver que su esfuerzo no es apreciado y más aún se le impide el acceso a un dinero que muy bien puede cubrir sus necesidades elementales del el así como de su familia (Campos, 2010).

El otro problema que se viene suscitando es que el estado peruano se ha constituido en el principal fiscalizador del cumplimiento de la normatividad laboral vigente, pero a la vez es el primero en vulnerar estos criterios normativos, ya que se tienen a una considerable cantidad de trabajadores bajo el régimen privado que vienen desarrollando trabajo fuera de su horario normal de trabajo a quienes no se les llega a pagar por estos servicios prestados. Ante esta situación muchos de estos trabajadores han llegado a demandar a las empresas

a fin de que se les reconozca el pago de las horas extras por tiempos prolongados; muchas veces estas demandas son declaradas infundadas porque el trabajador no ha llegado a probar de forma fehaciente el hecho de haber laborado en sobretiempo ya que dentro de la relación laboral es la parte más débil.

En consecuencia urge de la forma más urgente posible que los legisladores tengan a bien de poder incorporar típicamente qué medios probatorios resultan fundamentales para poder acreditar en juicio la labor realizada en sobretiempo de parte del trabajador sujeto a la actividad privada, esto con el propósito de que se le retribuya sus derechos mediante una sentencia judicial ajustada a derecho. (Toyama, 2015)

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. Problema general

- ¿Qué pruebas resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores del régimen laboral privado, 2023?.

1.1.2. Problemas específicos

- ¿De qué forma vienen influyendo las pruebas adecuadas ante el Juez Laboral para poder acreditar el pago de las horas extras en favor de los trabajadores del régimen laboral privado?
- ¿Cuál es el valor jurídico de las pruebas adecuadas para poder acreditar el pago de las horas extras en favor del trabajador del régimen laboral privado, 2023?.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes internacionales

Ribeiro (2015), dentro de su estudio sobre la flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español, el autor pudo arribar a las siguientes conclusiones al concluir su trabajo: Se pudo observar que la promoción de la salud del Trabajador es un derecho de carácter imprescindible por lo tanto se hace mencion a la limitación de de las labores que se puedan realizar en horas extraordinarias. Por lo tanto el gobierno español mediante su mandato

jurídico ha señalado un límite de ochenta horas extraordinarias por año, así lo regula el artículo 35.2 del ET, pero pese a ello el mismo cuerpo normativo ha logrado establecer excepciones en relación al cómputo de las horas extras, donde se viene permitiendo el descanso a lo largo de los cuatro meses siguientes, hecho que viene vulnerando la propia limitación impuesta por ley. Mientras que en la legislación brasileña no existe un límite en relación al trabajo en horas extras, es por ello que el 25% de los trabajadores brasileños que tienen un puesto de trabajo formal vienen desarrollando horas extras de forma continua y frecuente hecho que también es contrario a los derechos que tienen los trabajadores.

Herrera et al (2015), a nivel de su estudio sobre la jornada de trabajo en las empresas de servicios privados de seguridad. Donde el autor ha logrado llegar a las siguientes conclusiones: Se pudo observar que en la práctica, los derechos laborales que vienen siendo regulados por la norma jurídica vienen siendo vulnerados de forma frecuente la misma que fue corroborada en el presente estudio, mediante la aplicación del cuestionario que fue aplicado a los trabajadores que laboran como vigilantes en las empresas de servicios privados de seguridad, así mismo a nivel del estudio se pudo apreciar que el derecho que más se viene vulnerando sobre estos trabajadores es el no pago de las horas extras que vienen realizando de forma real, donde el 32% de trabajadores manifestaron que si reciben el pago por horas extras mientras que el 68% de trabajadores dijeron que no reciben el pago por horas extras tal y cual señala la norma jurídica.

De Miguel & Prieto (2016), han logrado realizar su estudio sobre el el acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: Donde se analizó caso español, dentro del estudio el tesista ha logrado establecer las siguientes conclusiones: A nivel del acoso laboral o también llamado con la denominación del mobbing laboral, se pone en riesgo a la persona del trabajador bajo un riesgo psicosocial, situación que se debe a las relaciones interpersonales que se vive dentro de la empresa la cual ha ido creciendo sde forma desmedida en estos últimos años; por otro lado, tenemos que referir que el mobbing laboral viene causando serios efectos en los trabajadores produciendo junto a ello el buen funcionamiento de la empresa generando una reducción notoria dentro de la productividad

laboral. Dentro del estudio se pudo observar que en el acoso laboral existe a una persona acosadora frente a otra persona llamada víctima; donde el sujeto acosador va a causar complejos de inferioridad con el propósito de intimidar al trabajador víctima del mobbing laboral generando graves daños a la salud mental de la víctima la cual se traduce en graves cuadros de estrés y depresión severa.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Barreto e Ypanaque (2015), en su estudio sobre las experiencias de las enfermeras que realizan horas extras en un hospital de alta complejidad en la ciudad de Chiclayo - Perú, los tesisistas lograron llegar a las siguientes conclusiones: Mediante las entrevistas que se lograron aplicar por parte de las investigadoras como trabajo de campo; se pudo obtener una información importantísima, donde se pudo hallar una aproximación sobre la forma en que las profesionales sienten, piensan y experimentan cuando desarrollan sus actividades en horas extras es decir fuera de su turno, las cuales fueron escuchadas mediante discursos a fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales y sean remuneradas de acuerdo a ley.

Ameghino et al (2016), a nivel de su estudio sobre el nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er Juzgado de Paz Letrado de la Victoria - Chiclayo en el año 2014, donde los autores pudieron llegar a concluir que existe empirismo que vienen siendo aplicados durante el cumplimiento de los plazos procesales, donde se ha podido observar que la duración de estos plazos no se llegan a ajustar a la normatividad vigente para el caso en concreto. Se ha podido observar los siguientes factores que dan lugar en el retraso de los plazos, el primero es que los trabajadores se dedican a otras actividades, en segundo lugar se tiene que el personal viene laborando en horas extras es decir fuera de su horario habitual de trabajo, horas extras que no son remuneradas en la mayoría de los casos. Esta situación materia de estudio no ha llegado a disminuir a estas alturas del tiempo más por el contrario ha llegado a empeorar vulnerando así el límite de una jornada laboral tal cual lo establece la norma jurídica de forma diaria o semanal; muchas veces estos trabajadores han llegado a laborar en horario extra muy a pesar que son conocedores a que

se les viene vulnerando sus derechos laborales.

Espinoza (2017), dentro de su estudio sobre los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?, dentro del trabajo de investigación se ha llegado a concluir en los siguientes aspectos: El autor hace referencia que es necesario de poder tipificar las infracciones cometidas ante la vulneración de los derechos que puedan estar relacionados a la jornada laboral en su extremo máximo, así como también en el registro del trabajador en su jornada diaria, esto con el propósito de apoyar en el reforzamiento en las tareas sobre inspecciones de trabajo, por cuanto los trabajadores al momento de realizar trabajo en horario extra desarrollan un sacrificio físico así como mental sea esto en calidad de diurno y nocturno; en ese sentido lo correcto es que deba ser remunerado por el empleado de acuerdo a ley.

Peña (2017), ha logrado desarrollar su trabajo de investigación sobre la necesidad de regular adecuadamente la actividad probatoria en el procedimiento señalado a nivel del la nueva Ley procesal del trabajo, dentro de este contexto el autor ha logrado llegar a las siguientes conclusiones: Dentro de los defectos previstos han dado razón en el hecho de poder introducir modificaciones al marco legal que vienen regulando sobre aspectos relacionados a los medios probatorios típicos y atípicos. Esto como consecuencia que dentro de la norma no existe un apartado que esté referido a los medios probatorios típicos que permitan probar aspectos relacionados a la prestación de servicios efectivos en favor del empleador. Todo ello como consecuencia de que se tiene actualmente a varios trabajadores que vienen prestando servicios en sobretiempo quienes presentan problemas al momento de probar su efectivo trabajo para posterior reconocimiento y pago por parte del empleador de estas horas extras laboradas.

Quispe (2017), pudo desarrollar su trabajo de investigación sobre el reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan, el autor ha logrado arribar a las siguientes conclusiones, pudo determinar que dentro de los tres regímenes laborales que hay a nivel de la administración laboral, vienen dándose disposiciones donde se vienen considerando limitaciones que vienen vulnerando

los extremos del artículo 25 de la constitución política del Perú, donde se dispone de una contraprestación justa y equitativa en relación al trabajo en sobretiempo desarrollado de parte del trabajador sea en el régimen laboral donde se encuentre, hecho que viene dando lugar a la vulneración de sus derechos laborales como trabajador, por cuanto se vienen privando a poder percibir una remuneración justa y equitativa por la labor desarrollada de parte del trabajador en beneficio del empleador, donde se vulnera al mismo tiempo el artículo 23 de la carta magna, donde queda preestablecido que nadie está obligado a prestar trabajo sin que reciba una retribución justa bajo su libre consentimiento.

1.2.3. Antecedentes locales

Machaca (2023), llego a desarrollar su trabajo de investigación sobre el mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C., donde el autor pudo llegar a concluir que el mobbing laboral actualmente viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores, esto debido a que la empresa mucho de ellos ha sufrido desprestigio a nivel laboral y por ende vienen recibiendo acciones de coacción cuando no quieren desarrollar trabajo extra, dentro de las consecuencias que produce el mobbing laboral claramente son la vulneración de sus derechos del trabajador que están consagrados en la norma constitucional dañando su dignidad como persona de forma fundamental.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Objetivo general

- Identificar las pruebas resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores del régimen laboral privado, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar de qué forma vienen influyendo las pruebas adecuadas ante el Juez Laboral para poder acreditar el pago de las horas extras en favor de los trabajadores del régimen laboral privado.
- Analizar el valor jurídico de las pruebas adecuadas para poder acreditar el pago de las horas extras en favor del trabajador del régimen laboral privado, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. La concepción del derecho al trabajo

Debemos comprender que el derecho al trabajo es el principal fundamento que ha dado origen a los diversos derechos sociales de la persona a lo largo del tiempo, es así que la historia registra a la revolución industrial como la máxima expresión donde se llegó a consagrar los derechos laborales de la persona, así mismo se da una tratativa normativa al derecho al trabajo donde destaca la razón jurídica de poder realizar una prestación libre a cambio de una remuneración justa y/o equitativa en beneficio del trabajador, así mismo debe comprenderse que el trabajador se ha logrado constituir en un factor indicativo elemental para el desarrollo de la actividad empresarial (Toyama, 2015).

2.1.2. La autonomía que consagra el derecho laboral

Se debe entender que el derecho laboral de aquí a una parte se ha consagrado en una rama del derecho de forma autónoma en mérito a que se han promulgado diversas normas que vienen regulando derechos y obligaciones producto de una relación laboral, donde se presentan principios peculiares e instituciones especialmente de uso propio para el derecho laboral, donde otra rama del derecho las puede adoptar para su aplicación dentro del contexto jurídico. En consecuencia el derecho laboral viene presentando como objetivo fundamental características que permiten el desarrollo de la sociedad contemporánea y que desempeña un papel fundamental en la vida de la persona como trabajador dependiente dentro de la actividad privada (Zavala, 2011).

2.1.3. Contenido del derecho laboral

a. El derecho individual laboral

Esta rama del derecho laboral estudia fundamentalmente al contrato de trabajo y su régimen jurídico donde entra a regular las relaciones individuales entre el trabajador y el empleador que surge por intermedio del contrato de trabajo generando deberes y obligaciones para ambas partes procesales.

b. El derecho colectivo de trabajo

Esta rama del derecho estudia las relaciones colectivas de trabajo, es decir la relación y negociación que van a dar razón el sindicato de trabajadores y el empleador propiamente, en mérito a una organización sindical dentro de la empresa, generando deberes y obligaciones entre ambas partes pero en materia colectiva de trabajo.

c. El derecho procesal laboral

Va a regular el camino en materia procesal laboral dentro del ámbito judicial; cuando el trabajador y el empleador no llegan a resolver sus conflictos de intereses de manera consensuada y necesitan la intervención del poder judicial a través de sus juzgados de trabajo (Castillo et al., 2014).

2.1.4. Los principios que rigen al derecho del trabajo

a. El principio protector para el trabajador

Debemos comprender que todas las personas según mandato constitucional son iguales, pero dentro del ámbito laboral la situación es totalmente diferente ya quien ostenta mayor ventaja y poder es el empleador frente al trabajador es por ello que el estado peruano tiene la obligación de proteger al trabajador contra todo tipo de abuso que tienda a desarrollar el empleador a través de diversos mecanismos jurídicos el cual permita disminuir esta desventaja entre ambos sujetos procesales (Zavala, 2011).

b. El principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio permite cautelar los derechos de los trabajadores; donde no permite por ningún medio la disposición de cada uno de los derechos laborales adquiridos en beneficio del trabajador quien es la parte más débil en esta relación jurídica, si se presenta estas

disposiciones de estos derechos por parte del empleador, la ley debe sancionarlas con la nulidad de las mismas (Infantes et al., 2012).

c. El principio de primacía de la realidad

Este principio es catalogado como uno de los principios elementales en pos de la protección de los derechos del trabajador que va a desvirtuar todo lo que viene siendo dado y regulado en algún acto jurídico laboral, en consecuencia para este principio lo que ocurre en los hechos o en el terreno laboral son los que prevalece sobre los documentos. Dentro del ámbito del trabajo de horas extras de darse en la práctica tales circunstancias sin que se haya dejado constancia de ello se debe proceder a aceptarla de manera tácita salvo que el empleador pueda a bien demostrar lo contrario (Becerra, s/f).

2.1.5. La constitucionalización del derecho laboral

a. La constitución y el derecho laboral

Dentro de este contexto es claro mencionar que el derecho laboral ha tenido mucha injerencia a nivel de los derechos que han sido regulados dentro de la norma constitucional en estos últimos años, que sin duda han logrado generar un gran impacto en la regulación de los derechos laborales en favor del trabajador quien es la parte más débil en la relación laboral frente al empleador, haciendo hincapié al respeto del contrato de trabajo, el respeto a la remuneración del trabajador, jornada y horario de trabajo, etc.

b. La constitución de 1993 y el derecho laboral

Dentro de la norma constitucional se ha logrado establecer diversos criterios mediante disposiciones legales donde destacan la protección contra el despido arbitrario dejando de lado la estabilidad laboral que estaba tutelada en la norma antecesora, así mismo dentro de la constitución destaca el respeto a una jornada de trabajo acumulativa o atípica así como el respeto al trabajador en relación a las horas extras que pueda a bien realizar en beneficio del empleador (Chanamé, 2012).

2.1.6. El contrato del trabajo

Entiéndase como contrato de trabajo al acto jurídico en materia laboral donde se fundan los diversos acuerdos de voluntades entre el trabajador y el empleador, donde el trabajador

está comprometido a poder prestar sus servicios de forma exclusiva y personal en favor del empleador y éste queda obligado del pago de su remuneración así como sus demás beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley (Toyama, 2015).

2.1.7. Elementos que constituyen el contrato del trabajo

Castillo et al (2014), menciona que son tres los elementos constituyentes en relación al contrato de trabajo como son:

- La prestación personal del servicio prestado por el trabajador en favor del empleador.
- La subordinación a la cual está el trabajador frente al empleador.
- La contraprestación del pago de una remuneración producto de la labor realizada de parte del trabajador.

En ese entender si llegase a faltar alguna de estas características no estaríamos frente a una relación laboral.

2.1.8. Sujetos que intervienen en un contrato de trabajo

a. El empleador

En la relación de trabajo viene hacer la persona natural con negocio o la persona jurídica sea que pertenezca al sector privado o al sector público quien va tener a su mando a personas mediante una relación laboral que le da el derecho de imponer su poder de dirección, fiscalización y control frente a sus trabajadores, así mismo se obliga al respeto irrestricto de los derechos laborales que le asisten al trabajador, dentro de ello destaca el pago de una remuneración justa acorde a derecho por el servicio prestado bajo la condición de subordinación así mismo de poder otorgar las prestaciones complementarias de seguridad social y en materia previsional que procure el bienestar del trabajador así como para su familia.

b. El trabajador

Viene hacer una persona natural de sexo masculino o femenino quien va a prestar sus servicios de forma voluntaria en favor de un empleador dentro del contexto de subordinación bajo cualquier régimen laboral, teniéndose en cuenta que esta relación es regulada mediante un contrato de trabajo. Así mismo debemos de destacar que los

trabajadores están obligados a cumplir las diversas tareas así como disposiciones que emane el empleador por estar sujeto a un tema de subordinación bajo el amparo de la normatividad laboral así como constitucional (Arce, 2008).

2.1.9. La jornada de trabajo a nivel de la carta magna

Dentro del artículo 25 de la constitución política del Perú se encuentra regulado la jornada de trabajo donde se establece que es de ocho horas diarias así como de cuarenta y ocho horas semanales como límite máximo, en ese sentido las horas que superen esta jornada de trabajo nos conlleva a estar frente a un horario extra o sobretiempo de labor prestada de forma efectiva en ese entender debe ser remunerado bajo las condiciones de acuerdo a ley. Así mismo debemos comprender que según el marco normativo constitucional el trabajador tiene derecho a un descanso semanal y anual debidamente remunerado así como el pago de sus demás beneficios laborales. Pero pese a ello, de tener una norma de este contexto aun no se tiene un marco normativo típico donde se pueda haber establecido de forma certera los medios probatorios que puedan ayudar al trabajador a demostrar las horas extras prestadas en el cumplimiento de algún servicio en beneficio del empleador, dando lugar a que se cometan abusos de parte de la empresa en el no pago de la remuneración por horas extras sin que se haya tenido incluso su asentamiento voluntario, todo por el temor de ser despedido (Rubio, 2012).

2.1.10. La jornada laboral regulada por la norma

Se debe comprender que es el tiempo de trabajo y permanencia del trabajador en las instalaciones de la empresa donde va a cumplir las diferentes labores encargadas por parte del empleador de manera personal y exclusiva entendiéndose que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales (Avalos, 2018).

2.1.11. El horario de trabajo según el marco legal

Es el momento donde el trabajador permanece en las instalaciones de su centro de trabajo cumpliendo sus labores encomendadas por el empleador de forma exclusiva y personal, por otro lado comprende también los instantes del día en el hecho de ingresar y salir de la empresa, es por ello que el horario de trabajo puede variar siempre en cuando se deba a

políticas institucionales del empleador, generando turnos rotativos entre los trabajadores para los horarios de trabajo en función al calendario laboral (Avalos, 2018).

2.1.12. El trabajo extra o también llamado el trabajo en sobretiempo

Llamado también el trabajo extraordinario u horas extras que fueron catalogados por la doctrina jurídica en materia laboral; este tema actualmente se ha constituido en un tema realmente muy sensible dentro de la relación laboral donde se presenta diversos vacíos en la forma jurídica, teniendo esta premisa podemos afirmar que el trabajo en sobretiempo es aquella labor que realiza el trabajador en horas donde se excede de la jornada legal que está regulado en la ley, donde el empleador debe de abonar una remuneración incrementada en relación a una sobretasa que puede ser de carácter legal así mismo de común acuerdo entre las partes donde no genere la vulneración de derechos laborales (Celis, 2017).

2.1.13. Las condiciones para el desarrollo de las horas extras

a. Debe tenerse presente que el trabajo de sobretiempo debe ser voluntario y jamás debe someterse a imposiciones unilaterales del empleador,, en otras palabras el trabajador no puede exigir al empleador al hecho de hacerle trabajar horas extras, ni mucho menos el trabajador tiene la obligación de realizarlo, por lo tanto el trabajo en horas extras debe ser el resultado de un consenso entre ambas partes. Pero si se presenta el caso de que el empleador ha impuesto un horario fuera de lo habitual este deberá de pagarse justamente con su remuneración que le corresponde al trabajador incluyendo la sobretasa que está regulada por ley.

b. En ese entender cuando se haya demostrado que el trabajador ha laborado horas extras bajo imposición del empleador este deberá de pagar al trabajador una indemnización equivalente que equivale al 100% del valor hora extra así lo establece el artículo 9 del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR.

c. Los casos justificados para la labor en horas extras están reguladas en la norma laboral donde resulte indispensable a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor o en su defecto ponga en peligro inminente a las personas, así como los bienes de la empresa o se ponga

en peligro la actividad continua de la productividad empresarial, en ese sentido y bajo esa premisa normativa es obligatoria la prestación de horas extras de parte del trabajador las mismas que deben ser remuneradas de acuerdo a ley, así lo establece el artículo 9, del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR y el artículo 19 del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR.

d. Debe tenerse en cuenta que las horas extras pueden realizarse antes o después del horario de trabajo habitual, así lo establece el artículo 10 del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR (Castillo et al., 2014).

2.1.14. El pago de la sobretasa por haber laborado horas extras

Debemos comprender que la labor realizada en horas extras deben de ser remuneradas de manera extraordinaria bajo los criterios de convenio celebrado entre el trabajador y el empleador o en su defecto deben de ser abonadas acorde a lo que determina la ley, pero el monto de dinero obedece al mínimo del costo hora de una jornada laboral más el 25% para las dos primeras horas y el 35% para las horas que llegue a realizar el trabajador, por ningún motivo el empleador debe de dejar de pagar esta sobretasa en favor del trabajador, algo más que debemos resaltar las horas extras tienen carácter remunerativo en favor del trabajador y sirven para el cálculo de los demás beneficios laborales (Castillo et al., 2014).

2.1.15. El pago de la remuneración ordinaria

El pago de la remuneración ordinaria está regulada en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual tiene derecho a percibir el trabajador de forma semanal, quincenal o mensual, sea en dinero o en especie. Debemos entender que el valor de la hora ordinaria es igual a la remuneración de un día de trabajo que es dividida entre el número de horas que le corresponde a la jornada del trabajador. Pero debemos de poner en claro que las horas extras que puedan haberse realizado de manera previa o posterior a la jornada nocturna de trabajo el valor de la hora extra se deberá calcular en función a la remuneración mínima nocturna que viene percibiendo el trabajador (Paredes, 2010).

2.1.16. La prueba dentro del contexto laboral

La prueba en materia laboral obedece a que debe ser sustentada a quien viene alegando hechos a fin de poder tener sustento su fundamento fáctico al momento de ser valorado por el juez, en ese sentido resulta fundamental referirnos a la prueba en materia laboral que en la mayoría de los casos le corresponde presentar al trabajador bajo los criterios normativos que están establecidos en la norma procesal, pero debemos tener en cuenta que el más fuerte en esta relación es el empleador quien tiene a la mano todo tipo de prueba a ser presentada en contraposición de lo que viene alegando el trabajador, en ese sentido el juez debe ser muy cauteloso al momento de de valorarlas en juicio para poder emitir una sentencia acorde a derecho (Álvarez, 2010).

2.1.17. Importancia de la prueba en materia laboral

La importancia de la prueba radica fundamentalmente en poder demostrar un hecho que es esencial para poder satisfacer el interés jurídico invocado jurídicamente la cual es tutelado por el órgano jurisdiccional. Por lo tanto la prueba dentro del derecho laboral son realmente relevantes y se presentarán de acuerdo a las diversas situaciones que hayan dado lugar a la incertidumbre jurídica o el conflicto de intereses pero que estén relacionados a los derechos y obligaciones laborales (Álvarez, 2010).

2.1.18. El objeto de la prueba dentro del proceso laboral

El objeto de la prueba dentro del proceso laboral es de poder probar las afirmaciones verdidas en la demanda sobre algún interés por parte de quien demanda y por el interés contrapuesto de parte del demandado quien lo ha plasmado en su contestación, en ese sentido lo que se tiene que probar en proceso laboral son los hechos acontecidos dentro del ambiente de trabajo que tengan relevancia jurídica (Álvarez, 2010).

2.1.19. La función de los inspectores como prueba dentro del proceso laboral

Como sabemos la función inspectiva que realiza los inspectores de trabajo se da en función de poder velar el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y demás normas relacionadas al derecho del trabajo, la cual se va a convertir en medio probatorio dentro del proceso laboral, dentro de estas acciones se tiene a las siguientes:

- El monitoreo del cumplimiento de las relacionadas al derecho de trabajo propiamente y el cumplimiento de las normas elementales de higiene y seguridad ocupacional.
- De proporcionar la debida orientación de los derechos y deberes que le asisten al trabajador así como al empleador bajo el régimen laboral privado.
- Debe de considerar la información de aquellos vacíos y lagunas normativas sobre una situación jurídica en mérito a la ley laboral que está en vigencia (RPP Noticias, 2018).

2.1.20. La inspección que realiza el juez al lugar de los hecho en materia laboral

Esta inspección se realiza con la visita que realiza el juez que viene llevando la causa a las instalaciones de la empresa donde se dio lugar a la vulneración de los derechos del trabajador o se produjo una incertidumbre jurídica materia de la relación laboral entre el trabajador y el empleador; todo esto con el afán de poder cerciorarse de manera personal del estado de efectividad de los hechos que se vienen alegando en la demanda así como en la contestación que obran en el expediente judicial. Esta inspección sólo se realizará si el marco normativo así lo requiere o manda. Debiéndose entender que la inspección que realiza el juez al lugar de los hechos constituye en prueba plena en referencia a las circunstancias materiales que pudieron haberse constatado como el resultado de la propia observación hecha por el juez (Díaz, 2011).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Compensación

En relación a las horas extras se denomina compensación al incremento de la remuneración diaria en un 25% siempre en cuando se trate de las dos primeras horas y del 35% cuando se trate desde la tercera se procederá al pago de la respectiva compensación por el trabajo realizado (Zegarra, 2016).

b. Derecho

Se entiende como derecho desde el aforismo latino al hecho de no apartarse del camino del bien, en ese sentido el ser humano está llamado a obedecer lo que dispone el marco normativo, en consecuencia debe ser considerado como un precepto normativo (Chanamé, 2012).

c. Empleador

Es aquella persona natural con negocio o persona jurídica quien tiene la capacidad de contratar y disponer de trabajadores dentro de las instalaciones de su empresa (Arce, 2008).

d. Horas extras

Viene hacer el trabajo que se desarrolla fuera de un horario de trabajo, que es conocido comúnmente como el trabajo extraordinario, dentro del ámbito laboral vendría hacer el trabajo que realiza el trabajador donde se excede el máximo legal regulado por la norma laboral (Zegarra, 2016).

e. Labor extraordinario voluntario

El trabajo extra que realiza el trabajador debe ser voluntario y consensuado entre el trabajador y el empleador, en ese entender el empleador no podría forzar al trabajador a laborar más horas del que está permitido ni mucho menos someterlo a situaciones de coacción laboral (Barreto & Ypanaque, 2015).

f. Límites al trabajo extraordinario

A nivel del artículo 25 de la Constitución Política del Perú se tiene establecido que el trabajador tiene límites en relación a la prestación del servicio en horas extras, ya que si el empleador no llega a prever estas horas se estaría vulnerando los derechos constitucionales del trabajador y por ende sería una medida inconstitucional (Celis, 2017).

g. Trabajador

Son las personas que vienen laborando bajo el criterio de subordinación en favor de la empresa de forma exclusiva impartiendo diversos esfuerzos físico así como intelectual, con la finalidad de recibir una remuneración por el trabajo desarrollado (Días, 2011).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- La constitución política del Perú en relación al artículo 23 y el artículo 25.
- Ley 27671, sobre la jornada laboral.
- Decreto legislativo Nro. 728

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, la zona de estudio se ha llegado a escoger porque en la ciudad de Juliaca se viene manifestándose de forma frecuente el abuso de las empresas del sector privado en entablar horas de trabajo extras sin que sean remuneradas en favor de los trabajadores, generando la vulneración de sus derechos laborales.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia que permitirá realizar el análisis de la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

3.2.2. Muestra

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- Ley 27671, sobre la jornada laboral.
- Decreto legislativo Nro. 728
- La doctrina jurídica sobre la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en

favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre de la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 Método de investigación

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

3.3.2 Técnica de estudio utilizados en la investigación

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la ley laboral relacionado a la regulación normativa sobre la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el contexto jurídico en materia del derecho

laboral, que tienen relación con la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral, que están relacionados con la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma penal, así como la normatividad laboral relacionada con la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados con la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados a la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado. (Aranzamendi, 2015)

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con la prueba adecuada para acreditar el pago de horas extras en favor de los trabajadores a nivel del régimen laboral privado. (Aranzamendi, 2015)

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Pruebas adecuadas,	<p>El contrato de trabajo.</p> <p>Las notificaciones realizadas al trabajador sobre horas extras.</p> <p>Memorándum por el empleador.</p> <p>Actas levantadas por el inspector de trabajo.</p> <p>Pericias contables aplicadas a la remuneración del trabajador.</p>
Pago de horas extra en favor del trabajador del régimen privado.	<p>La constitución política del Perú.</p> <p>Ley 27671, sobre la jornada laboral.</p> <p>Decreto legislativo Nro. 854.</p> <p>Principios del derecho laboral.</p> <p>Naturaleza jurídica de las horas de trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

A nivel de la prueba en materia de un proceso laboral pueden ser admitidos a juicio los siguientes: Los instrumentos de carácter público y privado, la prueba testimonial, la prueba pericial sólo en materia contable, la confesión judicial de parte, la inspección personal que realice el juez en el centro de trabajo, la inspección que ha realizado la autoridad administrativa de trabajo, en consecuencia la carga probatoria que pueda presentar quien demanda debe ser entendida como la fuerza relativa para crear cierto grado de convicción en el juez en relación a los demás medios probatorios que se puedan presentar en el proceso. En ese sentido cabe destacar que a nivel de la valoración probatoria es la confesión judicial de parte y el instrumento público que va a producir en el juzgador plena prueba del hecho, en consecuencia basta con actuarlos convenientemente para poder generar la verdad de una situación jurídica, así mismo debe comprenderse que las demás pruebas enunciadas por lo general van a producir prueba semiplena, lo que hace necesario de ser complementadas con otros medios probatorios según sea el caso. Cabe destacar que a nivel del proceso penal se tiene los siguientes medios probatorios, es así que las pruebas orales son aquellas declaraciones que se realizan ante el juez laboral, mientras que las pruebas escritas son aquellos instrumentos que nacen de las partes o de terceras personas pero con interés en el proceso laboral; por otro lado se tiene a las pruebas preconstituidas y pruebas a posteriori; es así que las pruebas preconstituidas son aquellas que se van a crear de antemano es decir antes de haberse suscitado el proceso judicial en materia laboral; mientras que las pruebas a posteriori se van a dar durante el juicio oral tales

como la prueba testimonial; cabe destacar que a nivel del proceso laboral se puede presentar la prueba plena y la prueba semiplena, dentro de la prueba plena no necesita otro elemento probatorio para generar cierto grado de convicción ya que basta de por sí para que sea generadora de un nivel de convencimiento sobre la existencia de un hecho; mientras que con la prueba semiplena no basta de este solo elemento presentado a juicio para crear cierto grado de convicción ya que necesita de otra prueba para que pueda reforzar su existencia y eficacia. Dentro del análisis que se viene realizando es conveniente analizar sobre la carga de la prueba a razón de la Ley Procesal Laboral, Ley Nro. 29497; es así que dentro del mencionado cuerpo normativo se tiene el artículo 23, donde hace referencia a la carga de la prueba dentro del proceso laboral, a razón de su inciso 1 del referido artículo, se describe claramente que la carga de la prueba le corresponde a la parte procesal quien logra afirmar los hechos que dan razón a su pretensión incoada, o en su defecto a la parte procesal quien va a contradecir la demanda con situaciones nuevas, en ese sentido debemos poner en consideración lo prescrito en el artículo 23 inciso 2, donde se ha logrado establecer que cuando se tiene por acreditada la prestación personal de servicios, se presume que existe un contrato laboral bajo la modalidad de plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, que deberá de acreditarlo el empleador. Bajo este análisis debemos comprender que el derecho al trabajo es el principal fundamento que ha dado origen a los diversos derechos sociales de la persona a lo largo del tiempo, es así que la historia registra a la revolución industrial como la máxima expresión donde se llegó a consagrar los derechos laborales de la persona, así mismo se da una tratativa normativa al derecho al trabajo donde destaca la razón jurídica de poder realizar una prestación libre a cambio de una remuneración justa y/o equitativa en beneficio del trabajador, así mismo debe comprenderse que el trabajador se ha logrado constituir en un factor indicativo elemental para el desarrollo de la actividad empresarial. (Toyama, 2015), En ese sentido se debe apreciar al contrato de trabajo como el acto jurídico en materia laboral donde se fundan los diversos acuerdos de voluntades entre el trabajador y el empleador, donde el trabajador está comprometido a poder prestar sus servicios de forma exclusiva y personal

en favor del empleador y éste queda obligado del pago de su remuneración así como sus demás beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley. (Toyama, 2015); Es por ello que la importancia de la prueba dentro del derecho laboral radica fundamentalmente en poder demostrar un hecho que es esencial para poder satisfacer el interés jurídico invocado jurídicamente la cual es tutelado por el órgano jurisdiccional. Por lo tanto la prueba dentro del derecho laboral son realmente relevantes y se presentarán de acuerdo a las diversas situaciones que hayan dado lugar a la incertidumbre jurídica o el conflicto de intereses pero que estén relacionados a los derechos y obligaciones laborales. (Álvarez, 2010); En ese sentido el objeto de la prueba dentro del proceso laboral es de poder probar las afirmaciones vertidas en la demanda sobre algún interés por parte de quien demanda y por el interés contrapuesto de parte del demandado quien lo ha plasmado en su contestación, en ese sentido lo que se tiene que probar en proceso laboral son los hechos acontecidos dentro del ambiente de trabajo que tengan relevancia jurídica. (Álvarez, 2010). El objeto de la prueba en materia laboral es que las partes no puedan caer en indefensión por ende puedan recibir la debida tutela jurisdiccional efectiva bajo un precepto y garantía constitucional, en ese sentido las partes dentro de un proceso laboral deben de utilizar medios de prueba pertinentes para ejercer su debida defensa frente a la presunción de inocencia que pueda existir a nivel de las controversias laborales que se puedan estar suscitando producto de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Frente a la prueba en materia laboral el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en relación a los supuestos que viene tomando en cuenta los órganos judiciales en materia laboral donde vienen exigiendo a las partes del proceso una indebida carga de la prueba, al momento de presentarse de forma objetiva las dificultades probatorias ya que las pruebas requeridas están en poder de la parte contraria a nivel del proceso laboral; hecho que vienen dando lugar a la vulneración del principio de igualdad de armas dentro de la administración así como en la ejecución de la prueba, cabe resaltar que el Tribunal Constitucional ha referido que el aporte de medios probatorios corresponde a los partes del proceso mas no al órgano jurisdiccional. Dentro de este contexto la valoración y obligación de poder aportar pruebas al

proceso laboral hace referencia que en la actualidad esta manera de razonar resulta anacrónica y se acepta de forma general en el derecho a la prueba que viene siendo exigida por el juez a fin de que pueda obligar a una de las partes de poder alcanzar dicho medio probatorio a fin de conseguir una sentencia realmente justa apegada a la verdad procesal.

4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE CÓMO ACREDITAR LAS HORAS EXTRAS EN EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

Dentro de la norma constitucional se viene subsumiendo cada uno de los derechos laborales que le son asistidos al trabajador bajo un contexto de ser irrenunciables bajo el contexto de una jornada ordinaria laboral, situación jurídica que está regulada en el artículo 25, donde se ha llegado a establecer que la jornada ordinaria de trabajo viene a ser de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como un tiempo máximo, si la jornada sobrepasa este tiempo se estaría frente a horas extras laborales. Cabe mencionar que, cuando se presenta un horario de trabajo atípico, el promedio de horas trabajadas no puede superar el máximo de las horas descritas anteriormente. En ese sentido es derecho del trabajador de poder gozar del descanso semanal así como anual para cuyo efecto deben estar debidamente remunerados, esto como consecuencia del mandato imperativo de la ley laboral. Es importante que dentro de la acreditación de las horas extras laboradas por el trabajador en favor de la empresa, estas deban estar sujetas al cumplimiento de los artículos 23 y 24 de la constitución política del estado; donde el estado viene brindando la debida protección al trabajador bajo el contexto del bienestar material y espiritual; así mismo es notorio que ninguna relación laboral debe poner cierto límite para el ejercicio de los derechos constitucionales, ni mucho menos proponer situaciones donde se vea afectado la dignidad del trabajador. En consecuencia el trabajo implica el respeto y el cuidado que deben tener los empleadores para con los trabajadores que tienen a su cargo, pero pese a ello en la actualidad se sigue vulnerando los derechos laborales mediante la jornada ordinaria laboral teniendo como consecuencia el desarrollo de un trabajo en sobretiempo sin que el trabajador perciba una remuneración que esté acorde a su esfuerzo desarrollado en favor de la empresa.

Dentro del marco normativo vigente a nivel nacional sobre el tema de investigación se tiene al decreto legislativo Nro. 854, marco normativo que brinda una mayor protección a los trabajadores por parte del estado, así mismo se tiene al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 854 dado en el año 2002, donde el estado fija parámetros relacionados a la jornada de trabajo, el horario de trabajo y el trabajo sobre horas extras, marco jurídico que fue modificado por la Ley Nro. 27671. A nivel de la Ley Nro. 27671, se ha logrado modificar la ley de la jornada de trabajo, horario de trabajo y el trabajo realizado en sobretiempo, desarrollado en los artículos 1, 2, 7, 8, 9, 10, donde también se tuvo una modificatoria donde se llegó a adicionar el artículo 10-A, que fuera aprobado por el Decreto Legislativo Nro. 854, donde se ha llegado a establecer que el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo donde tiene el deber de utilizar medios técnicos o manuales que sean seguros así como confiables. En consecuencia si el sistema implementado es deficiente esto no impedirá el pago del trabajo que haya sido desarrollado en sobretiempo por parte del trabajador, en consecuencia si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización se le deberá considerar como cierto bajo el principio de primacía de la realidad. El problema que se tiene dentro de este artículo, es que se viene presentando cierta deficiencia en el extremo de una falta de precisión y vacío legal, por cuanto este artículo en análisis será utilizado por el trabajador bajo el amparo de sus derechos que constitucionalmente están avalados; pero pese a ello en estos tiempos nos encontramos frente a un alto nivel de desprotección al trabajo, donde el principal afectado viene a ser los trabajadores quienes vienen cumpliendo puntualmente con su trabajo de forma diaria a su vez tiene que cumplir trabajo extra es decir en sobretiempo, donde muchas veces no es remunerado de forma efectiva de parte del empleador por el sobreesfuerzo desarrollado; esto como consecuencia de la falta de un marco normativo que permita tipificar de forma adecuada como se debe probar el sobreesfuerzo realizado por aquellos trabajadores en favor favor del empleador.

A nivel de la investigación lo que se busca es que el artículo en mención pueda a bien referir de manera concisa cuáles son esos medios técnicos o manuales seguros y

confiables que registren el trabajo realizado en sobretiempo por parte del trabajador; por cuanto esta norma sólo refiere en resaltar de manera particular al registro de control de asistencia; por lo tanto este registro en nuestro días muy a pesar de ser exigente en relación a sus formalidades no acredita la situación real del trabajo desarrollado, hecho que será necesario para que el trabajador pueda demostrar ante un inminente proceso judicial en aras de buscar su reivindicación a sus derechos laborales que haya sido vulnerado por parte del empleador. A nivel del derecho laboral se ha consagrado en una rama del derecho de forma autónoma en mérito a que se han promulgado diversas normas que vienen regulando derechos y obligaciones producto de una relación laboral, donde se presentan principios peculiares e instituciones especialmente de uso propio para el derecho laboral, donde otra rama del derecho las puede adoptar para su aplicación dentro del contexto jurídico. En consecuencia el derecho laboral viene presentando como objetivo fundamental características que permiten el desarrollo de la sociedad contemporánea y que desempeña un papel fundamental en la vida de la persona como trabajador dependiente dentro de la actividad privada. (Zavala, 2011); es así que dentro de este contexto es claro mencionar que el derecho laboral ha tenido mucha injerencia a nivel de los derechos que han sido regulados dentro de la norma constitucional en estos últimos años, que sin duda han logrado generar un gran impacto en la regulación de los derechos laborales en favor del trabajador quien es la parte más débil en la relación laboral frente al empleador, haciendo hincapié al respeto del contrato de trabajo, el respeto a la remuneración del trabajador, jornada y horario de trabajo, etc; por otro lado dentro de la norma constitucional se ha logrado establecer diversos criterios mediante disposiciones legales donde destacan la protección contra el despido arbitrario dejando de lado la estabilidad laboral que estaba tutelada en la norma antecesora, así mismo dentro de la constitución destaca el respeto a una jornada de trabajo acumulativa o atípica así como el respeto al trabajador en relación a las horas extras que pueda a bien realizar en beneficio del empleador. (Chanamé, 2012); es así que en mérito al artículo 25 de la constitución política del Perú se encuentra regulado la jornada de trabajo donde se establece que es de ocho horas diarias así como de

cuarenta y ocho horas semanales como límite máximo, en ese sentido las horas que superen esta jornada de trabajo nos conlleva a estar frente a un horario extra o sobretiempo de labor prestada de forma efectiva en ese entender debe ser remunerado bajo las condiciones de acuerdo a ley. Así mismo debemos comprender que según el marco normativo constitucional el trabajador tiene derecho a un descanso semanal y anual debidamente remunerado así como el pago de sus demás beneficios laborales. Pero pese a ello, de tener una norma de este contexto aun no se tiene un marco normativo típico donde se pueda haber establecido de forma certera los medios probatorios que puedan ayudar al trabajador a demostrar las horas extras prestadas en el cumplimiento de algún servicio en beneficio del empleador, dando lugar a que se cometan abusos de parte de la empresa en el no pago de la remuneración por horas extras sin que se haya tenido incluso su asentamiento voluntario, todo por el temor de ser despedido. (Rubio, 2012); cabe destacar que el tiempo de trabajo y permanencia del trabajador en las instalaciones de la empresa donde va a cumplir las diferentes labores encargadas por parte del empleador de manera personal y exclusiva entendiéndose que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. (Avalos, 2018); así mismo el horario de trabajo según el marco legal, es considerado como el momento donde el trabajador permanece en las instalaciones de su centro de trabajo cumpliendo sus labores encomendadas por el empleador de forma exclusiva y personal, por otro lado comprende también los instantes del día en el hecho de ingresar y salir de la empresa, es por ello que el horario de trabajo puede variar siempre en cuando se deba a políticas institucionales del empleador, generando turnos rotativos entre los trabajadores para los horarios de trabajo en función al calendario laboral. (Avalos, 2018); en ese entender cabe destacar que la función inspectiva que realiza los inspectores de trabajo se da en función de poder velar el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y demás normas relacionadas al derecho del trabajo, la cual se va a convertir en medio probatorio dentro del proceso laboral, dentro de estas acciones se tiene a las siguientes: Desarrollar el monitoreo del cumplimiento de las relacionadas al derecho de trabajo propiamente y el cumplimiento de las normas elementales

de higiene y seguridad ocupacional, de proporcionar la debida orientación de los derechos y deberes que le asisten al trabajador así como al empleador bajo el régimen laboral privado, así mismo debe de considerar la información de aquellos vacíos y lagunas normativas sobre una situación jurídica en mérito a la ley laboral que está en vigencia. (RPP Noticias, 2018); dentro del análisis que se viene realizando se tiene que considerar inspección que realiza el juez al lugar de los hecho en materia laboral, donde se promueve la visita de parte del juez que viene llevando la causa a las instalaciones de la empresa donde se dio lugar a la vulneración de los derechos del trabajador o se produjo una incertidumbre jurídica materia de la relación laboral entre el trabajador y el empleador; todo esto con el afán de poder cerciorarse de manera personal del estado de efectividad de los hechos que se vienen alegando en la demanda así como en la contestación que obran en el expediente judicial. Esta inspección sólo se realizará si el marco normativo así lo requiere o manda. Debiéndose entender que la inspección que realiza el juez al lugar de los hechos constituye en prueba plena en referencia a las circunstancias materiales que pudieron haberse constatado como el resultado de la propia observación hecha por el juez. (Días, 2011)

4.3. RESULTADOS SOBRE ANÁLISIS DE LA PRUEBA ADECUADA PARA ACREDITAR EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES A NIVEL DEL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO.

Dentro del análisis que se viene desarrollando conviene dar a conocer cuales son las responsabilidades del empleador frente a la jornada de trabajo, en consecuencia el empleador debe dar a conocer por medio de carteles que estén situados en lugares visibles dentro de la empresa o mediante algún medio adecuado para mantener informado al trabajador sobre las horas en que comienza y termina su jornada de trabajo, cabe destacar que el cúmulo de horas deben ser observadas en mérito a que no se excedan los límites establecidos por ley, las cuales no deberán ser modificadas, sino en el modo o en la forma que manda el marco normativo específico para el caso. Cabe destacar que los descansos que el empleador pueda conceder durante la jornada de trabajo tienen que también estar considerados en los carteles. La norma bajo análisis hace referencia al registro de control

de asistencia lo cual puede ser llevado por la empresa mediante un medio físico o digital, pero es responsabilidad de ella su cuidado y protección donde se impida su adulteración, deterioro o en su defecto su pérdida; hecho que puede conllevar a perjudicar al trabajador en un futuro, por otro lado se debe considerar que el empleador tendrá la facultad de impedir el registro de ingreso al trabajador siempre en cuando el trabajador haya llegado fuera del horario de ingreso incluido el tiempo de tolerancia fijado por la empresa, situación que debe estar establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Debemos indicar que el registro de salida hace referencia de forma tácita que la jornada de trabajo ha concluido para el trabajador, así mismo queda terminantemente prohibido la existencia de un registro previo o complementario de asistencia, en consecuencia la ley exige que estos registros deben ser conservado por el empleador hasta cinco años después de ser generados. No cabe duda que en algunas empresas se tienen establecidos jornadas de trabajo inferiores a lo que manda la norma; pero pese a esto es responsabilidad del empleador asumir el pago de las horas extras realizadas en función a la jornada establecida a nivel de la empresa. El empleador debe considerar en todo momento que el trabajo en sobretiempo es una acción voluntaria del trabajador. Dentro de este contexto conviene afirmar que el empleador está en la obligación de poder compensar el trabajo prestado en sobretiempo, dándole al trabajador permisos o en su defecto periodos de descanso en función al sobretiempo desarrollado. La diversas dificultades de prueba que vienen padeciendo los trabajadores en pos de pretender hacer que se les reivindique ciertos derechos laborales que fueron vulnerados por el empleador está el hecho de poder acreditar el trabajo en sobretiempo u horas extras que han sido laboradas de forma efectiva, lo que viene trayendo como consecuencia que varios de los trabajadores de la actividad privada esten en una situación donde no se les llega a remunerar de forma conveniente.

En ese contexto la prueba en materia laboral obedece a que debe ser sustentada a quien viene alegando hechos a fin de poder tener sustento su fundamento fáctico al momento de ser valorado por el juez, en ese sentido resulta fundamental referirnos a la prueba en materia laboral que en la mayoría de los casos le corresponde presentar al trabajador bajo

los criterios normativos que están establecidos en la norma procesal, pero debemos tener en cuenta que el más fuerte en esta relación es el empleador quien tiene a la mano todo tipo de prueba a ser presentada en contraposición de lo que viene alegando el trabajador, en ese sentido el juez debe ser muy cauteloso al momento de valorarlas en juicio para poder emitir una sentencia acorde a derecho. (Álvarez, 2010); es por ello que resulta manifestar que la importancia de la prueba radica fundamentalmente en poder demostrar un hecho que es esencial para poder satisfacer el interés jurídico invocado jurídicamente la cual es tutelado por el órgano jurisdiccional. Por lo tanto la prueba dentro del derecho laboral son realmente relevantes y se presentarán de acuerdo a las diversas situaciones que hayan dado lugar a la incertidumbre jurídica o el conflicto de intereses pero que estén relacionados a los derechos y obligaciones laborales. (Álvarez, 2010); bajo el contexto del principio protector para el trabajador, la cual debemos de comprender que todas las personas según mandato constitucional son iguales, pero dentro del ámbito laboral la situación es totalmente diferente ya quien ostenta mayor ventaja y poder es el empleador frente al trabajador es por ello que el estado peruano tiene la obligación de proteger al trabajador contra todo tipo de abuso que tienda a desarrollar el empleador a través de diversos mecanismos jurídicos el cual permita disminuir esta desventaja entre ambos sujetos procesales. (Zavala, 2011); así mismo se tiene al principio de irrenunciabilidad de derechos, este principio permite cautelar los derechos de los trabajadores; donde no permite por ningún medio la disposición de cada uno de los derechos laborales adquiridos en beneficio del trabajador quien es la parte más débil en esta relación jurídica, si se presenta estas disposiciones de estos derechos por parte del empleador, la ley debe sancionarlas con la nulidad de las mismas. (Infantes et al., 2012); por otro lado se tiene al principio de primacía de la realidad, que es catalogado como uno de los principios elementales en pos de la protección de los derechos del trabajador que va a desvirtuar todo lo que viene siendo dado y regulado en algún acto jurídico laboral, en consecuencia para este principio lo que ocurre en los hechos o en el terreno laboral son los que prevalece sobre los documentos. Dentro del ámbito del trabajo de horas extras de darse en la práctica

tales circunstancias sin que se haya dejado constancia de ello se debe proceder a aceptarla de manera tácita salvo que el empleador pueda a bien demostrar lo contrario. (Becerra, s/f) Cabe mencionar que a nivel del artículo 25 de la Constitución se ha logrado establecer como jornada diaria; las ocho horas diarias durante seis días a la semana; pero pese a este precepto normativo y además de tener normas de carácter laboral que regulan la jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, no se tiene un marco jurídico que permita especificar cuales son los medios probatorios típicos fijados en nuestra legislación que permita al trabajadores demostrar de forma fehaciente el trabajo realizado en sobretiempo, pese a que dentro de las empresas privadas se viene presentando a diario de observar a varios trabajadores que vienen desarrollando sus actividades en horas extras sin que se tenga su consentimiento de manera voluntaria; ya que muchos de ellos son sometidos a esta labor en horas extras con el temor de ser despedidos y no tengan un medio de ingreso económico que les permita autosostenerse.

Dentro de este análisis que venimos desarrollando conviene referirnos al trabajo extraordinario u horas extras que fueron catalogados por la doctrina jurídica en materia laboral; este tema actualmente se ha constituido en un tema realmente muy sensible dentro de la relación laboral donde se presenta diversos vacíos en la forma jurídica, teniendo esta premisa podemos afirmar que el trabajo en sobretiempo es aquella labor que realiza el trabajador en horas donde se excede de la jornada legal que está regulado en la ley, donde el empleador debe de abonar una remuneración incrementada en relación a una sobretasa que puede ser de carácter legal así mismo de común acuerdo entre las partes donde no genere la vulneración de derechos laborales. (Celis, 2017); dentro de las condiciones para el desarrollo de las horas extras, debe tenerse presente que el trabajo de sobretiempo debe ser voluntario y jamás debe someterse a imposiciones unilaterales del empleador,, en otras palabras el trabajador no puede exigir al empleador al hecho de hacerle trabajar horas extras, ni mucho menos el trabajador tiene la obligación de realizarlo, por lo tanto el trabajo en horas extras debe ser el resultado de un consenso entre ambas partes. Pero si se presenta el caso de que el empleador ha impuesto un horario fuera de lo habitual este

deberá de pagarse justamente con su remuneración que le corresponde al trabajador incluyendo la sobretasa que está regulada por ley; en ese entender cuando se haya demostrado que el trabajador ha laborado horas extras bajo imposición del empleador este deberá de pagar al trabajador una indemnización equivalente que equivale al 100% del valor hora extra así lo establece el artículo 9 del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR; los casos justificados para la labor en horas extras están reguladas en la norma laboral donde resulte indispensable a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor o en su defecto ponga en peligro inminente a las personas, así como los bienes de la empresa o se ponga en peligro la actividad continua de la productividad empresarial, en ese sentido y bajo esa premisa normativa es obligatoria la prestación de horas extras de parte del trabajador las mismas que deben ser remuneradas de acuerdo a ley, así lo establece el artículo 9, del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR y el artículo 19 del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR; así como también debe tenerse en cuenta que las horas extras pueden realizarse antes o después del horario de trabajo habitual, así lo establece el artículo 10 del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR. (Castillo et al., 2014); es por ello que resulta importante la función inspectiva que realiza los inspectores de trabajo la cual se da en función de poder velar el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y demás normas relacionadas al derecho del trabajo, la cual se va a convertir en medio probatorio dentro del proceso laboral, dentro de estas acciones se tiene a las siguientes: Se promueve el monitoreo del cumplimiento de las relacionadas al derecho de trabajo propiamente y el cumplimiento de las normas elementales de higiene y seguridad ocupacional; tiene el deber de proporcionar la debida orientación de los derechos y deberes que le asisten al trabajador así como al empleador bajo el régimen laboral privado; así mismo debe de considerar la información de aquellos vacíos y lagunas normativas sobre una situación jurídica en mérito a la ley laboral que está en vigencia. (RPP Noticias, 2018)

Cabe destacar en relación al pago de la sobretasa por el trabajo en sobretiempo debe de ser remunerada de manera extraordinaria bajo un contexto de un convenio, pacto colectivo o en razón a lo establecido en el contrato de trabajo, por cuanto el monto mínimo que se

debe de pagar por este trabajo realizado es el valor de la hora con un incremento del 25% para las dos primeras horas y en un 35% cuando se superen las dos horas, para determinar el valor hora debe tenerse en cuenta como base la remuneración ordinaria que percibe el trabajador así lo establece el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el pago efectivo de esta sobretasa deberá de ser junto con la remuneración habitual del trabajador que puede ser percibida de manera semanal, quincenal o mensual.

4.4. JURISPRUDENCIA SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN

- Casación laboral, 6802-2015,

Donde se declaró FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Luis Enrique Saldaña Montenegro, por lo tanto llegaron a CASAR la Sentencia de vista, y lograron: CONFIRMAR la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, por lo tanto llegaron a ORDENAR que la empresa que ha sido demandada cumpla con pagar en favor del trabajador demandante la suma de S/ 47, 206.15, esto por concepto de horas extras donde se incluya el pago de los intereses legales más las costas y costos del proceso en contra de Petróleos del Perú (PETROPERÚ S.A.), en el proceso del pago de horas extras.

- Juzgado de Paz Letrado Laboral, Exp 286- 2014 dado en el año 2018

En el proceso se llegó a declarar INFUNDADO en parte la demanda, donde se llegó a desestimar el petitorio en el extremo de pago de horas extras y pago de días feriados. interpuesto por Emilio William Cobeñas Manay, quien ha logrado acudir a la Gerencia Regional de Trabajo, donde llegó a solicitar la verificación por despido con el propósito de acreditar la relación laboral y el trabajo en horas extras, que dio razón al acta de fecha 16 de enero del año 2014, cuál es el único instrumento que prueba que el trabajador a laborado en la empresa Molinera ADEMY SAC. en tiempo extra, la cual fue accionada ante el órgano jurisdiccional donde solicita el pago de horas extras y el pago laborado en días feriados, en el caso materia de análisis el demandante no ha llegado a probado que realizaba una prestación de servicios en sobretiempo, donde el juez no le llegar a otorgar el pago por haber realizado trabajo en horas extras todo ello porque en el acta no se tenía una verdadera motivación de la misma, en ese sentido el abogado del demandante se abstuvo

de presentar recurso de apelación ya que considera que sería una pérdida de tiempo optar en presentar dicho recurso ya que no se cuenta con otros medios de prueba que permita acreditar el trabajo en sobretiempo realizado, lo que causó perjuicio al trabajador.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

A nivel de la prueba en materia de un proceso laboral pueden ser admitidos a juicio los siguientes: Los instrumentos de carácter público y privado, la prueba testimonial, la prueba pericial sólo en materia contable, la confesión judicial de parte, la inspección personal que realice el juez en el centro de trabajo, la inspección que ha realizado la autoridad administrativa de trabajo, en consecuencia la carga probatoria que pueda presentar quien demanda debe ser entendida como la fuerza relativa para crear cierto grado de convicción en el juez en relación a los demás medios probatorios que se puedan presentar en el proceso. En ese sentido cabe destacar que a nivel de la valoración probatoria es la confesión judicial de parte y el instrumento público que va a producir en el juzgador plena prueba del hecho, en consecuencia basta con actuarlos convenientemente para poder generar la verdad de una situación jurídica, así mismo debe comprenderse que las demás pruebas enunciadas por lo general van a producir prueba semiplena, lo que hace necesario de ser complementadas con otros medios probatorios según sea el caso. A nivel de la Ley Nro. 27671, se ha logrado modificar la ley de la jornada de trabajo, horario de trabajo y el trabajo realizado en sobretiempo, desarrollado en los artículos 1, 2, 7, 8, 9, 10, donde también se tuvo una modificatoria donde se llegó a adicionar el artículo 10-A, que fuera aprobado por el Decreto Legislativo Nro. 854, donde se ha llegado a establecer que el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo donde tiene el deber de utilizar medios técnicos o manuales que sean seguros así como confiables. En consecuencia si el sistema implementado es deficiente esto no impedirá el pago del trabajo que haya sido desarrollado en sobretiempo por parte del trabajador, así mismo si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización se le deberá considerar como cierto bajo el principio de primacía de la realidad; en consecuencia estos resultados tienen relación con el estudio de Ribeiro (2015), quien realizó su estudio sobre

la flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español, el autor pudo arribar a las siguientes conclusiones al concluir su trabajo: Se pudo observar que la promoción de la salud del Trabajador es un derecho de carácter imprescindible por lo tanto se hace mención a la limitación de las labores que se puedan realizar en horas extraordinarias. Por lo tanto el gobierno español mediante su mandato jurídico ha señalado un límite de ochenta horas extraordinarias por año, así lo regula el artículo 35.2 del ET, pero pese a ello el mismo cuerpo normativo ha logrado establecer excepciones en relación al cómputo de las horas extras, donde se viene permitiendo el descanso a lo largo de los cuatro meses siguientes, hecho que viene vulnerando la propia limitación impuesta por ley. Mientras que en la legislación brasileña no existe un límite en relación al trabajo en horas extras, es por ello que el 25% de los trabajadores brasileños que tienen un puesto de trabajo formal vienen desarrollando horas extras de forma continua y frecuente hecho que también es contrario a los derechos que tienen los trabajadores. Dentro de este contexto la valoración y obligación de poder aportar pruebas al proceso laboral hace referencia que en la actualidad esta manera de razonar resulta anacrónica y se acepta de forma general en el derecho a la prueba que viene siendo exigida por el juez a fin de que pueda obligar a una de las partes de poder alcanzar dicho medio probatorio a fin de conseguir una sentencia realmente justa apegada a la verdad procesal. Es así que estos resultados encontrados tienen relación con el estudio de Barreto e Ypanaque (2015), quien ha logrado observar las experiencias de las enfermeras que realizan horas extras en un hospital de alta complejidad en la ciudad de Chiclayo - Perú, los tesisistas lograron llegar a las siguientes conclusiones: Mediante las entrevistas que se lograron aplicar por parte de las investigadoras como trabajo de campo; se pudo obtener una información importantísima, donde se pudo hallar una aproximación sobre la forma en que las profesionales sienten, piensan y experimentan cuando desarrollan sus actividades en horas extras es decir fuera de su turno, las cuales fueron escuchadas mediante discursos a fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales y sean remuneradas de acuerdo a ley.

El problema que se tiene dentro de este artículo, es que se viene presentando cierta deficiencia en el extremo de una falta de precisión y vacío legal, por cuanto este artículo en análisis será utilizado por el trabajador bajo el amparo de sus derechos que constitucionalmente están avalados; pero pese a ello en estos tiempos nos encontramos frente a un alto nivel de desprotección al trabajo, donde el principal afectado viene a ser los trabajadores quienes vienen cumpliendo puntualmente con su trabajo de forma diaria a su vez tiene que cumplir trabajo extra es decir en sobretiempo, donde muchas veces no es remunerado de forma efectiva de parte del empleador por el sobreesfuerzo desarrollado; esto como consecuencia de la falta de un marco normativo que permita tipificar de forma adecuada como se debe probar el sobreesfuerzo realizado por aquellos trabajadores en favor favor del empleador. A nivel de la investigación lo que se busca es que el artículo en mención pueda a bien referir de manera concisa cuáles son esos medios técnicos o manuales seguros y confiables que registren el trabajo realizado en sobretiempo por parte del trabajador; por cuanto esta norma sólo refiere en resaltar de manera particular al registro de control de asistencia; por lo tanto este registro en nuestro días muy a pesar de ser exigente en relación a sus formalidades no acredita la situación real del trabajo desarrollado, hecho que será necesario para que el trabajador pueda demostrar ante un inminente proceso judicial en aras de buscar su reivindicación a sus derechos laborales que haya sido vulnerado por parte del empleador. Por lo tanto estos resultados encontrados después de haber realizado el análisis tiene relación con el estudio de Peña (2017), ha logrado desarrollar su trabajo de investigación sobre la necesidad de regular adecuadamente la actividad probatoria en el procedimiento señalado a nivel del la nueva Ley procesal del trabajo, dentro de este contexto el autor ha logrado llegar a las siguientes conclusiones: Dentro de los defectos previstos han dado razón en el hecho de poder introducir modificaciones al marco legal que vienen regulando sobre aspectos relacionados a los medios probatorios típicos y atípicos. Esto como consecuencia que dentro de la norma no existe un apartado que esté referido a los medios probatorios típicos que permitan probar aspectos relacionados a la prestación de servicios efectivos en favor del empleador. Todo

ello como consecuencia de que se tiene actualmente a varios trabajadores que vienen prestando servicios en sobretiempo quienes presentan problemas al momento de probar su efectivo trabajo para posterior reconocimiento y pago por parte del empleador de estas horas extras laboradas.

Dentro del tema bajo análisis se tiene al registro de control de asistencia lo cual puede ser llevado por la empresa mediante un medio físico o digital, pero es responsabilidad de ella su cuidado y protección donde se impida su adulteración, deterioro o en su defecto su pérdida; hecho que puede conllevar a perjudicar al trabajador en un futuro, por otro lado se debe considerar que el empleador tendrá la facultad de impedir el registro de ingreso al trabajador siempre en cuando el trabajador haya llegado fuera del horario de ingreso incluido el tiempo de tolerancia fijado por la empresa, situación que debe estar establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Debemos indicar que el registro de salida hace referencia de forma tácita que la jornada de trabajo ha concluido para el trabajador, así mismo queda terminantemente prohibido la existencia de un registro previo o complementario de asistencia, en consecuencia la ley exige que estos registros deben ser conservado por el empleador hasta cinco años después de ser generados. Dentro de este contexto conviene afirmar que el empleador está en la obligación de poder compensar el trabajo prestado en sobretiempo, dándole al trabajador permisos o en su defecto periodos de descanso en función al sobretiempo desarrollado. La diversas dificultades de prueba que vienen padeciendo los trabajadores en pos de pretender hacer que se les reivindique ciertos derechos laborales que fueron vulnerados por el empleador está el hecho de poder acreditar el trabajo en sobretiempo u horas extras que han sido laboradas de forma efectiva, lo que viene trayendo como consecuencia que varios de los trabajadores de la actividad privada esten en una situación donde no se les llega a remunerar de forma conveniente. Cabe mencionar que a nivel del artículo 25 de la Constitución se ha logrado establecer como jornada diaria; las ocho horas diarias durante seis días a la semana; pero pese a este precepto normativo y además de tener normas de carácter laboral que regulan la jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, no se tiene un marco jurídico que

permita especificar cuales son los medios probatorios típicos fijados en nuestra legislación que permita al trabajadores demostrar de forma fehaciente el trabajo realizado en sobretiempo, pese a que dentro de las empresas privadas se viene presentando a diario de observar a varios trabajadores que vienen desarrollando sus actividades en horas extras sin que se tenga su consentimiento de manera voluntaria; ya que muchos de ellos son sometidos a esta labor en horas extras con el temor de ser despedidos y no tengan un medio de ingreso económico que les permita autosostenerse. En consecuencia estos resultados que se tiene, presentan cierta relación con el estudio de Quispe (2017), quien pudo desarrollar su trabajo de investigación sobre el reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan, el autor ha logrado arribar a las siguientes conclusiones, pudo determinar que dentro de los tres regímenes laborales que hay a nivel de la administración laboral, vienen dándose disposiciones donde se vienen considerando limitaciones que vienen vulnerando los extremos del artículo 25 de la constitución política del Perú, donde se dispone de una contraprestación justa y equitativa en relación al trabajo en sobretiempo desarrollado de parte del trabajador sea en el régimen laboral donde se encuentre, hecho que viene dando lugar a la vulneración de sus derechos laborales como trabajador, por cuanto se vienen privando a poder percibir una remuneración justa y equitativa por la labor desarrollada de parte del trabajador en beneficio del empleador, donde se vulnera al mismo tiempo el artículo 23 de la carta magna, donde queda preestablecido que nadie está obligado a prestar trabajo sin que reciba una retribución justa bajo su libre consentimiento.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha logrado identificar las pruebas que resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores identificándose la existencia de un problema que se tiene dentro de la legislación laboral dado en el Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, modificado por el Decreto Legislativo Nro. 854, en el artículo 10-A, donde se viene presentando cierta deficiencia en el extremo de una falta de precisión y vacío legal, que permita tipificar de forma adecuada como se debe probar las horas trabajadas en sobretiempo ya que constituye un sobreesfuerzo realizado por aquellos trabajadores en favor del empleador.

SEGUNDA: Se pudo identificar la influencia de las pruebas adecuadas ante el Juez Laboral para acreditar el pago de las horas extras en favor de los trabajadores encontrándose diversas dificultades de poder probar que vienen padeciendo los trabajadores en pos de pretender hacer que se les reivindique ciertos derechos laborales que fueron vulnerados por el empleador esto como consecuencia de no poder acreditar el trabajo en sobretiempo u horas extras que han sido laboradas de forma efectiva, lo que viene trayendo como consecuencia que varios de los trabajadores de la actividad privada esten en una situación donde no se les viene reconociendo sus derechos a través del órgano jurisdiccional.

TERCERA: Se ha logrado analizar el valor jurídico de las pruebas adecuadas para poder acreditar el pago de las horas extras en favor del trabajador; donde la normatividad no ha logrado regular de manera concisa cuáles son los medios técnicos o manuales seguros y confiables que registren el trabajo realizado en sobretiempo por parte del trabajador; ya que la norma actual sólo refiere en resaltar de manera particular al registro de control de asistencia; por lo tanto este registro en nuestro días muy a pesar de ser exigente en relación

a sus formalidades no acredita la situación real del trabajo desarrollado en sobre tiempo pudiéndose en muchos casos ser manipulado por el empleador.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al poder legislativo de poder promover una modificatoria en el marco jurídico relacionado al Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, modificado por el Decreto Legislativo Nro. 854, en el artículo 10-A, en el sentido de que se detalle cuáles son los medios probatorios adecuados para poder acreditar la labor de las horas extras a nivel del régimen laboral privado, en aras de poder minimizar la dificultad de pretender probar la actividad realizada en juicio.

SEGUNDO: Se recomienda al estado peruano por intermedio del Ministerio de Justicia se promueva el patrocinio jurídico gratuito en favor de los trabajadores, para poder brindar una orientación a nivel jurídico y evitar que los empleadores burlen sus derechos laborales en el no pago de las horas extras realizadas dentro de la empresa.

TERCERO: Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo de Puno así como a la SUNAFIL, de poder capacitar a los inspectores para la realización de una visita inspectiva al interior de las empresas del sector privado a fin de contar con conocimientos especializados, para poder verificar si a sido adulterado o no el registro de control de asistencia del personal de forma dolosa por parte del empleador, esto con el afán de evadir sus obligaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez (2010), Nuevo Procedimiento Laboral – Ley N° 29497. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Ameghino et al. (2016), Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er Juzgado de Paz Letrado de La Victoria – Chiclayo durante el año 2014. (Tesis para optar el título de Abogado). Universidad Señor de Sipan (U.S.S), Lambayeque.
- Arce (2008), Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima, Perú: Ed. Palestra.
- Avalos (2012), Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la ley 29497. Lima: Jurista Editores E.I.R.L
- Avalos (2018), Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas. Para optar el grado Académico de Magíster. Universidad Católica, Perú. Obtenido http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVAL_OS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreto & Ypanaque (2015), Experiencias de las enfermeras que realizan horas extras en un hospital de alta complejidad. Chiclayo – Perú. (Tesis para optar el título de licenciado en enfermería). Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), Lambayeque.
- Becerra (s/f), Los principios del derecho del trabajo.
- Campos (2010), Nuevo régimen laboral empresarial. Editorial Gaceta Jurídica.
- Castillo et al (2014), Compendio del derecho laboral peruano. Sexta edición. Lima: ECB Ediciones S.A.C
- Celis (2017), La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010 - 2017. Para optar el Grado Académico de Maestro. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2816/BC-TES-TMP1641.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanamé (2012), La Constitución didáctica (explicada en diagramas). [Primera Edición]. Lima: impreso en Perú

- De Miguel & Prieto (2016), El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Bolivia: Universidad Católica Boliviana “San Pablo”.
- Días (2011), Actos de Hostigamiento en la Relación Laboral. Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Espinoza (2017), Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?. (Tesis para optar el grado de la segunda especialidad en derecho del trabajo y seguridad social). Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Lima.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014), Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Herrera et al (2015). La jornada de trabajo en las empresas de servicios privados de seguridad. (Tesis para optar el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas). Universidad de El Salvador, San Salvador.
- Infantes et al (2012). Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador. Primera edición. Lima: Pacifico Editores S.A.C
- Machaca (2023), Mobbing laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de transportes Rosegur S.A.C. - Juliaca 2022, UPSC. Puno. Perú
- Paredes (2010), Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Lima: Gráfica Multiservicios la Esperanza S.A.C.
- Peña & Peña (2011), Manual de Derecho Procesal Laboral. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Peña (2017), Necesidad de regular adecuadamente la actividad probatoria en el procedimiento señalado en la nueva Ley procesal del trabajo. (Tesis para optar el Grado Académico de maestro en derecho del trabajo). Universidad San Martín de Porres (USMP), Lima.
- Quispe (2017), El Reconocimiento del Trabajo en Sobretiempo en el Régimen Público Laboral y la Ineficacia de las Normas que la Regulan. (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado). Universidad Andina del Cusco, Cusco.

- Ribeiro (2015), La Flexibilización del Tiempo de Trabajo y La Violación del Derecho a La Salud Laboral: Análisis de Los Ordenamientos Jurídicos Brasileño y Español. (Tesis de Doctorado). Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), España.
- Rubio (2012), Para Conocer la Constitución de 1993. [Tercera Edición]. Lima: Fondo Editorial PUCP
- RPP Noticias (2018), SUNAFIL supervisa jornada de trabajo en centro comercial de Chiclayo. Obtenido <https://rpp.pe/peru/lambayeque/sunafil-supervisa-jornada-de-trabajo-en-centrocomercial-de-chiclayo-noticia-1101768>
- Tam, Vera y Oliveros (2008), Pensamiento y acción. obtenido de tipos, métodos y estrategias de investigación científica: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Toyama (2008), Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral. Imprenta editorial el Búho. Lima Perú
- Toyama (2015), El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un Enfoque Teórico-Práctico. Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama (2015), El derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Gaceta jurídica
- Vega (2017), Los trabajadores a los que no les pagarían más por estar disponibles". Obtenido <https://www.elespectador.com/economia/estos-son-los-trabajadores-los-que-noles-pagarian-por-estar-disponibles-articulo-709540>
- Zavala (2011), El ABC del derecho laboral y procesal laboral. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L
- Zegarra (2016), Incentivos de horas extras y la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la universidad nacional de Cajamarca - 2014.Universidad César Vallejo, Perú.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
<p>- ¿Qué pruebas resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores del régimen laboral privado, 2023?</p>	<p>- Identificar las pruebas resultan adecuadas para poder acreditar el pago de las horas en favor de los trabajadores del régimen laboral privado, 2023.</p>	<p>Pruebas adecuadas.</p>	<p>El contrato de trabajo. Las notificaciones realizadas al trabajador sobre horas extras. Memorándum por el empleador. Actas levantadas por el inspector de trabajo. Pericias contables aplicadas a la remuneración del trabajador.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>- ¿De qué forma vienen influyendo las pruebas adecuadas ante el Juez Laboral para poder acreditar el pago de las horas extras en favor de los trabajadores del régimen laboral privado?</p> <p>- ¿Cuál es el valor jurídico de las pruebas adecuadas para poder acreditar el pago de las horas extras en favor del trabajador del régimen laboral privado, 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Identificar de qué forma vienen influyendo las pruebas adecuadas ante el Juez Laboral para poder acreditar el pago de las horas extras en favor de los trabajadores del régimen laboral privado.</p> <p>- Analizar el valor jurídico de las pruebas adecuadas para poder acreditar el pago de las horas extras en favor del trabajador del régimen laboral privado, 2023.</p>	<p>EJE DE ANÁLISIS 2</p> <p>Pago de horas extra en favor del trabajador del régimen privado.</p>	<p>SUB EJES DE ANÁLISIS</p> <p>La constitución política del Perú. Ley 27671, sobre la jornada laboral. Decreto legislativo Nro. 854. Principios del derecho laboral. Naturaleza jurídica de las horas de trabajo.</p>

Anexo 02: Ficha bibliográfica.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Barreto & Ypanaque Título: Experiencias de las enfermeras que realizan horas extras en un hospital de alta complejidad. Chiclayo – Perú. Año de publicación: 2015	Lugar de publicación: Lambayeque. Editorial: Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo
<p>Dentro de la legislación laboral Peruano se ha logrado establecer la jornada laboral ordinaria de trabajo la cual es de ocho horas diarias, así como cuarenta y ocho horas semanales, pero le da una salvedad al empleador dándole facultades para poder variar el horario de trabajo sin que se promueva sobrepasarse de los límites regulados por ley, pero pese a ello, muchos de los empleadores han logrado vulnerar lo que viene siendo regulado en la norma, superando el límite de horas máximas que viene siendo regulado por la constitución política del estado peruano y por ende por la ley laboral.</p>	

Autor: Toyama Título: El derecho individual del trabajo en el Perú. Año de publicación: 2015	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Gaceta jurídica.
<p>Debemos comprender que el derecho al trabajo es el principal fundamento que ha dado origen a los diversos derechos sociales de la persona a lo largo del tiempo, es así que la historia registra a la revolución industrial como la máxima expresión donde se llegó a consagrar los derechos laborales de la persona, así mismo se da una tratativa normativa al derecho al trabajo donde destaca la razón jurídica de poder realizar una prestación libre a cambio de una remuneración justa y/o equitativa en beneficio del trabajador, así mismo debe comprenderse que el trabajador se ha logrado constituir en un factor indicativo elemental para el desarrollo de la actividad empresarial.</p>	

Autor: Zavala Título: El ABC del derecho laboral y procesal laboral. Año de publicación: 2011	Lugar de publicación: Lima Editorial: : Editorial San Marcos E.I.R.L.
<p>Se debe entender que el derecho laboral de aquí a una parte se ha consagrado en una rama del derecho de forma autónoma en mérito a que se han promulgado diversas normas que vienen regulando derechos y obligaciones producto de una relación laboral, donde se presentan principios peculiares e instituciones especialmente de uso propio para el derecho laboral, donde otra rama del derecho las puede adoptar para su aplicación dentro del contexto jurídico. En consecuencia el derecho laboral viene presentando como objetivo fundamental características que permiten el desarrollo de la sociedad contemporánea y que desempeña un papel fundamental en la vida de la persona como trabajador dependiente dentro de la actividad privada</p>	

Autor: Toyama Título: El derecho individual del trabajo en el Perú. Año de publicación: 2015	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Gaceta jurídica.
<p>El contrato del trabajo</p> <p>Entiéndase como contrato de trabajo al acto jurídico en materia laboral donde se fundan los diversos acuerdos de voluntades entre el trabajador y el empleador, donde el trabajador está comprometido a poder prestar sus servicios de forma exclusiva y personal en favor del empleador y éste queda obligado del pago de su remuneración así como sus demás beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley</p>	

Autor: Arce Título: Derecho individual del trabajo en el Perú. Año de publicación: 2008	Lugar de publicación: Lima, Perú. Editorial: Ed. Palestra
<p>Sujetos que intervienen en un contrato de trabajo</p> <p>El empleador, en la relación de trabajo viene hacer la persona natural con negocio o la persona jurídica sea que pertenezca al sector privado o al sector privado quien va tener a su mando a personas mediante una relación laboral que le da el derecho de imponer su poder de dirección, fiscalización y control frente a sus trabajadores, así mismo se obliga al respeto irrestricto de los derecho laborales que le asisten al trabajador, dentro de ello destaca el pago de una remuneración justa acorde a derecho por el servicio prestado bajo la condición de subordinación así mismo de poder otorgar las prestaciones complementarias de seguridad social y en materia previsional que procure el bienestar del trabajador así como para su familia.</p> <p>El trabajador, Viene hacer una persona natural de sexo masculino o femenino quien va a prestar sus servicios de forma voluntaria en favor de un empleador dentro del contexto de subordinación bajo cualquier régimen laboral, teniéndose en cuenta que esta relación es regulada mediante un contrato de trabajo. Así mismo debemos de destacar que los trabajadores están obligados a cumplir las diversas tareas, así como disposiciones que emane el empleador por estar sujeto a un tema de subordinación bajo el amparo de la normatividad laboral, así como constitucional.</p>	

Autor: Avalos Título: Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la ley 29497. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: : Jurista Editores E.I.R.L
<p>El horario de trabajo según el marco legal</p> <p>Es el momento donde el trabajador permanece en las instalaciones de su centro de trabajo cumpliendo sus labores encomendadas por el empleador de forma exclusiva y personal, por otro lado comprende también los instantes del día en el hecho de ingresar y salir de la empresa, es por ello que el horario de trabajo puede variar siempre en cuando se deba a políticas institucionales del empleador, generando turnos rotativos entre los trabajadores para los horarios de trabajo en función al calendario laboral.</p>	

Autor: Celis Título: La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010 - 2017. Año de publicación: 2017	Lugar de publicación: Lambayeque. Editorial: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
<p>El trabajo extra o también llamado el trabajo en sobretiempo</p> <p>Llamado también el trabajo extraordinario u horas extras que fueron catalogados por la doctrina jurídica en materia laboral; este tema actualmente se ha constituido en un tema realmente muy sensible dentro de la relación laboral donde se presenta diversos vacíos en la forma jurídica, teniendo esta premisa podemos afirmar que el trabajo en sobretiempo es aquella labor que realiza el trabajador en horas donde se excede de la jornada legal que está regulado en la ley, donde el empleador debe de abonar una remuneración incrementada en relación a una sobretasa que puede ser de carácter legal así mismo de común acuerdo entre las partes donde no genere la vulneración de derechos laborales.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 728

Es por ello que resulta elemental poder tipificar los medios probatorios que permitan acreditar la labor efectiva de las horas extras que haya podido realizar el trabajador, esta situación permitirá beneficiar a todos los trabajadores que están laborando bajo el Régimen Laboral Privado regulado mediante el Decreto Legislativo Nro. 728, quienes se constituyen en la parte más débil de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, donde en muchas ocasiones los trabajadores se ven burlados en relación al pago de las horas extras, en otros términos el empleador no llega a pagarlos. En consecuencia esta situación nos lleva a identificar la vulneración del pago de las horas extras, sumado a ello la dificultad que se tiene para ser probado, es por eso que urge de forma práctica de regular un marco normativo donde se dé a conocer los diversos criterios en relación a los medios probatorios que tengan como propósito acreditar las horas extras que el trabajador haya podido realizar en beneficio de la empresa.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Legislativo Nro. 854

Decreto Legislativo Nro. 854, cuya norma jurídica viene regulando la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, esta norma fue promulgada con la finalidad de poder establecer el pago efectivo de las horas extras que les corresponde a los trabajadores por haber servido su trabajo en horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Por lo tanto, este marco legislativo debe ser utilizado para brindar una protección para el trabajador contra los abusos que pueda cometer el empleador.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política del Perú 1993

Dentro de este contexto es claro mencionar que el derecho laboral ha tenido mucha injerencia a nivel de los derechos que han sido regulados dentro de la norma constitucional en estos últimos años, que sin duda han logrado generar un gran impacto en la regulación de los derechos laborales en favor del trabajador quien es la parte más débil en la relación laboral frente al empleador, haciendo hincapié al respeto del contrato de trabajo, el respeto a la remuneración del trabajador, jornada y horario de trabajo, etc.

Dentro de la norma constitucional se ha logrado establecer diversos criterios mediante disposiciones legales donde destacan la protección contra el despido arbitrario dejando de lado la estabilidad laboral que estaba tutelada en la norma antecesora, así mismo dentro de la constitución destaca el respeto a una jornada de trabajo acumulativa o atípica así como el respeto al trabajador en relación a las horas extras que pueda a bien realizar en beneficio del empleador

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución política del Perú de 1993

Dentro del artículo 25 de la constitución política del Perú se encuentra regulado la jornada de trabajo donde se establece que es de ocho horas diarias así como de cuarenta y ocho horas semanales como límite máximo, en ese sentido las horas que superen esta jornada de trabajo nos conlleva a estar frente a un horario extra o sobretiempo de labor prestada de forma efectiva en ese entender debe ser remunerado bajo las condiciones de acuerdo a ley. Así mismo debemos comprender que según el marco normativo constitucional el trabajador tiene derecho a un descanso semanal y anual debidamente remunerado así como el pago de sus demás beneficios laborales. Pero pese a ello, de tener una norma de este contexto aun no se tiene un marco normativo típico donde se pueda haber establecido de forma certera los medios probatorios que puedan ayudar al trabajador a demostrar las horas extras prestadas en el cumplimiento de algún servicio en beneficio del empleador, dando lugar a que se cometan abusos de parte de la empresa en el no pago de la remuneración por horas extras sin que se haya tenido incluso su asentamiento voluntario, todo por el temor de ser despedido.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El pago de la remuneración ordinaria está regulada en el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual tiene derecho a percibir el trabajador de forma semanal, quincenal o mensual, sea en dinero o en especie. Debemos entender que el valor de la hora ordinaria es igual a la remuneración de un día de trabajo que es dividida entre el número de horas que le corresponde a la jornada del trabajador. Pero debemos de poner en claro que las horas extras que puedan haberse realizado de manera previa o posterior a la jornada nocturna de trabajo el valor de la hora extra se deberá calcular en función a la remuneración mínima nocturna que viene percibiendo el trabajador.

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

Casación laboral, 6802-2015,

Donde se declaró FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Luis Enrique Saldaña Montenegro, por lo tanto llegaron a CASAR la Sentencia de vista, y lograron: CONFIRMAR la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, por lo tanto llegaron a ORDENAR que la empresa que ha sido demandada cumpla con pagar en favor del trabajador demandante la suma de S/ 47, 206.15, esto por concepto de horas extras donde se incluya el pago de los intereses legales más las costas y costos del proceso en contra de Petróleos del Perú (PETROPERÚ S.A.), en el proceso del pago de horas extras.

FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE INVESTIGACION

Juzgado de Paz Letrado Laboral, Exp 286- 2014 dado en el año 2018

En el proceso se llegó a declarar INFUNDADO en parte la demanda, donde se llegó a desestimar el petitorio en el extremo de pago de horas extras y pago de días feriados. interpuesto por Emilio William Cobeñas Manay, quien ha logrado acudir a la Gerencia Regional de Trabajo, donde llegó a solicitar la verificación por despido con el propósito de acreditar la relación laboral y el trabajo en horas extras, que dio razón al acta de fecha 16 de enero del año 2014, cuál es el único instrumento que prueba que el trabajador a laborado en la empresa Molinera ADEMY SAC. en tiempo extra, la cual fue accionada ante el órgano jurisdiccional donde solicita el pago de horas extras y el pago laborado en días feriados, en el caso materia de análisis el demandante no ha llegado a probado que realizaba una prestación de servicios en sobretiempo, donde el juez no le llegar a otorgar el pago por haber realizado trabajo en horas extras todo ello porque en el acta no se tenía una verdadera motivación de la misma, en ese sentido el abogado del demandante se abstuvo de presentar recurso de apelación ya que considera que sería una pérdida de tiempo optar en presentar dicho recurso ya que no se cuenta con otros medios de prueba que permita acreditar el trabajo en sobretiempo realizado, lo que causó perjuicio al trabajador.

Anexo 05: Propuesta normativa.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10-A, DEL DECRETO SUPREMO NRO. 007-2002-TR, MODIFICADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO NRO. 854 EN EL EXTREMO EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A REGISTRAR EL TRABAJO PRESTADO EN SOBRETIEPO MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS O MANUALES, SEGUROS Y CONFIABLES..

El Colegio de Abogados de Puno, a iniciativa del Abogada ALICIA TORRES CHARAÑA, y demás agremiados a este ilustre colegio profesional, y al amparo de los dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política, presenta el siguiente Proyecto de Ley a la espera que sea promulgada en beneficio de los miles de trabajadores del sector privado, el cual es como sigue:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10-A, DEL DECRETO SUPREMO NRO. 007-2002-TR, MODIFICADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO NRO. 854 EN EL EXTREMO EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A REGISTRAR EL TRABAJO PRESTADO EN SOBRETIEPO MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS O MANUALES, SEGUROS Y CONFIABLES.

Artículo 1: Modificase el artículo 10-A del Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, último párrafo en el extremo de “EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A REGISTRAR EL TRABAJO PRESTADO EN SOBRETIEPO MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS O MANUALES, SEGUROS Y CONFIABLES”.

Artículo 2: Derógase las normas que se opongan a la presente Ley.

Puno, noviembre del 2024.

I. GENERALIDADES:

Nuestra Constitución establece un límite de horas diarias o horas semanales, con el fin de proteger la salud del trabajador. Sin embargo, el empleador puede programar actividades de forma acumulativa mediante una jornada atípica diaria, respondiendo así a las necesidades operativas que requieren una labor intensiva sin extenderse más allá del límite constitucional de 48 horas semanales. Situación que en la actualidad no se está cumpliendo, debido a que los trabajadores de la actividad privada se ven sometidos a un trabajo extraordinario sin percibir una remuneración acorde a su trabajo realizado.

El artículo 10-A del decreto supremo 007-2002-TR indica 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.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En ese contexto, resulta evidente que el Decreto Supremo 007-2002-TR presenta ausencia de precisión o vacío normativo; por lo que, se ha demostrado la necesidad, de incorporar en el artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR, medios probatorios idóneos que acrediten el trabajo en sobretiempo realizado, predominando el fin de establecer normativamente un ámbito de protección concreto para el pago de extras al que se encuentran sometidos millones de personas, y de esta manera se vean tutelados los derechos de los trabajadores, administrando una justicia plena y razonable.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

El proyecto no genera ningún costo al estado peruano, por el contrario permitirá evitar el abuso desmedido de los empleadores frente a los trabajadores evitando hacer el pago efectivo de las horas extras laboradas.

IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legal propone modificar el artículo 10-A del Decreto Supremo 007-2002-TR, del Texto Único Ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, con lo cual se implementará medios probatorios idóneos que acrediten el trabajo

en sobretiempo realizado, predominando el fin de establecer normativamente un ámbito de protección concreto para el pago de extras; siendo esta, una labor realizada por los trabajadores de la actividad privada sin percibir una remuneración acorde al esfuerzo realizado.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10-A, DEL DECRETO SUPREMO NRO. 007-2002-TR, MODIFICADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO NRO. 854 EN EL EXTREMO EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A REGISTRAR EL TRABAJO PRESTADO EN SOBRETIEMPO MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS O MANUALES, SEGUROS Y CONFIABLES.

Artículo 1: Modifíquese el marco normativo en mención por:

Artículo 10-A

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos, seguros y confiables; como puede ser una notificación, la suscripción de un acta y el contrato de trabajo donde se haga constar el requerimiento al trabajador para la realización de horas extras, se le debe de entregar el Memorándum emitido por el empleador al trabajador por las horas extras realizadas y autorizadas.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA:

La presente iniciativa se encuentra enmarcada en las siguientes políticas de estado **Vigésima**

Cuarta: Afirmación de un Estado eficiente y transparente y acceso a la justicia e independencia judicial.