

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N°19330-LA LIBERTAD que establece el deber del trabajador de acreditar por otros medios probatorios la real y efectiva realización del trabajo en sobretiempo cuando solicite el pago y no exista o no se exhiba el registro de asistencia por parte del empleador

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que presenta:

Fiorella Nicole Urbina Montalvo

ASESOR:

Ricardo Arturo Herrera Toscano

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, HERRERA TOSCANO, RICARDO ARTURO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N°19330-LA LIBERTAD que establece el deber del trabajador de acreditar por otros medios probatorios la real y efectiva realización del trabajo en sobretiempo cuando solicite el pago y no exista o no se exhiba el registro de asistencia por parte del empleador", del autor URBINA MONTALVO, FIORELLA NICOLE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 23%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 11/7/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 19 de julio del 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: HERRERA TOSCANO, RICARDO ARTURO	
DNI: 44259741	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9028-4454	

RESUMEN

El presente informe jurídico tiene por finalidad analizar la decisión y la postura argumentativa asumida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N°19330-2019-LA LIBERTAD, que declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa Danper Trujillo S.A.C por inaplicación del artículo 10-A del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por lo cual se decidió casar la sentencia de segunda instancia y revocarla en el extremo que amparó el pago de horas extras, a favor de Jenocrates Olivera Regalado.

Los instrumentos normativos que se emplearan para el análisis jurídico son la Constitución Política del Perú, el Código Procesal Civil, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N°29497) y el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Legislativo N°854).

De esta manera, se podrá determinar si la decisión adoptada en la Casación Laboral N°19330-2019-LA LIBERTAD fue una decisión motivada y congruente con la protección de los derechos del trabajador y si, por el contrario, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador al no utilizar todas las herramientas que el derecho procesal otorga como las reglas de la carga de la prueba, las presunciones, los indicios y la inversión de la prueba.

Palabras clave

Horas extras, carga de la prueba, inversión de la prueba, presunciones, indicios

ABSTRACT

The purpose of this legal report is to analyze the decision and the argumentative position assumed by the Second Chamber of Transitory Constitutional and Social Law of the Supreme Court of Justice of the Republic in Labor Cassation No. 19330-2019-LA LIBERTAD, which declared founded the appeal filed by the company Danper Trujillo S.A.C for non-application of article 10-A of the TUO of the Law on Work Days, Hours and Overtime Work, for which the judgment of second instance was used and revoked in the end that protected the payment of overtime, in favor of Jenocrates Olivera Regalado.

The normative instruments that will be used for the legal analysis are the Political Constitution of Peru, the Civil Procedure Code, the New Labor Procedure Law (Law No. 29497) and the TUO of the Law on Working Hours, Hours and Overtime Work (Legislative Decree No. 854).

In this way, it will be possible to determine if the decision adopted in Labor Cassation No. 19330-2019-LA LIBERTAD was a reasoned decision and consistent with the protection of worker rights and if, on the contrary, the Second Chamber of Constitutional Law and Social Transitory violated the right to effective judicial protection of the worker by not using all the tools that procedural law grants such as the rules of the burden of proof, presumptions, indexes and reversal of proof.

Keywords

[Traducción de las palabras clave al inglés]

Overtime, burden of proof, reversal of proof, presumptions, signs

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	5
I. INTRODUCCIÓN	6
I.1. Justificación de la elección de la Casación N°19330-2019-LA LIBERTAD...	6
I.2. Presentación del caso	8
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES.....	11
II.1. Antecedentes.....	11
II.2. Hechos relevantes del caso	12
II.2.1. Sentencia de Primera Instancia (Sentencia del 22 de setiembre de 2016)	13
II.2.2. Sentencia de Segunda Instancia (Sentencia del 12 de abril de 2019)	13
II.2.3. Hechos relevantes en el recurso de Casación presentado el 09 de mayo de 2019.....	14
II.2.3.1. Argumento de la Empresa Danper Trujillo S.A.C:	14
II.2.3.2. La posición de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República se sostiene en los siguientes argumentos:	14
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	16
III.1. Problema principal.....	16
III.2. Problemas secundarios	16
IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA.....	16
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	18
V.1. Problemas secundarios.....	18
V.2. Problemas principales	26
VI. POSICIÓN DE LA ALUMNA	30
VII. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	33
VIII. BIBLIOGRAFÍA	34

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	CASACIÓN LABORAL N°19330-2019 LA LIBERTAD
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral (Reconocimiento y pago de beneficios sociales) Carga probatoria en Derecho Laboral
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	<ul style="list-style-type: none"> - Sentencia en primera instancia - Sentencia de vista - Casación Laboral N°19330-2019 LA LIBERTAD
Demandante / Denunciante	JENOCRATES EFREN OLIVERA REGALADO
Demandado / Denunciado	<ul style="list-style-type: none"> - TOTAL SECURITY S.A. EN LIQUIDACIÓN en la persona de su liquidador ASESORES & GESTORES CONCURSALES S.A.C. - CAMPOSOL S.A. - DANPER TRUJILLO S.A.C. - AGROINDUSTRIAL LAREDO S.A.A.
Instancia administrativa o jurisdiccional	La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República
Terceros	-
Otros	-

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe jurídico tiene por objetivo analizar los problemas jurídicos presentes en la Casación Laboral N°19330-2019-La Libertad (en adelante, la Casación), siendo el problema principal la acreditación del real y efectivo trabajo en sobretiempo cuando existe dificultad para acreditar ello a través de medios probatorios por parte del trabajador.

El tema actualmente sí es materia de debate puesto que, en primer lugar, actualmente no existe un criterio determinado por la Corte Suprema respecto a la acreditación de las horas trabajadas en sobretiempo, por lo que, se ha podido advertir que la Corte Suprema tiene distintas posturas al respecto. Y, en segundo lugar, porque se considera que la aplicación del artículo 10 – A del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante, artículo 10-A de la LJHTS) que establece que el trabajador debe de acreditar por otros medios probatorios la efectiva realización del trabajo en horas extras cuando solicite el pago y no exista sistema de registro, vulnera los derechos del trabajador al establecer una carga exigente probatoria al trabajador quién no tiene el dominio de la situación. Por tanto, se advierte que el presente tema reviste de importancia, porque aún no existe un criterio jurisprudencial unificado respecto a ello, lo cual genera inseguridad jurídica y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores; y porque no se considera para la solución de estos casos el instituto de la carga probatoria dinámica, el cual permite trasladar la carga de la prueba a quien el control de la situación respecto de ese hecho.

I.1. Justificación de la elección de la Casación N°19330-2019-LA LIBERTAD

La Casación Laboral N°19330-2019-La Libertad emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República fue seleccionada para la sustentación del examen de grado porque, en primer lugar, considero que es importante determinar los supuestos en los que se puede invertir la carga de la prueba sobre la realización del trabajo en sobretiempo, de manera que, se exija al empleador la prueba en contra de lo que alega el trabajador ya que es el empleador quién tiene mejor acceso a dichos medios probatorios. Y, en segundo lugar, porque considero que el artículo 10-A de la LJHTS es una norma que no contempla la situación de desventaja que ostenta el trabajador en la carga probatoria, por lo cual es relevante poder analizar dicha norma y su funcionalidad en el ordenamiento peruano.

De esta manera, se brindaría mejor protección al trabajador frente a la imposibilidad de poder acreditar las horas trabajadas en sobretiempo.

Asimismo, la sentencia es de carácter complejo porque, el artículo 10-A de la LJHTS es una norma que no contempla la situación de desventaja que ostenta el trabajador para la acreditación de las horas trabajadas en sobretiempo. Si bien el artículo 23 numeral 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N°29497) señala que *“la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos”*, los jueces en su ejercicio jurisdiccional deben considerar la situación de desventaja en la que se encuentra el trabajador para demostrar el trabajo en sobretiempo, con la finalidad de que no emitan o dicten sentencias que contravengan los derechos fundamentales del trabajador.

En segundo lugar, porque la actuación del Juez evidencia que no consideró lo estipulado en el artículo 23 numeral 5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), a pesar de que, el empleador fue declarado rebelde y no cumplió con acreditar, a través de medios probatorios, el cumplimiento de las normas legales y de sus obligaciones contractuales de acuerdo con el artículo 23 numeral 4 inciso a) de la NLPT. De la revisión del expediente judicial N°05355-2015-0-1601-JR-LA-03, del cual forma parte la presente casación laboral analizada, se advierte que el empleador fue declarado rebelde por no acudir a la audiencia de conciliación, a su vez, tampoco contestó la demanda, por lo cual tampoco presentó medio de prueba alguno. En ese sentido, al evidenciarse que existe una conducta de mala fe por parte del empleador y estimando que aquel tenía la carga de la prueba respecto del cumplimiento de sus obligaciones laborales, el Juez debía de considerar los indicios existentes en el caso para generarse convicción respecto de la real y efectiva realización de las horas extras y otorgar dicho beneficio al trabajador. Sin embargo, el Juez decidió solo contemplar lo estipulado por el artículo 10-A de la LJHTS e imponer al trabajador la carga de acreditar dichas horas extras, vulnerando así el derecho del trabajador al reconocimiento y pago de las horas extras realizadas.

En tercer lugar, porque el Juez tampoco consideró el artículo 29 de la NLPT, el cual establece que *“el Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes”*. La presente norma faculta al Juez a poder considerar en su decisión las conductas procesales, sobre todo, si tiene por fin dificultar la actividad probatoria. De acuerdo con

ello y con los hechos del caso, los cuales demostraron que el empleador no tuvo interés en apersonarse al proceso, ni de refutar los hechos alegados por el demandante, el Juez tenía la facultad para atender a dicha conducta procesal y juzgar conforme lo señala el mencionado artículo, lo cual implicaba resolver en pro de los intereses del trabajador y no del empleador.

En cuarto lugar, porque es importante reflexionar sobre cómo debe resolver el Juez ante estos casos de falta de medios probatorios para la acreditación de un hecho determinado y respecto a qué presunciones e indicios puede considerar en su decisión para determinar la real y efectiva realización de las horas extras. Todo ello con la finalidad de que se puedan sentar precedentes que encaminen el actuar del Juez en los casos de reconocimiento y pago del trabajo en sobre tiempo, con lo cual se pueda tener seguridad jurídica y garantizar el derecho al pago de los beneficios sociales.

I.2. Presentación del caso

El caso materia de análisis versa sobre una demanda de reintegro de beneficios sociales que interpone el trabajador Jenócrates Efrén Olivera Regalado contra Total Security S.A En Liquidación en la persona de su liquidador Asesores & Gestores Concursales S.A.C (su empleadora) y las tres empresas usuarias Camposol S.A, Danper Trujillo S.A.C y Agroindustrial Laredo S.A.A para que cumplan con el pago de los siguientes beneficios laborales por todo el periodo laborado: reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios(CTS), de gratificaciones y de remuneración vacacional, así como, el pago de gratificación trunca, de vacaciones y de indemnización por no goce, de vacaciones trunca, de domingos y feriados, de horas extras, de utilidades, de movilidad y refrigerio, y el pago y reintegro de bonificación por trabajo nocturno.

El trabajador era un agente de seguridad de la empresa Total Security S.A. que fue destacado a las instalaciones de las empresas usuarias Camposol S.A., Danper Trujillo S.A.C y Agroindustrial Laredo S.A.A, desde la fecha de inicio de labores (01 de marzo de 2000) hasta la fecha de su cese (30 de marzo de 2012), con un horario de trabajo de 7:00 am a 7:00 pm y viceversa, el cual era rotativo.

El 22 de setiembre de 2016 se emitió la sentencia de primera instancia, la cual declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenó que las codemandadas Total Security S.A En Liquidación en la persona de su liquidador Asesores & Gestores Concursales SAC, Danper Trujillo S.A.C y Agroindustrial Laredo S.A.A cumplan con

cancelar al demandante el monto de S/ 76,059.84 soles más intereses legales. Y declaró infundada la demanda respecto a la empresa usuaria CAMPOSOL S.A.

Dicha sentencia fue apelada y se emitió la sentencia de vista el 12 de abril de 2019, la cual confirmó la sentencia de primera instancia que declaraba fundada en parte la demanda. En consecuencia, se ordena que las codemandadas Total Security S.A En Liquidación en la persona de su liquidador Asesores & Gestores Concursales SAC, Danper Trujillo S.A.C y Agroindustrial Laredo S.A.A cumplan con pagar de manera solidaria al demandante la suma modificada de S/ 72,330.39 soles más intereses legales. Asimismo, declara infundada la demanda respecto a la empresa Camposol S.A, pues admite la excepción de prescripción extintiva alegada por las codemandadas Camposol S.A y Agroindustrial Laredo S.A.A., esta última por el primer período laborado (marzo de 2000 a noviembre de 2003).

Danper Trujillo S.A.C decide interponer recurso de casación contra la sentencia de vista por la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 10-A de la LJHTS, el cual es admitido el 06 de setiembre de 2021. Siendo así que el 20 de enero de 2022 la Sala declara fundado el recurso y decide casar la sentencia de segunda instancia y emitir una nueva revocando la parte en que ampara el pago de horas extras y su incidencia en los beneficios sociales, solicitando al Juez de la causa realizar una nueva liquidación.

El argumento principal que fundamentó esa decisión señalaba que las instancias anteriores no observaron (inaplicaron) lo que establece artículo 10-A de la LJHTS respecto a la acreditación por parte del trabajador de las horas extras laboradas. El Colegiado Supremo señala que el reconocimiento y consiguiente pago de las horas extras a un trabajador procederá aun cuando el empleador no tenga un registro de horas extras; siempre y cuando el trabajador logre acreditar su real y efectiva realización a través de otros medios probatorios.

Por otro lado, el problema principal y los problemas secundarios por abordar en el presente informe jurídico son los siguientes. Respecto al problema principal, se pretende reflexionar acerca de la acreditación de las horas extras por parte del trabajador cuando no existe medio probatorio alguno que las acredite. Según el artículo 10-A de la LJHTS, *“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”*. Al respecto, se advierte que dicha norma exige al trabajador probar la real

y efectiva realización de sus horas extras para poder exigir su pago, caso contrario, no podrá pese a haberlas efectuado en la realidad.

Por tanto, se evidencia que se ha establecido una exigencia alta para el reconocimiento y pago de las horas extras en perjuicio del trabajador, quién no ostenta el poder documentario en una relación laboral. Debido a ello, se plantea la interrogante acerca de si es posible que el Juez pueda reconocer, a través de indicios, el pago de las horas extras cuando el trabajador esté imposibilitado de acreditarlas con otros medios probatorios y cuando el empleador, debido a una mala conducta procesal, no cumple con exhibir el registro de trabajo en sobretiempo.

Considerando ello, los problemas secundarios que he identificado son dos. En primer lugar, si el Juez puede resolver un caso a través de presunciones legales construidas a partir de la conducta procesal asumida por el empleador durante todo el desarrollo del proceso. Respecto al caso en discusión, el empleador nunca se apersonó ni contestó la demanda, lo cual conllevó a que se le declarara rebelde, por tanto, tampoco presentó el registro de trabajo en sobretiempo necesario para acreditar o no el trabajo en sobretiempo. En sentido, se pretende analizar si el Juez, de acuerdo con el artículo 29 de la NLPT, puede considerar o valorar esta conducta y emitir conclusiones en contra de los intereses del empleador.

Y, en segundo lugar, si la real y efectiva realización de horas extras se pueden acreditar a través de indicios cuando el trabajador no ostente otros medios probatorios que las demuestren. Respecto al caso en discusión, existían indicios como boletas de pago donde se establecía que su horario de trabajo empezaba a las 7:00 am y terminaba a las 7:00 pm, por lo cual le reconocían horas extras; en ese sentido, el Juez podía concluir que el trabajador realizaba de manera efectiva y real horas extras.

Ahora bien, para el análisis se tomará en cuenta un marco jurídico que abarca las siguientes normas:

- **Constitución Política del Perú:** artículo 24 y artículo 26.
- **Código Procesal Civil (CPC):** artículo 51.2, artículo 188, artículo 276, artículo 277, artículo 282 y artículo 461.
- **Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N°29497):** artículo 19, artículo 23 y artículo 29.

- **TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo (Decreto Legislativo N°854): artículo 10-A**

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

II.1. Antecedentes

La acreditación del trabajo en sobretiempo siempre ha sido un tema controversial, como consecuencia de ello, se han emitido casaciones laborales que adoptan distintos criterios jurisprudenciales acerca de la probanza del trabajo en sobretiempo para su correspondiente pago. Esta situación ha generado sentencias contradictorias en esta materia, lo que ha provocado inseguridad jurídica para el trabajador que realiza horas extras y solicita que éstas sean reconocidas.

Uno de esos criterios jurisprudenciales es el adoptado en la Casación Laboral N°17885-2017-DEL SANTA emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante, Segunda Sala), el cual estableció el criterio que castiga la falta de colaboración por parte del empleador. En este caso, la Segunda Sala señaló que se ordenará el pago de las horas extras cuando el trabajador haya solicitado que se exhiba el registro asistencia del centro laboral, pero el empleador no cumple con presentarlo. Ello debido a que, en primer lugar, se reconoció que el trabajador se encuentra en una situación en la cual no le es factible poder acceder a otros medios probatorios que le permitan acreditar su pretensión, por lo que, se tiene que acudir a la institución procesal de la carga probatoria dinámica del proceso laboral, la cual establece que le corresponde probar a la parte procesal que tenga mayor acceso a los medios probatorios y, por consiguiente, pueda aportarlos al proceso, siendo en este caso, al empleador.

Y, en segundo lugar, porque el no cumplimiento de la exhibición del registro de asistencia por parte del empleador es una conducta procesal que tiene que ser considerada de acuerdo con el artículo 29 de la NLPT, lo cual permite presumir la real y efectiva realización de las horas extras por parte del trabajador.

Por otro lado, tenemos el criterio establecido por la Casación Laboral N°21829-2019-LA LIBERTAD emitida también por la Segunda Sala. Esta casación establece que, el empleador tiene dos obligaciones: pagar las horas extras realizadas por el trabajador y tener un registro de asistencia en donde se consigne las horas laboradas en sobretiempo. Sin embargo, si el empleador no cuenta con dicho registro, sea porque

dicho trabajo no existió o porque no quiere reconocerlo, se debe respetar el principio de carga de la prueba, el cual establece que le corresponde probar un hecho a la parte que lo alegó en el proceso. Por lo tanto, le corresponde al trabajador acreditar mínimamente con otros medios las horas extras trabajadas. Asimismo, establece que el deber del empleador de conservar los registros de asistencia, según lo establecen los artículos 6 y 9 del Decreto Supremo N°004-2006-TR, corresponde hasta por 5 años luego de ser ingresado al registro, por consecuencia, se reconocerán solamente las horas extras pertenecientes a los últimos 5 años antes del cese del trabajador.

En ese sentido, se puede evidenciar que actualmente no existe un criterio determinado acerca de la acreditación de las horas extras en la casaciones laborales que ha emitido la Corte Suprema de Justicia de la República en los últimos años, en específico, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, lo cual conlleva a que los jueces establezcan en distintos pronunciamientos diferentes criterios jurisprudenciales, generando con ellos inseguridad jurídica y vulneración de los derechos del trabajador, en específico, su derecho al pago de los beneficios sociales.

II.2. Hechos relevantes del caso

El caso materia de discusión versa sobre lo siguiente:

- Jenocrates Olivera Regalado interpone demanda contra las empresas Total Security S.A. en liquidación, Camposol S.A, Danper Trujillo S.A.C y Agroindustrial Laredo S.A.A.; solicitando el pago y reintegro de beneficios laborales (CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras, utilidades, bonificación por trabajo nocturno, movilidad y refrigerio).
- El demandante laboró para la empresa Total Security S.A. como agente de seguridad desde el 01 de marzo de 2000 hasta el 30 de marzo de 2012 con un horario de trabajo que empezaba las 7:00 am y terminaba a las 7:00 pm y viceversa, habiendo sido destacado vía intermediación laboral a las instalaciones de las empresas Camposol S.A, Danper Trujillo S.A.C y Agroindustrial Laredo S.A.A.
- Los periodos de destaque del trabajador a las empresas usuarias, se dieron de la siguiente manera:
 - o Del 01 de marzo de 2000 hasta noviembre de 2003 a la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A.
 - o De diciembre de 2003 hasta abril de 2005 a la empresa Camposol S.A.
 - o De mayo de 2005 hasta julio de 2009 a la empresa Danper Trujillo S.A.C

- De agosto de 2009 hasta el 30 de marzo de 2012 a la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A
- Se admite a trámite la demanda y se establece fecha para la Audiencia de Conciliación, a la cual no asistió la codemandada Total Security S.A. en liquidación, incurriendo de manera automática en rebeldía.
- Las codemandadas presentaron sus contestaciones de demanda y luego se procedió con la Audiencia de Juzgamiento, a la cual tampoco acudió la empresa Total Security S.A. en liquidación.

II.2.1. Sentencia de Primera Instancia (Sentencia del 22 de setiembre de 2016)

La primera instancia declaró fundada en parte la demanda de acuerdo con los siguientes términos. En primer lugar, ordena que las codemandadas Total Security S.A En Liquidación en la persona de su liquidador Asesores & Gestores Concursales SAC, Danper Trujillo S.A.C y Agroindustrial Laredo S.A.A cumplan con cancelar al demandante el monto de S/ 76,059.84 soles más intereses legales, ello porque se determinó que el trabajador prestaba servicios de vigilancia que no eran intermitentes, sino de vigilancia superior que demandaba un estado de alerta y atención constante, con lo cual sí podía realizar trabajo en sobretiempo y, en consecuencia, ser reconocido. Ello fue corroborado por la información de las boletas de pago en las cuales se otorgaron pagos por labor en horas extras (del 25% y 35%). Por ende, el Juez le reconoce el pago de 03 horas extras diarias durante todo el récord laboral.

En segundo lugar, se declaró infundada la demanda respecto a la empresa Camposol S.A. porque el periodo de tiempo en el cual el trabajador estuvo destacado en dicha empresa superó el plazo de prescripción extintiva de la acción que establece la Ley N°27321 y el inciso 12 del artículo 446 del CPC. En tercer lugar, se declaró fundada la excepción de prescripción extintiva deducida por Agroindustrial Laredo S.A.A. por el periodo laborado del 01 de marzo de 2000 a noviembre de 2003, puesto que también superó el plazo de prescripción extintiva de la acción.

II.2.2. Sentencia de Segunda Instancia (Sentencia del 12 de abril de 2019)

La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (en adelante, Primera Sala) confirmó la sentencia de primera instancia. Por lo que se pasará a analizar la casación materia de análisis del presente informe jurídico.

II.2.3. Hechos relevantes en el recurso de Casación presentado el 09 de mayo de 2019

La codemandada Danper Trujillo S.A.C interpone recurso de casación a través de un escrito de fecha 09 de mayo de 2019 contra la sentencia de vista, debido a que, para la codemandada la decisión de la Primera Sala incurrió en la causal de infracción normativa, debido a que, inaplicó una norma de derecho material relevante para el caso.

II.2.3.1. Argumento de la Empresa Danper Trujillo S.A.C:

El argumento de la empresa usuaria Danper Trujillo S.A.C se fundamenta en que la Primera Sala incurrió en infracción normativa al no aplicar el artículo 10-A de la LJHTS, el cual establece 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.” (El énfasis es de la autora)

En ese sentido, a criterio de la empresa, no correspondería el pago, de manera solidaria, de las horas extras a cargo de las codemandadas Danper Trujillo S.A.C y Total Security S.A por el periodo comprendido entre mayo de 2005 a julio de 2009, debido a que, el trabajador no acreditó con otros medios probatorios haber trabajado de manera efectiva y real dichas horas.

Luego de haber analizado el argumento señalado en el recurso de casación, se expide la Casación Laboral N°19330-2019-LA LIBERTAD el 20 de enero de 2022, la cual es declarada fundada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

II.2.3.2. La posición de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República se sostiene en los siguientes argumentos:

- 1) Que debe cumplirse lo establecido en el artículo 23 de la NLPT sobre la carga de la prueba, en el sentido de que, no basta la sola invocación de

la prestación de servicios personales fuera del horario de trabajo, sino que dicho hecho debe ser acreditado o probado con algún medio probatorio, lo que le corresponde al trabajador.

- 2) Que la aplicación de la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT es incorrecta, debido a que, el trabajador no puede librarse de aportar otros medios probatorios que acrediten su trabajo en sobretiempo cuando el empleador haya incumplido con mostrar el registro de asistencia del trabajo. En ese sentido, para acreditar el trabajo en sobretiempo el trabajador debe cumplir con lo establecido en el artículo 10-A del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo que señala que el trabajador debe demostrar la real y efectiva realización de las horas extras con otros medios probatorios.

3) Voto singular de la magistrada Pinares Silva de Torre:

La Jueza establece que el artículo 10-A de la LJHTS hace referencia a la obligatoriedad del registro del trabajo en sobretiempo y no a la del registro de asistencia diaria, la cual debe ser realizada por el empleador. En ese sentido, ante la falta de este registro, se establece la obligación del trabajador de acreditar las horas extras laborales con otros medios probatorios para su correspondiente pago.

Sin embargo, la Jueza señala que para el cumplimiento de esta obligación es necesario tomar en cuenta las evidentes dificultades probatorias que tiene el trabajador debido a su situación de desventaja en la relación laboral, debido a que, es el empleador quien posee en gran medida el material probatorio. Por lo que, en su opinión, para la aplicación del artículo 10- A de la LJHTS, resulta adecuado la aplicación del principio de facilitación de la carga probatoria, el cual permitirá al trabajador probar la realización real y efectiva del trabajo en sobretiempo mediante la concurrencia de indicios razonables que permitan estimar dicho trabajo en sobretiempo.

De acuerdo con ello, señala que en el caso se advierten los siguientes indicios: la inasistencia en rebeldía de Total Security Sociedad Anónima, el no cuestionamiento de las empresas Agroindustrial Laredo S.A.C,

Camposol S.A. y Danper Trujillo S.A.C que constituyeron a los hechos como no necesitados de probanza, la jornada de trabajo rotativo desde las 7:00 am hasta las 7:00pm y viceversa durante los periodos laborados en dichas empresas usuarias, las boletas de pago de marzo de 2006, setiembre de 2007, setiembre de 2008 y de junio de 2005 que registran servicios en sobretiempo mensual de 52 horas y 82 horas extras; y, por último, la solicitud del demandante para que la empresa empleadora demandada exhiba el registro de asistencia que no fue cumplida. Por tanto, al ser valorados estos indicios de manera conjunta, se logra acreditar el real y efectivo trabajo en sobretiempo, lo que conlleva a declarar infundado el recurso de casación y, por ende, a no casar la sentencia de segunda instancia.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

III.1. Problema principal

Al respecto, surge la siguiente interrogante:

- 3.1.1. ¿Es válido que el Juez reconozca el pago de horas extras cuando no se encuentren materialmente acreditadas por el trabajador?

III.2. Problemas secundarios

- 3.2.1 ¿Existen otras herramientas alternativas a los medios probatorios que permitan al Juez tener convicción y certeza sobre un hecho alegado en el proceso?
- 3.2.2 ¿Es válido que el Juez se forme convicción respecto de un hecho a través de presunciones construidas a partir de las conductas procesales asumidas durante el proceso?

IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA

I.3. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Considero que sí es posible que el Juez reconozca el pago de las horas extras a un trabajador que se encuentra imposibilitado de acreditar la real y efectiva realización de

dichas horas, porque, en primer lugar, el empleador es quien se encuentra en mejor condición de aportar los medios probatorios, es decir, en una situación donde le es factible obtener medios probatorios que comprueben un determinado hecho. En ese sentido, el artículo 10-A de la LJHTS es una norma que no es acorde con lo establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en materia de carga de la prueba, pues ante la conducta procesal de mala fe del empleador, se prefiere inaplicar las presunciones legales para aplicar esta norma que impone una carga procesal mayor al trabajador, perjudicándolo en sus derechos laborales.

Respecto al primer problema secundario, considero que sí es posible que un Juez resuelva un caso a partir de presunciones legales, puesto que, no siempre se contará con suficientes medios de prueba que permitan demostrar todos los hechos alegados por ambas partes en un proceso. Debido a ello, es que se crearon las presunciones para que el Juez pueda resolver los casos en ausencia de medios probatorios. En ese sentido, en materia de pago de horas extras, el Juez tiene el deber considerar las conductas procesales de ambas partes en el momento de emitir sentencia, de manera que, se logre una decisión motivada en derecho y en los hechos, que tenga como finalidad garantizar y velar por los derechos.

Y, respecto al segundo problema secundario, considero que es muy importante tener en cuenta a los indicios como medio para determinar la veracidad de los hechos alegados por las partes, debido a que, no siempre se contarán con los medios probatorios idóneos para resolver algún hecho controvertido. Por ello, en materia de pago de horas extras, el Juez debe valorar también a los indicios en ausencia de medios de prueba que acrediten la realización efectiva de las horas en sobretiempo, sobre todo, considerando que el Juez debe velar por la protección del derecho al pago de beneficios sociales de los trabajadores consagrado en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

I.4. Posición individual sobre el fallo de la resolución

A título personal me encuentro en contra del fallo de la Casación Laboral N°19330-2019-LA LIBERTAD, puesto que, en primer lugar, el Juez desconoce las presunciones legales que se presentan en el caso con respecto a la conducta procesal del empleador, así como también, su importante funcionalidad dentro del proceso laboral. En segundo lugar, porque tampoco considera los indicios que se presentan en el caso que podían acreditar la efectiva realización de las horas extras por parte del empleador. En tercer lugar, porque no aplica de manera correcta las normas sobre la carga de la prueba

estipuladas en la NLPT y del CPC. Y, por último, porque es necesario que los jueces establezcan un criterio jurisprudencial que no vulnere los derechos del trabajador, así como también, que no desconozca la situación de desventaja en la que se encuentran para acreditar la real y efectiva realización de las horas extras.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

A continuación, se realizará un análisis de los principales problemas jurídicos, tanto principales como secundarios, que se han advertido en la Casación N°19330-2019-La Libertad; asimismo se realizará un análisis comparativo de la postura establecida en la Casación materia del presente informe con las posturas establecidas en la jurisprudencia y en la doctrina nacional e internacional.

V.1. Problemas secundarios

V.1.1. Primer problema secundario: ¿Existen otras herramientas alternativas a los medios probatorios que permitan al Juez tener convicción y certeza sobre un hecho alegado en el proceso?

Antes de responder esta pregunta es pertinente primero señalar y analizar lo mencionado por la Segunda Sala acerca de este punto en concreto en la Casación materia de análisis del presente informe. Al respecto, la Casación Laboral N°19330-2019-LA LIBERTAD en el fundamento décimo señala que:

*“**Décimo.** En ese sentido, la Sala Superior al amparar la pretensión de horas extras por el período de mayo de dos mil cinco a julio de dos mil nueve a cargo de Total Security Sociedad Anónima en Liquidación y Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, en forma solidaria, en base a una presunción, **sin existir medio probatorio idóneo que acredite que, el actor haya efectuado una labor en sobretiempo**; si bien las codemandadas no exhibieron el registro de asistencia diaria de trabajo por el récord de servicios, ello no exime al trabajador de aportar pruebas de que efectivamente laboró fuera de su jornada de trabajo.*

Por tanto, la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por lo que debe ser declarada fundada la causal bajo análisis.” (El énfasis es de la autora)

Como se ha podido advertir, la postura que se establece en la Casación señala que la aplicación de la presunción regulada en el artículo 29 de la NLPT por parte de las instancias previas ha sido equivocada, puesto que, existe el artículo 10-A de la LJHTS, que si bien establece la obligación por parte del empleador de registrar el trabajo en sobretiempo, no impide su pago ante la deficiencia del registro en el sistema, pues ello procederá siempre que el trabajador acredite la real y efectiva realización de las horas extras a través de otros medios de prueba.

Al respecto, se considera que dicha posición no es acertada, puesto que, si no existen medios de prueba que comprueben el trabajo en sobretiempo, el Juez tiene el deber de utilizar otras herramientas como la institución procesal de la carga de la prueba, la carga probatoria dinámica, las presunciones y los indicios; los cuales le permitirán emitir una decisión motivada respecto del hecho que es materia de acreditación en el proceso.

En primer lugar, el Juez tiene el deber de utilizar la institución de la carga de la prueba cuando no exista medio probatorio que le permita acreditar un hecho. De acuerdo con Priori y Pérez-Prieto, la carga de la prueba es una institución procesal que el Juez tiene la facultad de utilizar en aquellos casos donde no pueda obtenerse convicción respecto a un hecho concreto, pese a haber valorado todos los medios de prueba existentes en el proceso (2012). Es decir, es una herramienta alternativa al medio de prueba que debe ser utilizada por el Juez como último recurso para la acreditación de un hecho en el proceso.

Esta institución, según Priori y Pérez-Prieto, establece una regla de juicio que, por un lado, guía al Juez sobre cómo debe fallar cuando en el proceso no existan medios probatorios que le den brinden certeza sobre un hecho del cual debe pronunciarse y, por otro lado, determina a que parte procesal le conviene demostrar un hecho a fin de evitarse una decisión desfavorable del juez respecto de ese hecho (2012). En ese sentido, se advierte que la institución procesal de la carga de la prueba puede ser considerada por el Juez como una herramienta alternativa que le permite pronunciarse respecto de un hecho que no puede acreditarse por un medio probatorio y que establece una regla de juicio que señala a quién le corresponde acreditar un hecho para no verse perjudicado por la decisión del Juez, siendo esas reglas las establecidas en el artículo 23 de la NLPT.

De acuerdo con Paredes, la carga de la prueba puede ser entendida como *“la necesidad de probar para vencer”* (1997, p.186), lo cual no implica una obligación o una facultad, sino un interés de probar en base a obtener una decisión favorable por parte del Juez. De conformidad con ello, se puede decir que, si bien cada parte procesal tiene la carga de la prueba respecto de lo que alega en el proceso, dicha carga está sujeta al interés que tienen las partes procesales por demostrar un determinado hecho alegado.

En consecuencia, se considera que esta institución procesal posibilita que se emitan decisiones judiciales que respeten el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva (Priori y Pérez-Prieto, 2012), puesto que, por un lado, permite que el Juez se pronuncie sobre la materia controversial a pesar de no contar con los medios probatorios suficientes para ello, lo cual pone fin a la controversia al ser *“una resolución al conflicto de intereses planteado y, por lo tanto, un pronunciamiento respecto de la pretensión formulada”* (Priori, 2019) y, por otro lado, permite que el Juez emita una decisión motivada fáctica y jurídicamente, lo cual implica que sea una decisión *“completa, coherente y consistente”* (Priori, 2019).

En segundo lugar, el Juez también tiene el deber de usar las cargas probatorias dinámicas para acreditar un hecho. Según Priori y Pérez-Prieto, la institución de la carga probatoria dinámica es aquella por medio de la cual el Juez invierte las cargas probatorias legalmente preestablecidas, para trasladarlas a quienes se encuentran en mejores condiciones para ofrecerlas (2012). De acuerdo con ello, si la parte procesal que alega un hecho no tiene la posibilidad de probarlo, pero la contraparte sí lo puede hacer en contra; entonces, el Juez deberá considerar ello e invertir la carga de la prueba, de manera que, la parte procesal que sí tiene acceso a medios de prueba, pueda probarlo en contra. Con ello se logra tutelar el derecho a la defensa y evitar el riesgo de indefensión para una de las partes (Priori y Pérez-Prieto, 2012).

En tal sentido, la institución de la carga probatoria dinámica le otorga al Juez la posibilidad de trasladar la obligación de probar establecida por ley a la parte procesal que está en mejor condición de probar, es decir, la que tiene mayor acceso a los medios probatorios para ello, ya que, el Juez puede advertir de las circunstancias del caso que parte procesal tiene dominio sobre un hecho y, por ende, la posibilidad de aportar medios probatorios (Priori y Pérez-Prieto, 2012). Por tanto, el Juez tiene el deber de invertir la carga de la prueba cuando evidencia que un hecho no podrá ser probado y/o acreditado por la parte procesal que por ley le corresponde probar, de manera que, se garantice el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Al respecto, es pertinente destacar el papel relevante que tiene esta institución en el proceso laboral. De acuerdo con Paredes, la utilización de la inversión de la prueba resulta útil *“ante la necesidad de dotar al proceso laboral de los mecanismos probatorios que aligeren las cargas probatorias del trabajador dada su situación de dificultad al acceso de material probatorio que sustente su pretensión”* (1997, p.192). Por tanto, se puede concluir que la institución de la carga probatoria dinámica permite al Juez obtener certeza sobre un hecho alegado por el trabajador, quien debido a su situación de dificultad no podría acreditar bajo las reglas de la carga de la prueba.

En tercer lugar, el Juez puede también utilizar las presunciones para generarse convicción respecto de un hecho controvertido. La presunción es el razonamiento mediante el cual se conoce un hecho desconocido sobre la base de un hecho conocido (Donaires, 2008), es decir, es el razonamiento lógico que permite presumir un hecho desconocido a partir de un hecho conocido. De acuerdo con Priori y Pérez-Prieto, se puede entender a las presunciones como coadyuvantes junto con los medios de prueba en la labor de generar certeza en el Juzgador (Priori y Pérez-Prieto, 2012). Ello es respaldado por el artículo 277 del CPC el cual establece que se trata de un *“razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al Juez a la certeza del hecho investigado”*. En tal sentido, las presunciones son un medio por el cual el Juez puede ayudarse a tener certeza sobre un determinado hecho no acreditado por las partes.

De acuerdo con Gama, existen tres tipos de presunciones, las cuales son: las legales absolutas, las legales relativas y las judiciales (2019). Sin embargo, para Priori y Pérez-Prieto, existen dos tipos, legales y judiciales (2012). En este informe se considerará la segunda tipificación. Respecto a las presunciones legales, según Donaires, estas pueden ser definidas como aquellas que han sido establecidas por la ley y que señalan dar por cierto un determinado hecho en el proceso si es que otro hecho ya ha sido acreditado (2008). Al respecto, Acurio señala que esta presunción ocurre en los casos donde la ley establece una conclusión que lleva al Juez a la certeza respecto de un hecho determinado (2010). En ese sentido, son presunciones legales aquellas señaladas por la ley y que otorgan certeza al Juez sobre un determinado hecho.

Este tipo de presunciones, según Acurio, se clasifican en dos presunciones (2010). En primer lugar, las presunciones iuris et de iure o absolutas que, según Priori y Pérez-Prieto, son las presunciones que no pueden ser contradichas, por consiguiente, el Juez

debe tomarlas como ciertas (2012). Y, en segundo lugar, las presunciones iuris tantum o relativas que sí pueden ser contradichas por otros medios probatorios, por lo cual, *“únicamente dan por probable un hecho, salvo que una de las partes acredite lo contrario”* (Priori y Pérez-Prieto, 2012); en ese sentido, serán consideradas ciertas siempre que no se pruebe lo contrario.

Ahora bien, respecto a las presunciones judiciales, según Donaires, estas hacen referencia al *“razonamiento lógico-crítico del Juez, basado en reglas de experiencia o en sus conocimientos y, a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuye a formar convicción respecto al hecho”* (2008). En ese sentido, estas presunciones son las que el propio Juez establece cuando valora los medios probatorios con la finalidad, según Priori y Pérez-Prieto, de otorgar la posibilidad a la parte contraria de que lo pruebe en contra (2012). Por tanto, el Juez también tiene la posibilidad de usar las presunciones para generar certeza respecto de un hecho, lo cual le permite acreditarlo en el proceso ante la falta de un medio probatorio idóneo.

En cuarto lugar, el Juez también tiene el deber de usar a los indicios para acreditar un hecho alegado en el proceso. Según Carrión Lugo, *“el indicio es todo rastro, vestigio, huella, circunstancia y en general todo hecho conocido que mediante la vía de la inferencia nos lleva al conocimiento de otro hecho desconocido”* (citado en Donaires, 2008). Al respecto, Priori y Pérez-Prieto, señalan que los indicios son aquellos que hacen presumir la existencia de un determinado hecho (2012). En ese sentido, los indicios son hechos que permiten al Juez presumir que un determinado hecho es cierto.

Asimismo, el artículo 276 del CPC define al indicio como *“el acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios [que] adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho relacionado con la controversia”*. En consecuencia, un indicio es todo acto o circunstancia acreditado por un medio probatorio que permite al Juez presumir, mediante la inferencia, la certeza sobre un hecho tercero desconocido.

Por otro lado, Gama señala que el indicio no debe ser entendido como un razonamiento, sino como un hecho conocido o afirmación base del que el Juez parte para acreditar un hecho (2019). En ese sentido, si durante el proceso el Juez advierte la existencia de indicios que le permiten acreditar un hecho desconocido, tiene el deber de utilizarlos para emitir una decisión respecto de ese hecho, pues no hacerlo implicaría vulnerar el derecho a la valoración de los medios de prueba y, en consecuencia, el derecho a la

defensa. Ello en el sentido de que el Juez, durante el proceso de valoración, no puede *“prescindir de la información que pueden brindar los propios hechos que están acreditados respecto de los hechos que no lo están”* (Priori, 2019), lo cual permitirá al Juez *“completar los elementos de juicio de los hechos sobre los cuales debe fundar su decisión”* (Priori, 2019)

Por tanto, de conformidad con lo anteriormente desarrollado, se puede advertir que el Juez tiene la obligación de pronunciarse y tomar una decisión respecto a la acreditación de un hecho alegado en el proceso para no vulnerar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los justiciables. Por ende, cuando en el proceso se advierta que no existe un medio probatorio que permita comprobar un hecho en específico, el Juez tiene el deber de acudir a los otros mecanismos alternativos para generarse convicción, los cuales son la institución de la carga de la prueba, la institución de la carga probatoria dinámica, las presunciones y los indicios, que se encuentran regulados en los artículos 23 y 29 de la NLPT.

V.1.2. Segundo problema secundario: ¿Es válido que el Juez se forme convicción respecto de un hecho a través de presunciones construidas a partir de las conductas procesales asumidas durante todo el proceso?

Antes de responder esta pregunta, es pertinente primero considerar lo que señala la Corte Suprema en la casación materia del presente informe acerca de este punto en concreto. Al respecto, se evidencia que dicha casación no hace referencia alguna acerca de la conducta procesal del empleador ni de las presunciones advertidas en el caso a partir de dicha conducta, en tal sentido, su análisis se centra en el cumplimiento o no del artículo 10-A de la LJHTS, y en la no exhibición del registro de asistencia. En consecuencia, hace caso omiso a los otros medios probatorios existentes en los hechos del caso que pueden generar indicios suficientes de que el hecho en cuestión, es decir, el trabajo en sobretiempo fue efectivamente realizado; así como tampoco, advierte la condición de rebelde que ostenta el empleador para con ello elaborar presunciones legales y valorar los medios probatorios e indicios del caso.

Ahora bien, en la Casación materia del presente informe, se advierte que al demandado principal (empleador) se le otorgó la condición de rebelde, de conformidad con el artículo 43 de la NLPT, puesto que, no compareció a la audiencia de conciliación y, posteriormente, tampoco contestó la demanda, lo que devino en el no cumplimiento de la exhibición del registro de asistencia solicitado por la parte demandante. En ese

sentido, se considera pertinente destacar los efectos o consecuencias de la declaración de rebeldía en el proceso.

De acuerdo con Alarcón y otros, la condición de rebeldía de una parte procesal genera de manera automática la presunción relativa de verdad de los hechos afirmados en el proceso (2012). Esto quiere decir que se tomaran por ciertos los hechos que han sido afirmados por la contraparte, salvo prueba en contra. Al respecto, Priori y otros señalan que el hecho que determina la declaración de rebeldía es la no comparecencia a la audiencia de conciliación, puesto que, se trata de una carga u obligación que tiene el demandado (2011).

En virtud de ello, se considera que tanto la inasistencia a la audiencia de conciliación y la no contestación de la demanda, que conllevaron a la declaración de rebeldía, son conductas procesales que obstruyen la actividad probatoria del proceso, puesto que, no permiten al Juez obtener los medios probatorios necesarios para dilucidar los hechos materia de cuestionamiento en el proceso laboral, motivo por el cual, su valoración en el proceso es importante.

De acuerdo con el artículo 29 de la NLPT, el Juez está facultado para obtener conclusiones en perjuicio de los intereses de las partes procesales que han demostrado durante el desarrollo del proceso conductas obstructivas de la actividad probatoria. Entre las conductas que obstaculizan la actividad probatoria, según el mencionado artículo, se encuentran: el no cumplir con las exhibiciones ordenadas, negarse a la existencia de documentos de propia actividad jurídica o económica, impedir o negar el acceso al juez, peritos o comisionados judiciales al material probatorio, negarse a declarar o responder evasivamente.

Al respecto, Priori y otros señalan que este artículo instituye el deber del Juez de considerar el comportamiento de las partes durante todo el proceso, sobre todo, cuando pretende evitar la actuación de algún medio probatorio que podría perjudicar sus intereses, por lo cual, se tiene que exigir al Juez la valoración de dichas conductas al momento de emitir su pronunciamiento (2011). Por consiguiente, se demuestra que el Juez tiene el deber de valorar en sus pronunciamientos las conductas asumidas por las partes procesales dando mayor importancia a aquellas que tienen como objetivo entorpecer la actividad probatoria. En ese sentido, se advierte que el Juez tiene el deber de valorar la conducta en contra de los intereses de la parte procesal que la practicó, pues es quien actúa de mala fe durante el proceso.

Entonces, es pertinente destacar dos situaciones importantes. En primer lugar, que la condición de rebeldía tiene como efecto la presunción relativa de verdad de los hechos

alegados en el proceso, lo cual quiere decir que, los hechos señalados por la parte demandante serán considerados ciertos si no se demuestra lo contrario. Y, en segundo lugar, que las conclusiones que el Juez puede extraer de las conductas procesales que obstaculizan la actividad probatoria deberán ser contrarias a los intereses de aquella parte procesal que la practicó. Ello debido a que, según el artículo 1 de la NLPT, el principio de veracidad es uno de los principios del proceso laboral, el cual postula que el proceso laboral tiene el objetivo de determinar la verdad de los hechos que son alegados por las partes (Alarcón y otros, 2012), la cual es una finalidad que no se podrá alcanzar si el Juez no sanciona este tipo de conductas.

Ahora bien, una segunda consecuencia de la condición de rebeldía es la preclusión, es decir, la imposibilidad de que al comparecer al proceso pueda realizar actos cuyo plazo para realizarlos ya venció (De Lama y Huamán, 2013). Esto quiere decir que, si la parte procesal declarada rebelde comparece al proceso, no podrá presentar medios probatorios, puesto que, de acuerdo con el artículo 21 del NLPT, los medios de prueba solamente pueden ser ofrecidos por las partes procesales en la demanda y la contestación de la demanda, y, de manera excepcional, cuando los medios probatorios versen sobre hechos nuevos, hechos conocidos u obtenidos después.

En ese sentido, si la parte demandante declarada rebelde decide no contestar la demanda, entonces, pierde la posibilidad de contradecir las afirmaciones alegadas por la parte demandante, como también, de presentar todos los medios probatorios que lo favorezcan. Entonces, se puede sostener que la parte demandante ha decidido no hacer uso de su derecho a la defensa (Priori y otros, 2011).

Al respecto, el artículo 19 de la NLPT establece que “si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”. De acuerdo con Toyama e Higa, este artículo establece una presunción que simplifica la carga de prueba del demandante ya que, le permite liberarse de la carga de acreditar sus afirmaciones, si el demandado no niega expresamente dichas afirmaciones, las cuales se darán por admitidas y, en consecuencia, no serán considerados puntos controvertidos (2011). Por ende, si el demandado decide no contestar la demanda, entonces, no podrá refutar ninguno de los hechos alegados por la parte demandante, lo cual genera la presunción de que son hechos admitidos y, por consecuencia, no puedan ser considerados como puntos controvertidos.

De acuerdo con ello, el artículo 188 del CPC determina que los medios de prueba tienen 3 objetivos: demostrar los hechos expuestos por las partes procesales en el proceso, generar certeza en el Juez sobre los hechos controvertidos y argumentar las decisiones

del Juez. El artículo 51 numeral 2 del CPC, establece que el Juez tiene la facultad de *“ordenar los actos procesales necesarios al esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes”*, lo cual significa que el Juez puede orientar sus actos procesales para aclarar los hechos controvertidos. En ese sentido, como las decisiones del Juez contenidas en resoluciones son considerados actos procesales por el artículo 120 del CPC, se puede interpretar que el Juez debe orientar sus sentencias al esclarecimiento de los hechos controvertidos, lo cual implica el uso no solo de los medios probatorios, sino también de las demás herramientas que brinda el proceso para acreditar los hechos alegados o afirmados, tener certeza respecto de los puntos controvertidos y motivar la sentencia.

Sin embargo, qué sucede en aquellos casos donde no existen puntos controvertidos porque la parte demandante no contestó la demanda. Se sostiene que, en este caso, de conformidad con De Lama y Huamán, la condición de rebeldía no libera del todo al demandante de la carga de la prueba, puesto que, pueden presentarse hechos que son inciertos y requieren de cierta verificación, los cuales tendrán que ser acreditados para tener una decisión motivada y basada en derecho (2013). Por tanto, si bien estos hechos no se configuran como controvertidos en sí, el Juez tiene la obligación de verificarlos, con el único objetivo de garantizar el derecho a la debida valoración de la prueba y el derecho a la motivación de la sentencia.

Por tanto, el Juez tiene la posibilidad de obtener certeza respecto de un hecho a través del uso de presunciones e indicios construidos a partir de la conducta procesal asumida por el empleador durante el proceso. Este hecho incluso puede ser un hecho no controvertido por los efectos de la declaración de rebelde del demandante y su decisión de no ejercer su derecho de defensa por medio de la contestación de la demanda, sin embargo, para garantizar el derecho a la debida valoración de los medios probatorios y el derecho a una sentencia motivada, el Juez tiene que verificar aquellos hechos que son inciertos y que han sido afirmados por el actor de la demanda, para lo cual cuenta con otros mecanismos alternativos a los medios de prueba que lo ayudarán a tener certeza sobre dicho hecho.

V.2. Problemas principales

La respuesta al problema principal planteado en el presente informe se encuentra íntimamente vinculada con lo desarrollado en los problemas secundarios. En ese sentido, es importante destacar que el Juez cuenta con muchas otras herramientas para acreditar los hechos alegados por las partes en un proceso laboral ante la ausencia de

suficientes medios probatorios, de manera que, se garantice el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

I.4.1. **Problema principal:** ¿Es válido que el Juez reconozca el pago de horas extras cuando no se encuentren materialmente acreditadas por el trabajador?

Para dar respuesta a esta pregunta, es importante recordar lo anteriormente señalado. En un primer momento, se ha demostrado que el Juez tiene el deber de acreditar los hechos alegados por las partes, de manera que, pueda emitir una decisión motivada y sobre el fondo de la controversia. Para ello, el Juez tiene distintas herramientas que coadyuvan en esa misión, los cuales son la institución de la carga probatoria, la institución de la carga probatoria dinámica, las presunciones y los indicios. Y, en un segundo momento, también se ha comprobado que el Juez tiene la posibilidad de tener certeza sobre un hecho a través de las conclusiones que pueda extraer de la valoración de las conductas asumidas por las partes procesales durante el desarrollo del proceso, sobre todo, de aquellas conductas que tienen la finalidad de obstaculizar actividad probatoria.

Por ende, se puede señalar que sí es posible que el Juez reconozca el pago del trabajo en sobretiempo cuando el trabajador no cuente con otros medios probatorios que acrediten la real y efectiva realización de las horas extras.

En primer lugar, porque en el proceso laboral se permite la utilización del instituto procesal de la carga probatoria dinámica, al evidenciarse que la relación laboral es una relación de desigualdad en la cual el trabajador se encuentra en una situación de desventaja respecto del dominio de los medios probatorios. Por consiguiente, la carga probatoria dinámica permite que en el proceso laboral se pueda trasladar la carga de la prueba a quien esté en mejores condiciones de probar o no un hecho.

Al respecto, la Casación Laboral N°17885-2017-DEL SANTA en su fundamento décimo quinto señala que:

“Décimo Quinto: (...) *En ese sentido, resulta claro que la prueba de las horas extras por tratarse de hechos extraordinarios dentro de la prestación del servicio, corresponde al demandante, y en el presente caso, **teniendo presente que el prestador del servicio no tiene la facilidad de acceso a los medios probatorios necesarios para demostrar las alegaciones, y, en virtud de que la carga de la prueba en el proceso laboral es dinámica, lo que implica que la mayor parte de ella debe recaer en la parte que se***

encuentre en mejores condiciones de aportar los medios probatorios, ello conduce a concluir que la parte demandante ha satisfecho la carga de la prueba al solicitar la exhibición del libro de control de asistencia o cuaderno de asistencia o tarjetas de control de asistencia o documento que lo sustituya, y, del cuaderno de acontecimiento diario o documento que lo sustituya, máxime si se tiene en cuenta que en dichos registros deben anotarse los ingresos y salidas de todo el personal que ingresa al centro de trabajo.” (El énfasis es de la autora)

De acuerdo con ello, el Juez no debe olvidarse que la relación laboral entraña una relación jurídica de desigualdad, en la cual el trabajador es la parte débil y el empleador la parte fuerte (Lora, 2010), lo que genera que el empleador tenga mayor acceso a los medios probatorios por ser el encargado de dirigir las funciones del trabajador. En ese sentido, lo alegado por la Segunda Sala en el fundamento décimo quinto de la Casación Laboral N°17885-2017-DEL SANTA respecto a que el trabajador no tiene facilidad de acceso a otros medios probatorios lo que hace necesario acudir a la institución procesal de la carga probatoria dinámica para garantizar con ello el derecho a la defensa del trabajador, considero que es acertada y tiene en cuenta la situación especial de la relación laboral.

Por tanto, se puede sostener que, dentro de un proceso laboral, es posible y adecuado que el Juez utilice el instituto de la carga probatoria dinámica, con la finalidad de poder facilitar la acreditación de un hecho que es incierto y del cual no se tiene medio probatorio alguno para verificarlo. Si bien, de conformidad con el artículo 23 de la NLPT, quien afirma hechos en el proceso debe probarlo, el Juez debe reconocer que, para la acreditación de situaciones determinadas, como el horario de ingreso y salida del trabajo, el trabajador se encuentra limitado para acceder a medios probatorios que demuestren dichas situaciones, por lo que resulta razonable trasladarle dicha carga al empleador quien sí ostenta dicha documentación en registros de obligatorio cumplimiento.

En segundo lugar, porque de conformidad con el artículo 10-A de la LJHTS, el empleador se encuentra obligado a registrar el trabajo en sobretiempo a través de medios técnicos o manuales, por lo que, en caso de incumplimiento de la solicitud de exhibición del registro de asistencia en el proceso laboral, se configuraría una conducta procesal que obstruye la actividad probatoria, la cual debe ser considerada por el Juez al momento de emitir sentencia de conformidad con el artículo 29 de la NLPT.

Según Alvarado, el registro de control de asistencia es un registro de control permanente que el empleador está obligado a realizar y que tiene la finalidad de llevar el control de

las horas ordinarias laboradas y de las horas extras realizadas por cada trabajador (2019), por lo que, se puede concluir que dentro de este se ubica el registro del trabajo en sobretiempo. Esta obligación del empleador de tener un registro permanente de control de asistencia se encuentra establecida en el artículo 1 del Decreto Supremo N°004-2006-TR.

De acuerdo con lo previamente mencionado, qué sucede si el empleador incumple con la solicitud de exhibición del registro de control de asistencia realizada por el trabajador para acreditar la real y efectiva realización de las horas extras. Conforme con el artículo 10-A del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, se exigiría que el trabajador acredite las horas extras por medio de otros medios de prueba; sin embargo, esta es una salida desproporcional y vulneradora de los derechos del trabajador. Es desproporcional porque, por un lado, se traslada la carga de la prueba al trabajador, quien posee un limitado o nulo acceso a otros medios probatorios que acrediten la efectiva realización del trabajo en sobretiempo y, porque, el Juez olvida que tiene la facultad de considerar en su decisión la conducta procesal que tienen las partes dentro del proceso.

Al respecto, la Segunda Sala en la Casación N°17885-2017-DEL SANTA, menciona en su fundamento décimo quinto que:

“En ese contexto, debe apreciarse que la demandada no ha cumplido con la exhibicional solicitada, sin que pueda razonablemente exigirse al trabajador que aporte mayor caudal probatorio, que no está en sus manos ni tiene acceso, por lo cual, el juzgado en la sentencia de primera instancia ha procedido a apreciar dicha conducta procesal de no contribuir a la finalidad del medio probatorio, extrayendo conclusiones del referido comportamiento de la codemandada en el proceso, todo lo cual es perfectamente válido por encontrarse dentro de las prescripciones del citado artículo 29° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497, concordante con el artículo 282° del Código Procesal Civil. Asimismo, es de señalar que la conclusión que asume el Juez de la causa resulta acorde con lo manifestado por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento correspondiente, así como, con los efectos de la rebeldía automática, puesto que, en la misma audiencia, se declara como tal a la demandada, lo que conduce a la presunción judicial en virtud tanto de la conducta procesal como de las reglas de experiencia, que durante su prestación de servicios ha laborado en sobretiempo (...)” (El énfasis es de la autora)

Entonces, conforme con lo expuesto por la Segunda Sala, se puede concluir que el incumplimiento de la exhibición del registro de asistencia debe ser considerado por el Juez al momento de emitir sentencia como una conducta procesal que obstruye la

actividad probatoria de conformidad con el artículo 29 de la NLPT, lo que implica una valoración en contra de los intereses del empleador; sobre todo, si además se advierte que existe la obligación, según el artículo 6 del Decreto Supremo N°004-2006-TR, de mantener el registro de asistencia por un plazo de 5 años después de la fecha de cese del trabajador.

En tercer lugar, porque existen presunciones que el Juez debe considerar al momento de valorar todos los indicios y medios probatorios del caso. De acuerdo con el art. 7 del Decreto Supremo N°004-2006—TR se establece la presunción relativa en la que:

“Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.” (El énfasis es de la autora)

En ese sentido, si el trabajador se encuentra en el centro de labores después de haber terminado su horario de trabajo, entonces, se puede presumir que realizó horas extras, salvo prueba en contrario. Al respecto, la Segunda Sala en el fundamento décimo segundo de la Casación Laboral N°1196-2016-LIMA señala:

*“**Décimo Segundo.** - Sobre la base de la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo [de] sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional.” (El énfasis es de la autora)*

Por ende, dicha casación permite que el Juez pueda presumir la realización efectiva de horas extras si el trabajador demuestra haberse quedado en el centro de labores después del horario de trabajo. En ese sentido, si el trabajador acredita que su estadía en el centro laboral era mayor al establecido en su horario de trabajo o en la Constitución Política del Perú, le corresponderá la presunción de horas extras.

VI. POSICIÓN DE LA ALUMNA

En el presente capítulo se detallará la postura de la autora del presente informe respecto a la decisión tomada por la Segunda Sala en la Casación N°19330-2019-La Libertad.

Del análisis de la Casación y sus fundamentos octavo, noveno y décimo, se advierte que se ha vulnerado el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador Jenócrates Olivera, puesto que, se realiza un pronunciamiento inmotivado fáctica y jurídicamente respecto a su pretensión de pago de horas extras. Ello a razón de que la Sala, en primer lugar, no utiliza la institución de la carga probatoria dinámica, como último recurso, ante la ausencia de medio probatoria alguno, para formarse convicción acerca de la realización efectiva del trabajo en sobretiempo por parte del trabajador. Caso contrario, prefiere hacer caso omiso a la situación de desventaja del trabajador y decide no otorgar el pago de horas extras por falta de acreditación de conformidad con el artículo 10-A de la LJHTS.

Al respecto, se ha mencionado anteriormente que la institución de la carga probatoria dinámica es aquella que permite el traslado de la carga de la prueba hacia quien tiene los medios para poder acreditar un determinado hecho. En ese sentido, se debe entender que si bien la regla general de la carga de la prueba establece que “quien alega un hecho debe probarlo”, en la relación laboral ello puede variar correspondiéndole el deber de probar a quien tiene mayor posibilidad de acreditar o negar dicho hecho a través de medios probatorios.

Sobre ello, el Tribunal Constitucional a través del expediente N°1776-2004-AA/TC ha establecido que:

“la carga probatoria dinámica significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba **cuando ésta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento**, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el onus probandi **sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva**” (El énfasis es de la autora)

Por tanto, como en el proceso laboral se advierte una situación de dificultad por parte del trabajador para acreditar determinados hechos, es razonable que se utilice esta institución con la finalidad de garantizar su derecho a la defensa, así como sus derechos laborales. En la Casación, se aprecia que la Sala decide no utilizar esta institución y opta por ceñirse en lo establecido por el artículo 10-A de la LJHTS, desconociendo la situación de desventaja del trabajador para acreditar la realización efectiva del trabajo en sobretiempo, hecho que el empleador domina, puesto que, es quien ostenta todos los medios probatorios que acreditan el horario de trabajo efectivamente realizado por el trabajador. Por ende, se observa como la Segunda Sala limita toda posibilidad de reconocimiento de las horas extras al limitarse solamente a aplicar la norma sin hacer

una valoración de las circunstancias del caso, de esa manera, niega el reconocimiento de las horas extras, al determinar que el trabajador no aportó ningún otro medio probatorio que permita verificar el trabajo en sobretiempo.

En segundo lugar, porque la Sala tampoco considera las circunstancias planteadas en el caso, como la condición de rebeldía del empleador y la no contestación de la demanda. Al respecto, considero que tanto la condición de rebeldía como la no contestación de la demanda, debieron ser consideradas por la Segunda Sala como conductas procesales que obstaculizan la actividad probatoria dentro del proceso, lo cual pudo ser evaluada por la Segunda Sala de manera negativa, a partir de lo señalado por el artículo 29 de la NLPT. Ello hubiera permitido al Juez poder extraer conclusiones que lo ayuden a generarse convicción respecto a la efectiva realización de las horas extras, el cual era un hecho incierto.

Por otro lado, se ha advertido como la Segunda Sala, a pesar de tener la facultad de usar las presunciones tanto legales como judiciales ante la insuficiencia de medios probatorios, decide no utilizarlos, pues se encuadra en la regla de juicio principal de la institución de la carga de la prueba que hace referencia acerca de que “quien alega un hecho debe acreditarlo”, por lo que olvida las presunciones legales contenidas en los artículos 19, 23, 29 de la NLPT y los artículos 281 y 282 del CPC, que permitían señalar que el trabajo en sobretiempo no era un hecho controvertido ya que no fue refutado y que la conducta del empleador (de no acudir a la audiencia de conciliación y no contestar la demanda) tenía por finalidad dificultar la actividad probatoria, con lo cual, la Segunda Sala podría generarse certeza acerca de la realización de las horas extras y, como consecuencia, ordenar el correspondiente paso; sobre todo, considerando que existían una serie de indicios que reforzaban dichas presunciones, como las boletas del trabajador y la no contradicción por parte de las empresas usuarias respecto a ese hecho. En ese sentido, se evidencia que la Segunda Sala vulneró los derechos del trabajador a una debida valoración de los medios probatorios y a una decisión motivada.

Por último, es importante señalar que el Juez tampoco tuvo en cuenta los efectos de la condición de rebeldía, los cuales son: la presunción relativa de veracidad de los hechos alegados y la preclusión por el cual no se podrá medios probatorios alguno fuera del plazo determinado por ley para ello. Por consiguiente, es importante notar que dicha situación trae como consecuencia la aceptación de las afirmaciones realizadas y lo no constitución de hechos controvertidos. Por ende, nos encontraríamos en una demanda que no requiere discusión sobre puntos controvertidos, sino una discusión respecto a hechos inciertos, los cuales requieren ser verificados por el Juez para garantizar una

sentencia motivada y que valora todos los medios probatorios. Entonces, considero que dicha condición también debe ser considerada por el Juez dentro de su razonamiento, sobre todo, considerando que la no contestación de la demanda ha sido una decisión tomada por el empleador que no contribuye al descubrimiento de la verdad y, por ende, debe ser evaluadas de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la NLPT.

VII. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

El reconocimiento y pago de las horas extras es un tema actualmente muy controvertido, debido a que, en la jurisprudencia nacional se ha podido comprobar la existencia de distintas opiniones, las cuales adoptan diferentes criterios respecto a cómo el trabajador debe acreditar el trabajo en sobretiempo. Ante ello, surge la interrogante acerca de si es válido que, de acuerdo con el artículo 10-A de la LJHTS, se exija al trabajador la acreditación de la real y efectiva realización de las horas extras a través de otros medios probatorios cuando el empleador no exhiba el registro de asistencia, el cual es de obligatorio cumplimiento. Al respecto, se ha considerado que tal exigencia vulnera el derecho al pago de beneficios sociales, debido a que, impone una carga de la prueba excesiva al trabajador al ignorar la situación de desventaja que ostenta respecto a los medios probatorios.

Con dichas premisas se analiza la decisión de la Segunda Sala en la Casación N°19330-2019-LA LIBERTAD y, en base a los problemas jurídicos advertidos y del análisis desarrollado, se obtuvo tres conclusiones respecto a la actuación del Juez ante la solicitud de reconocimiento y pago de las horas extras. Respecto al primer problema jurídico secundario, se concluye que el Juez tiene la facultad y el deber de utilizar otros mecanismos alternativos cuando no exista suficientes medios probatorios para acreditar un hecho. Estos medios alternativos son: la institución de la carga de la prueba, la institución de la carga probatoria dinámica, las presunciones y los indicios, los cuales se encuentran regulados en los artículos 23 y 29 de la NLPT. Caso contrario, se afectaría el derecho a la tutela jurisprudencial de las partes procesales.

Respecto al segundo problema jurídico secundario, se concluye con que la conducta procesal de las partes procesales también debe ser tomada en cuenta por el Juez al momento de valorar los medios probatorios y los hechos del caso, puesto que, de acuerdo con el artículo 29 de la NLPT, a partir de la conducta procesal el Juez puede extraer conclusiones que le permitan generarse convicción y certeza respecto de un hecho.

Y, respecto al problema jurídico principal, se concluye con que sí es factible que el Juez pueda reconocer el pago de horas extras, pese a que no estén acreditados por el trabajador por otros medios de prueba; puesto que, en primer lugar, se ha acreditado que el trabajador, debido a su situación especial, no posee dominio sobre el hecho a acreditar, por lo cual, quién tiene la documentación pertinente para acreditar la realización o no del trabajo en sobretiempo es el empleador y, en segundo lugar, porque el Juez posee diversas herramientas procesales que le permiten obtener certeza respecto a determinados hechos que requieren ser verificados.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Acurio, G. (2010). La actividad probatoria en la nueva Ley Procesal del Trabajo [Ponencia Libre en IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo procesal laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo, Lima, Perú.

Alarcón, M y Otros. (2012). Título Preliminar. En A. Gaceta Jurídica S.A. (Eds.), Análisis y comentarios de la nueva Ley procesal del Trabajo (25 pp.). Gaceta Jurídica S.A.

Alarcón, M y Otros. (2012). Procesos laborales. En A. Gaceta Jurídica S.A. (Eds.), Análisis y comentarios de la nueva Ley procesal del Trabajo (84 pp.). Gaceta Jurídica S.A.

Alvarado, C. (2019). La actividad probatoria en la etapa de la actuación probatoria. Gaceta Jurídica S.A (Eds). La prueba en el proceso laboral (13 pp.). Gaceta Jurídica S.A.

Congreso de la República (2010, 15 de enero). Ley N°29497. Por la cual se expide la Ley Procesal del Trabajo. Diario Oficial El peruano. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LE+GISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Constitución Política del Perú. Art. 24, Art. 26 (29 de diciembre de 1993)

Corte Suprema de Justicia de La República (2016), Casación Laboral N° 1196-2016. Lima: 20 de enero 2022. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-1196-2016-Lima-horas-extra-prueba-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de La República (2022), Casación Laboral N° 19330-2019. Lima: 20 de enero 2022.

Corte Suprema de Justicia de La República (2019), Casación Laboral N° 17885-2017 Del Santa. Lima: 18 de diciembre 2018.

De Lama, M & Huaman, E. (2013). La Rebeldía en el nuevo proceso Laboral: Aspectos controvertidos presentes en su aplicación por parte de nuestros jueces laborales. II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo, Lima, Perú.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-II-Internacional-de-Derecho-Procesal-del-Trabajo-2013-95-103.pdf>

Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Decreto Supremo 004-2006-TR.(2021).
<https://pderecho.pe/disposiciones-registro-control-asistencia-salida-regimen-laboral-privada-decreto-supremo-004-2006-tr/>

Donaires, P. (2008). Los sucedáneos de los medios probatorios. Editora Jurídica Grijley.

Gama, R (2019). Las presunciones en el derecho continental. En Tirant Lo Blanch (Eds.), Las presunciones en el Derecho Entre la perplejidad y la fascinación de los juristas (pp. 55-143).

Lora, G. (2010). La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso: A propósito de la entrada en vigencia de la nueva Ley Procesal del Trabajo. IUS ET VERITAS,20(41).250-260.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12123/12688>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (1993, 22 de abril). Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. Resolución ministerial N°010-93-JUS (2022).

<https://www.munlima.gob.pe/wp-content/uploads/2021/07/Codigo-Procesal-Civil.pdf>

Paredes, P. (1997). Prueba y presunciones en el Proceso Laboral. ARA Editores.

Priori, G. (2019). El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. En Fondo Editorial PUCP (Eds.), El proceso y la tutela de los derechos (pp. 79-136).

Priori Posada, G., & Pérez-Prieto de las Casas, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. IUS ET VERITAS, 22(45), 334-345. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>

Priori, G. et al. (2011). Actividad probatoria. En ARA Editores E.I.R.L (Eds.), Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo (pp. 151-171).

Presidente de la República. (2002, 04 de julio). Decreto Supremo 007-2002-TR. Por la cual se expide el Texto único de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

<https://pderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>

Sentencia Exp. 1776-2004-AA/TC. (2007, 26 de enero). Tribunal Constitucional.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01776-2004-AA.pdf>

Toyama, J., & Higa, A. (2011). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. *Derecho & Sociedad*, (37), 220-231.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175>

Vinatea, L, Toyama, J et al. (2010). Actividad probatoria. En *Gaceta jurídica S.A* (Eds.), *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo Análisis normativo* (pp. 125-146).



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

CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019 LA LIBERTAD Pago de horas extras PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Lima, veinte de enero de dos mil veintidós

VISTA la causa número diecinueve mil trescientos treinta, guion dos mil diecinueve, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**, con la adhesión de los señores jueces supremos Arévalo Vela, Malca Guaylupo y Ato Alvarado; y con el voto en **minoría** de la señora jueza suprema Pinares Silva De Torre; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el nueve mayo de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos cuarenta y nueve a cuatrocientos cincuenta y nueve, contra la **sentencia de vista** de doce de abril de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos veintinueve a cuatrocientos cuarenta y dos, que **confirma** la **sentencia de primera instancia** de veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, de fojas trescientos treinta a trescientos ochenta y ocho, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por **Jenocrates Efrén Olivera Regalado**, sobre reintegro de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de seis de setiembre de dos mil veintiuno, de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y cuatro del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la codemandada **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**; por la causal de **infracción normativa por inaplicación del artículo 10-A Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

N.º 007-2002-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

- a) **Demanda.** Conforme se aprecia del escrito de demanda presentado el cinco de octubre de dos mil quince, de fojas doce a treinta y siete, el demandante pretende el pago del reintegro de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones simples y truncas, pago de vacaciones e indemnización vacacional, pago de domingos y feriados, horas extras, utilidades, reintegro de bonificación por trabajo nocturno, movilidad y refrigerio; indicando que no se ha tenido en cuenta estos conceptos remunerativos en la base del cálculo de sus beneficios sociales; más el pago de costos del proceso e intereses legales.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, declara **fundada en parte** la demanda; en consecuencia, ordena que las codemandadas **Total Security Sociedad Anónima, Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada y Empresa Agroindustrial Laredo Sociedad Anónima Abierta.** cumplan con cancelar al demandante la suma de setenta y seis mil cincuenta y nueve con 84/100 soles (S/ 76,059.84), **disgregados de la siguiente manera:** Del uno de marzo de dos mil a abril de dos mil cinco a cargo únicamente de la empresa Total Security Sociedad Anónima en Liquidación, ascendente a la suma de veinticinco mil ochocientos cincuenta y nueve con 05/100 soles (S/ 25,859.05). **De mayo de dos mil cinco a julio de dos mil nueve a cargo de la empresa Total Security Sociedad Anónima en Liquidación y Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada,** en forma **solidaria,** ascendente a la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

suma de treinta y tres mil seiscientos ochenta y nueve con 45/100 soles (S/ 33,689.45). De agosto de dos mil nueve a marzo de dos mil doce a cargo de la empresa Total Security Sociedad Anónima en Liquidación y Empresa Agroindustrial Laredo Sociedad Anónima Abierta, en forma **solidaria**, un adeudo ascendente a la suma de dieciséis mil quinientos once con 34/100 soles (S/ 16,511.34).

- c) Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la mencionada Corte Superior, por sentencia de vista de doce de abril de dos mil diecinueve, **confirma** la sentencia de primera instancia modificando el monto en setenta y dos mil trescientos treinta con 39/100 soles (S/ 72,330.39) conforme al considerando cuarenta y uno de la sentencia de vista.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. La infracción normativa queda comprendida en las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

De la revisión del recurso de casación interpuesto por la codemandada **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, esta Sala Suprema establece que el objeto de análisis es determinar si corresponde el pago de horas extras ordenado a pagar en forma solidaria a cargo de Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada y Total Security Sociedad Anónima, por el periodo comprendido **entre mayo de dos mil cinco a julio de dos mil nueve**. A fin de verificar si la Sala Superior incurrió en infracción normativa por inaplicación del artículo 10-A Texto Único Ordenado de la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR.

Cuatro. Sobre la causal declarada procedente

La causal denunciada está referida a la **infracción normativa por inaplicación del artículo 10-A Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR**, que establece:

“Artículo 10-A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables.

La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobre tiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización”.

Quinto. Conforme se desprende de las sentencias de mérito, se ha estimado la pretensión referida al pago de horas extras reclamadas por el demandante a cargo de las empresas codemandadas, disgregados de la siguiente manera:

a) de marzo de dos mil a abril de dos mil cinco a cargo únicamente de la empresa Total Security Sociedad Anónima en Liquidación, ascendente a la suma de veinticinco mil ochocientos cincuenta y nueve con 05/100 soles (S/ 25,859.05).

b) De mayo de dos mil cinco a julio de dos mil nueve a cargo de la empresa **Total Security Sociedad Anónima en Liquidación y Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, en forma **solidaria**, ascendente a la suma de treinta y tres mil seiscientos ochenta y nueve con 45/100 soles (S/ 33,689.45).

c) De agosto de dos mil nueve a marzo de dos mil doce a cargo de la empresa Total Security Sociedad Anónima en Liquidación y Empresa Agroindustrial Laredo Sociedad Anónima Abierta, en forma **solidaria**, un adeudo ascendente a la suma de dieciséis mil quinientos once con 34/100 soles (S/ 16,511.34).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

La Sala Superior **confirmó** estos períodos, **modificando el tercer tramo a doce mil setecientos ochenta y uno con 90/100 soles (S/ 12,781.90).**

Sexto. El trabajo en sobretiempo está constituido por las horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial.

La Constitución Política del Perú ha establecido en su artículo 25 que *“la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...)”*.

La jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo se encuentran reguladas por el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR en cuyo artículo 1º señala que la jornada ordinaria de trabajo máxima es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Así, el tiempo trabajado que exceda la jornada máxima de trabajo es voluntario y se considera horas extras o en sobretiempo, por el que se abona un recargo. El reglamento de esta Ley ha sido aprobado por Decreto Supremo N.º 008-2002-TR.

Séptimo. El artículo 1º del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR¹, dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, obligando a todo empleador que lleve un registro permanente de control de asistencia, conforme a los lineamientos del artículo 2º² de la misma norma.

¹ Artículo 1.- Ámbito

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas.

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.

² Artículo 2.- Contenido del registro

El registro contiene la siguiente información mínima:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

A partir de ello, no basta la invocación de la prestación de servicios fuera del horario de trabajo, sino que debe acreditarse con algún medio de prueba la prestación invocada y ello, debe cumplirse en el marco de lo establecido en el artículo 23º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Octavo. Solución al caso concreto

En el presente caso, el actor pretende el pago de reintegro de horas extras, domingos y feriados laborados entre otros conceptos, así como su incidencia en los beneficios sociales, dirigiendo su demanda contra su empleadora Total Security Sociedad Anónima y las empresas **usuarias** donde fue desplazado durante su relación laboral. Las instancias de mérito otorgan el pago de horas extras indicando que el demandante desde que ingresó a laborar, ha percibido el pago de horas extras como aparece en algunas boletas de pago, por lo que, estando a que no se ha cumplido con la exhibición de los registros de asistencia y control diario de ingreso y salida; ante la falta de información sobre la jornada efectuada por el demandante atribuible a la demandada, optan por la aplicación de la presunción regulada en el artículo 29º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Noveno. Este Colegiado Supremo advierte que ambas instancias han inaplicado el artículo 10-A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, pues si bien el dispositivo obliga al empleador a registrar el trabajo en sobretiempo y que la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo en sobretiempo; también es cierto que, señala que esta deficiencia no impide el pago de horas extras y ello procederá siempre y cuando el trabajador lo acredite mediante otros medios su real y efectiva realización del trabajo extraordinario, artículo que guarda correspondencia con lo establecido en el artículo 10º de la

-
- Nombre, denominación o razón social del empleador.
 - Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador.
 - Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador.
 - Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.
 - Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

citada norma, que regula el pago de horas extras en base al tiempo efectivamente laborado

Décimo. En ese sentido, la Sala Superior al amparar la pretensión de horas extras por el período de mayo de dos mil cinco a julio de dos mil nueve a cargo de Total Security Sociedad Anónima en Liquidación y Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, en forma solidaria, en base a una presunción, sin existir medio probatorio idóneo que acredite que, el actor haya efectuado una labor en sobretiempo; si bien las codemandadas no exhibieron el registro de asistencia diaria de trabajo por el récord de servicios, ello no exime al trabajador de aportar pruebas de que efectivamente laboró fuera de su jornada de trabajo.

Por tanto, la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 10-A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por lo que debe ser declarada ***fundada*** la causal bajo análisis.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

DECISIÓN:

Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la codemandada, **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el nueve mayo de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos cuarenta y nueve a cuatrocientos cincuenta y nueve; **CASAR** la **sentencia de vista** de doce de abril de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos veintinueve a cuatrocientos cuarenta y dos; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la **sentencia de primera instancia** de veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, de fojas trescientos treinta a trescientos ochenta y ocho, en el extremo que ampara el pago de horas extras y su incidencia en los beneficios sociales, por el período materia de pronunciamiento, que corresponde a la recurrente, de mayo de dos mil cinco a julio de dos mil nueve,

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

CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT

REFORMANDO se declara infundado este extremo y se **confirma en lo demás que contiene**, debiendo el juez de la causa realizar una nueva liquidación. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Jenocrates Efren Olivera Regalado**, sobre reintegro de beneficios sociales; y los devolvieron los actuados.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

Ejmr

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA, PINARES SILVA DE TORRE; ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, de nueve de mayo de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos cuarenta y nueve a cuatrocientos cincuenta y nueve, contra la **sentencia de vista** de doce de abril de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos veintinueve a cuatrocientos cuarenta y dos, que **confirma** la **sentencia de primera instancia** de veintidós de setiembre de dos mil diecinueve, de fojas trescientos treinta a trescientos ochenta y ocho, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por **Jenocrates Efren Olivera Regalado**, sobre **reintegro de beneficios sociales**.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de seis de setiembre de dos mil veintiuno, de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y cuatro del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

- i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 10-A Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2 002-TR.***

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

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero.

- a) Demanda.** Conforme se aprecia del escrito de demanda de cinco de octubre de dos mil quince, de fojas doce a treinta y siete, el demandante pretende el pago del reintegro de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones simples y truncas, pago de vacaciones e indemnización vacacional, reintegro de remuneración vacacional, vacaciones truncas, pago de domingos y feriados, horas extras, utilidades, reintegro de bonificación por trabajo nocturno, movilidad y refrigerio; más el pago de costos del proceso e intereses legales.
- b) Sentencia de primera instancia.** El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo de la Corte Superior de La Libertad, mediante sentencia de veintidós de setiembre de dos mil dieciséis, declara: **1) fundada** la excepción de prescripción extintiva deducida por las codemandadas Camposol Sociedad Anónima y Empresa Agroindustrial Laredo Sociedad Anónima Abierta, esta última por el primer período laborado de marzo de dos mil a noviembre dos mil tres, **2) improcedentes** las excepciones de falta de legitimidad para obrar

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

pasiva deducidas por las codemandadas Camposol Sociedad Anónima y Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, **3) infundada** la excepción de caducidad deducida por la codemandada Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, **4) improcedente** la excepción de prescripción deducida en Audiencia de Juzgamiento por la codemandada Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, y **5) fundada en parte** la demanda; en consecuencia, ordena que las codemandadas Total Security Sociedad Anónima, Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada y Empresa Agroindustrial Laredo Sociedad Anónima Abierta. cumplan con cancelar al demandante la suma de setenta y seis mil cincuenta y nueve con 84/100 soles (S/ 76,059.84); asimismo, ordena que las demandadas paguen de manera solidaria la suma de siete mil seiscientos seis con 00/100 soles (S/ 7,606.00) por concepto de honorarios profesionales.

- c) Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la mencionada Corte Superior, por sentencia de vista de doce de abril de dos mil diecinueve, confirma la sentencia de primera instancia.

Infracción de orden sustantivo

Segundo. La causal denunciada está referida a la **infracción normativa por inaplicación del artículo 10-A Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR**, que establece:

“Artículo 10-A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables.

La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobre tiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización”.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

El dispositivo legal denunciado prescribe la obligatoriedad del registro que debe efectuar el empleador del trabajo en sobretiempo efectuado por el trabajador, más no el registro de asistencia diaria de trabajo.

Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

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

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

“Artículo 23º: (...)

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (...)

Artículo 25º: Jornada ordinaria de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...).”

De las normas constitucionales citadas, la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, constituyen una excepción que deberá aplicarse razonable y justificadamente. En estos casos será indispensable el pago de horas extras, conforme a ley.

Cuarto. Con rango legal, la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo se encuentra regulada por el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR que, en el mismo sentido de la norma constitucional citada, reconoce en su artículo 1º la jornada ordinaria de trabajo máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Así, el tiempo trabajado que exceda la jornada máxima de trabajo es voluntario y se considera horas extras o en sobretiempo, por el que se abona un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25 %) por hora calculado sobre la remuneración percibida por

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes, según lo normado por el artículo 10º del mismo cuerpo legal.

Quinto. El trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador; sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional³.

Solución al caso concreto

Sexto. En el presente caso, a partir de la causal admitida como procedente, no es materia de análisis la responsabilidad solidaria establecida por las instancias de mérito entre las codemandadas Empresa Agroindustrial Laredo Sociedad Anónima Abierta y Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada con Total Security Sociedad Anónima, bajo el marco normativo de la Ley N.º 27626 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 003-2002-TR. Del mismo modo, no es materia del recursos de casación, como tampoco lo fue del recurso de apelación, que la labor desempeñada por el demandante como Vigilante, no se encuentra excluida de la jornada máxima legal, por tratarse de un supuesto de vigilancia superior, que por la naturaleza de sus funciones que se ejecutan en permanente actividad no constituye un trabajo intermitente.

Sétimo. Entonces, el análisis de esta Suprema Sala se constriñe en estricto a determinar si en el periodo comprendido entre mayo de dos mil cinco a julio de dos mil nueve se han acreditado la realización de jornadas de trabajo en sobretiempo cuyo pago deba ser exigido a la empleadora codemandada Total Security Sociedad

³ Casación Laboral N.º 5703-2017 - LIMA

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Anónima y a Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, como responsable solidaria, en la relación laboral mantenida con el demandante.

Octavo. Tratándose de la pretensión de pago de horas extras por reconocimiento de labores en sobretiempo, el trabajador tiene la obligación de probar la prestación de servicios en sobretiempo; sin embargo, considerando las evidentes dificultades probatorias en las que habitualmente se encuentra el trabajador ante su situación de desventaja en comparación del empleador quien concentra en gran medida el material probatorio, resulta plenamente válido la aplicación del principio de facilitación de la carga probatoria, en cuya virtud el esfuerzo del trabajador puede estar orientado a probar la concurrencia de indicios razonables que permitan estimar la pretensión reclamada.

Noveno. Así, de las posiciones y contrapresiones expresadas en audiencia a de juzgamiento de veintidós de agosto de dos mil dieciséis, según acta de fojas trescientos veinticuatro a trescientos veintiséis, con inasistencia en rebeldía de Total Security Sociedad Anónima y participación de Empresa Agroindustrial Laredo Sociedad Anónima Abierta, Camposol Sociedad Anónima y Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, quienes no presentan cuestionamiento alguno y suscriben en señal de conformidad, se establecieron como hechos no necesitados de probanza, además de los periodos en que el demandante cumplió servicios en las empresas usuarios como personal destacado, que cumplía una jornada de trabajo rotativa de 07:00 a.m. a 07:00 p.m. y viceversa.

Décimo. Lo anterior se encuentra contrastado por la Sala Superior con las boletas de pago de los meses de marzo de dos mil seis, setiembre de dos mil siete y setiembre de dos mil ocho, de fojas cuatro, cinco y ocho, respectivamente, donde el trabajador registra servicios en sobretiempo mensual de cincuenta y dos (52) horas. Del mismo modo, de la planilla de pago del mes de junio de dos mil cinco, de fojas ciento seis, el demandante registra un total de ochenta y dos (82) horas extras.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Undécimo. Aunado a ello, es relevante que el demandante ofreció como exhibicional ha realizar por la empleadora demandada, de las documentales de cuadernos de ocurrencia y control que contienen el registro de horas de ingreso y salida, horas en sobretiempo laboradas, labor de días domingos y feriados, haciendo alusión a la obligatoriedad dada por el artículo 10-A Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR; ante ello, la demandada incumple con dicha exhibicional.

Duodécimo. Como se denota, la estimación del pago de horas extras no se ha realizado de manera exclusiva de una presunción absoluta por aplicación del artículo 29º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesa I de Trabajo, pues la Sala Superior ha efectuado un razonamiento congruente a partir de la acreditación indiciaria extraída de la valoración conjunta de los medios probatorios debidamente admitidos y actuados, con lo que se estableció la jornada de trabajo mantenida entre las partes, la que incluso ha sido determinada de manera proporcional en tres (3) horas diarias en sobretiempo, respecto de la cual la prueba del pago es ineludiblemente de cargo de la demandada conforme el inciso a) numeral 23.4 del artículo 23º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesa I de Trabajo; por lo cual, el recurso de casación corresponde declarado **infundado**.

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es:

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la codemandada, **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, de nueve de mayo de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos cuarenta y nueve a cuatrocientos cincuenta y nueve.
2. **NO CASAR** la **sentencia de vista** de doce de abril de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos veintinueve a cuatrocientos cuarenta y dos.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 19330-2019
LA LIBERTAD
Pago de horas extras
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **pago de horas extras**.

S.S.

PINARES SILVA DE TORRE

lrm/fsy

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora juez suprema PINARES SILVA DE TORRE fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.