



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA
RECONOCIMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS, PERÚ 2023.**

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

AUTOR:

MANUEL ANTONIO RUIZ VIA

ORCID: 0000-0001-5533-6212

ASESORA:

MG. EVELYN MARCIA URQUIAGA JUAREZ

ORCID: 0000-0001-7775-6234

CAÑETE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0424-068-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:20** horas del día **04** de **Julio** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
BARRETO RODRIGUEZ CARMEN ROSA Miembro
Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA RECONOCIMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, PERÚ 2023.**

Presentada Por :
(2506172042) **RUIZ VIA MANUEL ANTONIO**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

BARRETO RODRIGUEZ CARMEN ROSA
Miembro

Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA RECONOCIMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS, PERÚ 2023. Del (de la) estudiante RUIZ VIA MANUEL ANTONIO, asesorado por URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 12% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 25 de Agosto del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

TITULO DE LA TESIS

**VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA
RECONOCIMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS, PERÚ 2023**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

RUIZ VIA, MANUEL ANTONIO

ORCID: 0000-0001-5533-6212

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESORA:

MG. URQUIAGA JUÁREZ, EVELYN MARCIA

ORCID: 0000-0001-7775-6234

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre-Grado,
Chimbote, Perú

JURADO:

DR. MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ORCID: 0000-0002-6052-7045

MG. LIVIA ROBALINO, WILMA YECELA

ORCID: 0000-0001-9191-5860

MG. BARRETO RODRÍGUEZ, CARMEN ROSA

ORCID: 0009-0004-5166-3100

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

DR. MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

Presidente

MG. LIVIA ROBALINO, WILMA YECELA

Miembro

MG. BARRETO RODRÍGUEZ, CARMEN ROSA

Miembro

MG. URQUIAGA JUÁREZ, EVELYN MARCIA

Asesora

AGRADECIMIENTO

Es realmente necesario iniciar dando gracias a Dios, pues todo en su gracia es perfecto y bendito, resaltando que los caminos que él te impone por difíciles que parezcan son solo parte de lo maravilloso que está por llegar, gracias a mi amado abuelo que asumió el rol de padre y mentor de vida, fuiste el mejor ejemplo de honor, responsabilidad y respeto, a mi madre quien dejó su corazón a diario por forjar hombres de bien, su esmero que plasmo en mi memoria el amor inmensurable que siempre nos demostró y a mi esposa quien es la verdadera responsable que hoy este culminando esta hermosa carrera, columna de fuerza y valor en mi vida, gracias por creer en mi los amo.

Manuel Antonio Ruiz Via

DEDICATORIA

De corazón a mi amada Verónica, mi esposa, amiga y confidente, dedicarte esta culminación de mi amada carrera es para mí un honor como parte de lo mucho que has hecho por mí, has sido la más fuerte de los dos, quien me dio ánimos de seguir en los momentos más difíciles, quien jamás me dejó caer en la desesperación, pongo delante tuyo mi amor y mis respetos eternos.

Manuel Antonio Ruiz Via

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar la viabilidad sobre valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, PERU 2023. Del mismo modo la investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, el nivel utilizado fue exploratorio descriptivo y su diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos e información se tomó de estudios ya sustentados que contenían información sobre la problemática en estudio, tema que fue elegida por conveniencia del investigador, se utilizó en la investigación la técnica de observación, también como herramienta el análisis de contenido y como instrumento la encuesta. Los resultados que se obtuvieron en la investigación dan a relucir que, si es posible valorar aquellos medios probatorios no oficiales, por lo tanto, si cumplen con los parámetros establecidos por la ley, el magistrado debe permitir su ingreso al proceso laboral.

Palabras claves: horas extras, parámetros, viabilidad, valoración.

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the feasibility of evaluating the evidence for recognition of overtime in private companies, PERU 2023. In the same way, the research is quantitative and qualitative, the level used was descriptive exploratory and its non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The collection of data and information was taken from already supported studies that contained information on the problem under study, a topic that was chosen for the convenience of the researcher, the observation technique was used in the investigation, as well as content analysis as a tool and as an instrument the survey. The results obtained in the investigation show that, if it is possible to assess those unofficial means of evidence, therefore, if they meet the parameters established by law, the magistrate must allow their entry into the labor process.

Keywords: overtime, parameters, feasibility, assessment.

INDICE GENERAL

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO	i
TITULO DE LA TESIS.....	iii
EQUIPO DE TRABAJO	iv
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INDICE GENERAL	x
INDICE DE RESULTADOS	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Enunciado del Problema	6
1.3. Objetivos.....	6
II. REVISIÓN DE LITERATURA	8
2.1. Antecedentes.....	8
Antecedente Internacional	8
2.2.1. La Valoración	15
2.2.2. La Acción	15
2.2.3. La Pretensión.....	16
2.2.4. El Proceso.....	16
2.2.5. El Proceso Laboral	17
2.2.6. Principios Aplicables al Proceso Laboral.....	17
2.2.7. Los Sujetos del Proceso Laboral	18
2.2.8. El Trabajo	18
2.2.9. Derecho al trabajo	19
2.2.10. Las horas extras	19
2.2.11. El proceso laboral	19
2.2.12. El Proceso Ordinario Laboral	20
2.2.13. La Relación Jurídica Procesal en el Proceso Laboral	20
2.2.14. Conflicto Laboral.....	21
2.2.15. La Prueba	22
2.2.16. Noción de Derecho a la Prueba	22

2.2.17.	Principios Aplicables a la Prueba	23
2.2.18.	La Carga de la Prueba.....	23
III.	HIPOTESIS	24
IV.	METODOLOGIA	24
4.1.	Tipo de Investigación.....	24
4.2.	Nivel de Investigación	25
4.3.	Diseño de Investigación.....	26
4.4.	Universo y Muestra.....	26
4.5.	Definición y Operacionalización de las Variables	28
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	31
4.7.	Plan de Análisis.....	31
4.8.	Matriz de Consistencia	32
4.9.	Principios Éticos	35
V.	RESULTADOS.....	36
5.1.	Resultados.....	36
5.2.	Análisis de Resultados	46
VI.	CONCLUSIONES.....	52
	RECOMENDACIÓN	54
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	55

ANEXOS

Anexos:.....	60
Anexo 1: Cronograma de Actividades.....	60
Anexo 2: Presupuesto	62
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	64
Anexo 4: Consentimiento informado	68

INDICE DE RESULTADOS

	Pag.
Cuadro 1: ¿Es posible analizar de manera sencilla la normativa sobre valorización de medios probatorios en un proceso laboral?.....	37
Cuadro 2: ¿El juez se rige siempre a la normativa al valorizar los medios probatorios en un proceso laboral?	38
Cuadro 3: ¿En todos los procesos laborales por pedido de horas extras los medios probatorios son valorados según lo establecido en las normas?.....	39
Cuadro 4: ¿El análisis de los jueces para valorar los medios probatorios en un proceso laboral por pedido de horas extras cumple siempre con lo establecido en las normas?.....	40
Cuadro 5: ¿Es posible determinar la viabilidad de los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?.....	41
Cuadro 6: ¿Los medios probatorios no oficiales para las normas legales logran ser importantes para demostrar hechos en un proceso laboral por reconocimiento de horas extras?.....	42
Cuadro 7: ¿Es posible identificar las características que hacen viables a los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?	43
CUADRO 8: ¿El juez valora los medios probatorios no oficiales que cumplen con las características y viabilidad para lograr probar hechos en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?.....	44
Cuadro 9: ¿Es posible que el juez reconozca todos los medios probatorios viables en el proceso laboral por reconocimiento de horas extras?.....	45
CUADRO 10: ¿Es importante para el abogado conocer todos los medios probatorios que sean viables para lograr probar el reconocimiento de horas extras en un proceso laboral?.....	46

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como título, valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, Perú 2023. La cual tiene por consigna plasmar la existencia de la problemática procesal con respecto a la aceptación de medios probatorios en un proceso laboral. También propuso el analizar y concretar cuales son los valores propuestos que un magistrado implica en su decisión, para aprobar la admisión de medios probatorios en un proceso de materia laboral, siendo específico lograr probar el cumplimiento de horas extras en empresas privadas, teniendo en cuenta que la normativa consigna las horas extras como un tema especial, libre de forzamiento y que debe ser aceptado y pactado por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.

Por consiguiente, se podría entender que el problema que existe dentro de los procesos laborales, es el modo en el cual son admitidos o valorados los medios probatorios, los cuales son ofrecidos para corroborar hechos y darle sentido o dirección al proceso invocado, los jueces tienen prerrogativas que deben manejar al momento de estudiar los medios probatorios entregados por las partes, estando plasmado en la NLPT en su Artículo III del Título Preliminar, que los jueces laborales para evitar la desigualdad siempre deben preferir el fondo sobre la forma, es esta la manera que el juez tendrá la mejor opción de llevar un proceso con igualdad, interpretando bajo su conocimiento y perspectiva posiblemente la mejor estrategia para lograr una conducción razonable del proceso laboral. Por tal motivo el trabajo tuvo como motivación buscar el camino para demostrar que los magistrados especialistas o encargados en materia laboral podrían ser permisivos con medios probatorios no oficiales, brindándoles la valorización debida siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos que les permita ser viables y por ende utilizados en el proceso. En cuanto al planteamiento del problema podemos expresar que los medios probatorios son considerados por el derecho laboral como el instrumento o herramienta que puede ser

utilizado para probar un hecho, siempre que el juez este convencido que contiene los elementos suficientes para ser considerado y por lo tanto poder ser ingresado al proceso en disputa. En principio, la normatividad procesal faculta a las partes utilizar los medios probatorios siempre y cuando no sean impertinentes, improcedentes o innecesarios. La existencia de los medios de prueba, provocan que los resultados de la acción judicial no hayan de depender de la verdad, definida esta como la descripción fiel de la realidad, sino del buen éxito del esfuerzo probatorio. Entendiendo que es el magistrado quien bajo el conducto de su amplio conocimiento debería expresar una mayor amplitud sobre aquellos medios probatorios que deben ser admitidos a un proceso laboral, lo cual en la mayoría de los casos no sucede.

Por otro lado, es necesario señalar que el enunciado del problema de la investigación es: ¿Por qué existen la necesidad de hacer viable la valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, PERÚ 2023?

El Objetivo general de la investigación es: Analizar la viabilidad sobre valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, PERÚ 2023.

1.1. Planteamiento del Problema

Los medios probatorios son considerados por el derecho laboral como el instrumento o herramienta que puede ser utilizado para probar un hecho, siempre que el juez este convencido que contiene los elementos suficientes para ser considerado y por lo tanto poder ser ingresado al proceso. En principio, la normatividad procesal faculta a las partes utilizar los medios probatorios siempre y cuando no sean impertinentes, improcedentes o innecesarios. La existencia de los medios de prueba, provocan que los resultados de la acción judicial no hayan de depender de la verdad, definida esta como la descripción fiel de la realidad, sino del buen éxito del esfuerzo probatorio. Por otro lado, las horas extras,

es aquel valor que se adicionaría al monto salarial del trabajador por el esfuerzo extra realizado a su labor. De acuerdo las normas laborales, tienen un valor adicional a las horas normales. Es notable y a la vez preocupante que, en el proceso laboral por reconocimiento de horas extras en las empresas privadas, los medios probatorios no convencionales o empíricos no formen parte relevante o sean considerados por el juez como muestras de una realidad oculta o que trate de ocultarse, siendo cierto que carecen de consistencia y peso normativo, pero aun así prevaleciendo la existencia de supuestos de circunstancias poco probables, es parecer de este trabajo que el juez debe de considerar que la existencia algunos medios probatorios empíricos podrían cambiar el rumbo de un proceso de demanda laboral y colocarlo en el camino correcto.

Corrales (2018) planteó que en Perú, sobre los estándares de medios probatorios, pues son aquellos criterios jurisprudenciales o de fuente legal, que adopta el Juez, para considerar que determinados medios probatorios son idóneos, relevantes, necesarios, privilegiados o conducentes para transmitir la información fáctica indispensable para validar u otorgar crédito de verosimilitud a la hipótesis que fija los hechos y que comprenderá la premisa menor de la inferencia de subsunción que resolverá el caso.

Por otro lado, Priori (2019), manifiesta que, en Lima, sobre la valoración, se establece que debe ser una valoración conjunta, pero muy pocas veces se ha explicado que para obtener una valoración conjunta se debe obtener una base adecuada de valoración individual de los medios de prueba. Lo cual ya se ha venido ya sosteniendo, correctamente, que: “la valoración individualizada de las pruebas condiciona la valoración conjunta y que ésta reacciona sobre las pruebas valoradas individualmente”.

Del mismo modo también en Lima, se puede señalar que el trabajo en sobretiempo debe realizarse con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo motivo para que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá

de la hora de salida del centro de labores, lo cual generaría la presunción de que se 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 adicional. (Casación Laboral N°5703-2017).

También Avalos (2020), expreso que nuestro país, aparte del incumplimiento de los contratos, se logra visualizar otro problema que se posiciona entre lo más cotidianos en las demandas es el abuso al no reconocimiento del pago de horas extras, pues “Muchas empresas faltando a las reglas establecidas en materia laboral, logran forzar a sus empleados a laborar después de haber cumplido su jornada, lo que ocasiona que al realizarse de forma regular, estas horas en sobre tiempo pierdan la naturaleza de horas extras”. (Avalos, 2018)

En la Provincia de Cañete, la cual es una de las provincias representativas de la Región Lima, donde la justicia tiene regularidad y la presencia debida, a nivel laboral en las empresas privadas presenta aun muchos problemas, sobre todo por época de pandemia, ya antes se había logrado visualizar que la provincia presentaba privación del libre desarrollo laboral en las personas de la localidad, las empresas mayormente agrícolas exceden las 8 horas normadas laborables, empresas que obligan a sus trabajadores a laborar de 10 a 12 horas por una compensación no mayor a lo facturado por las 8 horas por las cuales fueron contratados, a este tipo de abusos debemos sumar la exigencia de laborar horas extras que muchas veces son pagadas pero no como manda la ley, argumentando el abuso y maltrato a los trabajadores de la provincia por la falta de una contrato tácito y por la falta de trabajo, estos actos desalmados limita el desarrollo de cañete.

En nuestro país se representa y defiende al trabajador bajo salvaguarda de la Ley N°29497 llamada “Nueva Ley Laboral”, donde en específico en su artículo 23.5, menciona la posibilidad de indicios por las pruebas actuadas durante el proceso, que podrían demostrar

hechos lesivos que fueron alegados en la demanda, bajo esto el juez debe dar por cierto dichos indicios, salvo contrario el demandado presente pruebas que demuestren o contradigan dichos indicios.

En el ámbito internacional Nieves (2019), mencionan que en ejemplo España, existe la observación que el sistema de medios probatorios, se le solicita al juez que haga lo que su criterio le ordena, pero siempre que sea lógico y exista motivación en su decisión. Es decir, lo que le pedimos es que explique sus condicionantes y motivación en lo que decida, porque de ese modo podremos someter su criterio al de otros jueces, por tal motivo podrán contrastar su criterio con el del juez cuya sentencia ha sido recurrida. Y eso es justamente lo que se desea.

En España, Ibáñez (2018), expresa que a juicio personal, es como abrir un campo dentro de la fundamentación de la sentencia, específico para la cuestión de hecho en el que se elabore una suerte de cuadro probatorio, destinado, primero, a albergar la presentación analítica, de todo el material, mediante la identificación de cada fuente de prueba (lícitamente utilizable) y la concreción de lo aportado por ella. En un segundo momento, este material individualizado en la totalidad de sus componentes esenciales, tendrá que ser objeto de elaboración en sentido propio, a fin de determinar el rendimiento, todavía individual, de cada medio de prueba (de cargo y de descargo), para concretar los distintos elementos de juicio con los que quepa contar, dejando razón del porqué de hacerlo así y también de los descartes. Como último momento de síntesis, en el que habrá que llevar a cabo el cruce de la información probatoria relevante para la decisión.

Por otro lado, en el continente europeo, donde el tribunal europeo comunico que los países que conforman la Unión Europea “Debería imponer a los empleadores la formalización de un sistema funcional, confiable y accesible que pueda ofrecer la formula correcta y de cumplimiento al tiempo de duración de la jornada laboral”. Es por ello que el catorce de

mayo del dos mil diecinueve, el máximo representante de leyes de la Unión Europea emitió una resolución, que propuso que cada país miembro de él, deban imponer a cada uno de los empleadores formalicen de una vez dicho sistema que permita plantear el tiempo laboral diario del trabajador así de esta manera garantizar el correcto acatamiento que se le debe a todas las normas laborales. (Gestión, 14/05/2019)

Por último, Cortez (2020), dijo que Chile, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 de su Código del trabajador, donde estipula la fórmula para calcular las horas extraordinarias, lo cual deben ser pactadas por causas puntuales. Siendo característico atender la atención o necesidad temporal de la empresa”. Por tal motivo donde lo acordado para calcular las horas extras de estar explícito por escrito y tener una duración transitoria, la cual no debería exceder a los tres meses. Por lo tanto, solo serán calculadas las horas extras que puedan ser comprobadas, quiere decir previa comprobación que el trabajador haya realizado dicha actividad. Por tal motivo los libros de asistencia resultarían insuficientes para comprobar la actividad. Por lo que el control de asistencia electrónicas resultaría irrefutable.

1.2. Enunciado del Problema

¿Por qué existen la necesidad de hacer viable la valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, PERÚ 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Analizar la viabilidad sobre valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, PERÚ 2023.

Objetivos Específicos

- Analizar la normativa sobre valorización de medios probatorios.
- Determinar la viabilidad de los medios probatorios no oficiales para el reconocimiento de horas extras.

- Identificar qué características de los medios probatorios son viables en el proceso laboral para el reconocimiento de horas extras.
- Conocer todos los medios probatorios viables en el proceso laboral por reconocimiento de horas extras.

1.4. Justificación de la Investigación

Para Álvarez (2020), quien manifestó “Que la relevancia de la justificación tiene que basarse en 3 aspectos, primero en que tan importante es la investigación a realizar, segundo que tan viable era realizar la investigación y por último que tantas limitaciones podría conllevar la realización de la investigación”

La falta de valorización y criterio para valorar los medios probatorios cuando estos no son oficiales, es decir son empíricos pero que demuestran que existe una relación de horas extras por el principio de la primicia de la realidad. Es importante en la medida que da un aporte sustancial al derecho, donde se van a establecer criterios para que las pruebas empíricas tengan un valor dentro del proceso inicial, que puedan demostrar la existencia de horas extras del trabajador en una empresa privada.

Se realizará un análisis de la normativa haciendo una comparación con la realidad social que se nos presenta, donde el empleador no reconoce estas horas, sabiendo que se han solicitado las mismas.

Se promoverá incluir en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva ley Procesal del Trabajo, la valoración de las pruebas empíricas basadas en la primicia de la realidad, teniendo en cuenta que debe sopesar ante posibles divergencias medios probatorios que nos permita corroborar la realidad de los hechos.

Esta investigación brindara un beneficio disciplinario a medida que el juez como administrador de justicia, amplie su visión de conocimiento del proceso, permitiendo que

las pruebas no oficiales le brinden a él una perspectiva más amplia de los hechos expuestos en un proceso laboral, teniendo en cuenta que estas pruebas no oficiales tienen la tendencia a mostrar indicios de hechos que podrían encausar el rumbo justo del proceso.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedente Internacional

Saraguay y Vélez (2020) publicaron su investigación titulada “Afectación de Derechos Laborales por Falta de Valoración de la Prueba en el Trámite de Visto Bueno en la ciudad de Guayaquil durante el Primer Semestre del año 2017”, trabajo que tuvo como problemática ¿Cuáles son los principios y derechos laborales que se vulneran por la falta de valoración de la prueba dentro del trámite de visto bueno?, por tal motivo que se planteó como objetivo de la de investigación determinar los derechos laborales vulnerados por la deficiencia en la valoración de la prueba dentro del trámite de visto bueno, el método de investigación utilizado fue el enfoque atributivo numérico, fue de nivel especificativo, de diseño por el cual no podemos cambiar nada solo podemos observar, esta investigación obtuvo como conclusiones 1) Las normativas legales ecuatorianas recogen deberes, derechos y principios que protegen al trabajador con la finalidad de gozar de un trabajo decente el cual les permita una vida digna, 2) El visto bueno es una figura jurídica administrativa mediante el cual se puede dar por terminada el contrato individual de trabajo mediante las causales señaladas en el Código de Trabajo en los artículos 172 y 173, 3) La autoridad competente para dictar resoluciones de visto bueno es el Inspector de Trabajo, el mismo que conocerá y calificará según lo expuesto en el art. 183 del Código de Trabajo 4) La parte procesal que no se encuentre de acuerdo con la resolución dictada por el Inspector, podrá acceder a la vía judicial para la respectiva Impugnación de Visto Bueno 5) El Código de Trabajo no establece normas que regulen las actuaciones administrativas para el

desarrollo del procedimiento de visto bueno, 6) A falta de reglamentación procesal laboral no se garantiza que lo actuado por el Inspector de Trabajo brinde seguridad jurídica y debido proceso por lo que vulnera, en muchas ocasiones, los derechos laborales.

Lloor y Salazar (2019) realizaron una investigación titulada “Caso Laboral N° 13354 – 2017 – 00088 que por indemnización por accidente de trabajo sigue Bravo Zambrano Darwin Fabián en contra de JC SECEVER S.A: Menoscabo de derechos indemnizatorios por accidente de trabajo: Falta de aplicación de principios, injusto valor que se le da prueba en materia laboral y falta de motivación de la sentencia”, donde se planteó como objetivo analizar si en la sentencia emitida por los jueces de la Sala de lo Laboral existió una interpretación adecuada de los principios constitucionales y legales en materia laboral y si los mismos fueron correctamente aplicados en relación con la valoración de la prueba, en cuanto al cálculo de indemnización por accidente de trabajo, considerando que existen los fundamentos doctrinales, jurídicos y jurisprudenciales, que determinan las técnicas, alcance jurídico, y consecuencias de una errónea o falta de aplicación de tales principios, esta investigación obtuvo como conclusión, que logró establecer que en la resolución dictada por los jueces de la Sala Laboral, no existió una debida valoración de la prueba para el cálculo de la indemnización por accidente de trabajo, toda vez, que se pudo constatar que los jueces de la Sala, no aplicaron los preceptos jurisprudenciales para determinar que el documento de afiliación a la Seguridad Social constituya probanza de la relación laboral, mucho menos para estatuir la remuneración, dejando a un lado la prueba testimonial y el juramento deferido donde quedó demostrado que la remuneración pactada entre trabajador y empleador fue de \$.35,00 diarios.

Velásquez (2018) estableció en su investigación titulada “El valor de la prueba en las demandas laborales del procedimiento del derecho ecuatoriano”, el cual contenía como problemáticas ¿Cuál sería la repercusión legal de incumplir los amparos fundamentales del

valor que debe tener la prueba en un proceso?, ¿Cuáles son los derechos normados y constitucionales del afectado al vulnerar el valor que debe tener una prueba en los procesos laborales?, ¿Cuáles son los indicadores normados que brinda y permite las normas de la materia con tal que se logre valorar el costo de pago de las horas extras?, ¿Quién sería el interviniente procesal, que establecido por la norma, este en la obligatoriedad de presentar y demostrar su pretensión en la demanda?, ¿Qué preceptos básicos del hoy representante procesal son guía del valor que debe dársele a la prueba?, en esta investigación se planteó como objetivo instaurar que el magistrado como a quo y el juzgado manifestado ad quem quebrantaron específicas protecciones primordiales sobre el valor de la prueba en los procesos laborales, manifiesto en el Proceso Sumario No.07371201700436, continuado por María Moreno Bravo, enfrentando a la Compañía Internacional Security Service Inserser Cía. Ltda. , elaborado por medio del método específico numérico, de valor exploratorio-descriptivo, diseñado para no cambiar los valores ya establecidos solo usar lo que ya existe, retrospectivo y transversal, se obtuvo como conclusiones 1) Que, el magistrado a quo como el juzgado ad quem quebrantaron de forma premeditada los legítimo fundamental de nuestras normas jurídicas al inclinar su decisión, olvidándose de la razón en la cual se sustenta los derechos constitucionales , a pretexto de tutelar ciertas normas legales que, incluso ellas no revisten carácter de restrictivas, sino facultativas, de tal manera que, bien pudo aceptar la prueba nueva anunciada por la actora, con los que bien pudo esclarecer los hechos que investigaba en el proceso, con el pretexto de proteger un proceso que se denota manchado por el mal uso de los medios probatorios mostrados.

Antecedentes Nacionales

Es Chávez (2020), quien manifestó en su artículo científico que llevo como título “Procedimiento para admitir y actuar pruebas extemporáneas en el proceso laboral peruano”, articulo que tuvo como objetivo abordar aquella problemática de la proposición

extemporánea de medios probatorios en el proceso laboral, la cual obtuvo como conclusión que la Nueva ley procesal del trabajo, no contemplo dentro de ella una reglamentación normativa o instructiva en torno a cómo debe desarrollarse cada una de las etapas y fases del nuevo proceso laboral, y en especial la fase de la actividad probatoria, en relación con el procedimiento para el ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en primera y segunda instancia. Todo esto hace necesaria, desde una perspectiva de predictibilidad, la aplicación de un procedimiento homogéneo y consensuado.

Salinas (2021), en su tesis titulada “Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la nueva ley procesal del trabajo” en donde se planteó como problemática ¿La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso?, investigación que tuvo como objetivo determinar si la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso, el tipo de investigación según su finalidad fue básica, El nivel de investigación fue descriptiva, se utilizó un diseño de investigación de tipo no experimental como es el diseño transversa, se utilizó el método descriptivo, y concluyo que la admisión por parte del juez laboral de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los requisitos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo no vulnera el derecho al debido proceso, ya que se fundamenta en el principio de veracidad y la relevancia de la prueba, como manifestación del derecho fundamental a la prueba.

Jordán (2020), quien manifestó en su investigación titulada “ Caracterización de la demanda para lograr el pago de horas extraordinarias, en el expediente N° 00106-2018-0-0201-JR-LA01; Primer Juzgado laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash - Perú 2018, que a su vez tuvo como problema ¿Cuál es la particularidad de las demandas para lograr el pago de horas extraordinarias, en el expediente N° 00106-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Áncash - Perú 2018?, cuya proceso de investigación se dirigió con el fin de delimitar las peculiaridades de las demandas laborales para exigencia de pagos, el método fue de tipo mixto, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El sujeto de estudio fue un informe judicial, elegido por conveniencia. Por último, el estudio concluyo: Que, tratándose sobre cumplimiento de plazos, la utilización del debido proceso, la oportunidad y existencia de medios probatorios, la utilización correcta de las sentencias y competencia normada de los hechos.

Centurión (2020), quien realizo su tesis titulada “El reintegro de las horas extras a los trabajadores leales para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima”, investigación que tuvo como problemática ¿Cómo proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima?, se planteó como objetivo el proponer la modificatoria del Art. 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima, la metodología que se utilizo fue de tipo mixto (cualitativo-cuantitativo), fue de diseño no experimental y concluyo en que al modificar el artículo 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, los efectos jurídicos, por consiguiente es la protección de la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.

Por su parte en el norte del Perú Celis (2019), quien elaboró la tesis titulada “La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral, para demostración de las horas extras:

Lambayeque 2010-2017”, la cual formulo el problema ¿Cómo influyen las pruebas de oficio que debe actuar el juez laboral ante su omisión, cuando son solicitadas por el trabajador para la demostración de las horas extras?, se planteó como objetivo general “Conocer de qué manera influyen las pruebas de oficio que debe actuar el juez laboral ante su omisión, cuando son solicitadas por el trabajador para la demostración de las horas extras”, para realizar esta tesis se utilizó como metodología de nivel de investigación es descriptivo, explicativo y cualitativo. Donde se logró concluir que, en un proceso judicial por pago de horas extras, y si el trabajador tiene pocas pruebas contundentes tiene que solicitar al juez que ordene las pruebas de oficio al empleador a fin de probar y se pague las horas extras de trabajo.

También Benites (2019), quien en su tesis titulada “La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el proceso laboral Peruano”, donde se planteó como problemática ¿Cuál ha sido la actuación de los jueces laborales de Trujillo con relación al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos no comprendidos en los supuestos de procedencia, en el periodo 2015 a 2016?, donde se propuso como objetivo determinar si la actuación de los jueces laborales de Trujillo con relación al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos no comprendidos dentro de los supuestos de procedencia, ha sido uniforme en el periodo 2015 a 2016, se utilizó como metodología el método Inductivo-Deductivo, considerando que es hermenéutico jurídico, del mismo modo Analítico-Sintético, se logró concluir mediante esta tesis que “Existe falta de uniformidad en la actuación de los jueces laborales de Trujillo frente al ofrecimiento de medios probatorios que no califican como extemporáneos porque algunos no los admiten y otros lo incorporan como prueba de oficio”.

Silva (2018), señaló en su estudio que llevo como nombre “Medio de prueba correctos para lograr probar las horas extraordinarias laboradas en el Régimen Laboral Privado del Decreto

Legislativo N°728”, donde se propuso como problema de la investigación ¿Qué medio de prueba serían correctos para justificar el haber laborado horas extras por dependencia del régimen laboral privado del decreto legislativo N ° 728?, el objetivo de la investigación fue establecer que Medio de prueba son los más correctos para probar el haber laborado las horas extraordinarias por los trabadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N ° 728, se utilizó el método de estudio cuantitativo, diseño es cuasiexperimental, trabajo que concluyo en que: “Los medios de prueba correctos para lograr probar haber laborado en sobretiempo son: la Notificación, el acta y el contrato donde conste el requerimiento al trabajador para la realización de horas extras y un memorándum emitido por el empleador al trabajador por las horas extras realizadas y autorizadas”.

Por ultimo Castro y Ruiz (2018), elaboraron su tesis titulada “La afectación del derecho de defensa y la admisión de medios probatorios extemporáneos de la parte rebelde en la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral”, donde propusieron como problemática ¿La admisión de medios extemporáneos ofrecidos por la parte rebelde en audiencia de juzgamiento afecta el derecho de defensa del demandante en las causas conocidas por los jueces laborales de la corte superior de justicia de la Libertad en los años 2014 y 2015?, donde se planteó como objetivo determinar si la admisión de medios probatorios extemporáneos ofrecidos por la parte rebelde afecta al derecho de defensa de la parte demandante, se utilizó el método científico, inductivo-deductivo, hermenéutico-jurídico, analítico-sintético, analítico comparativo y dogmático, por lo que mediante esta tesis se logró concluir que “La admisión de los medios de prueba ofrecidos por la parte rebelde o demandado, no cumplieron con el rigor establecido en el artículo 21 de la nueva ley procesal del trabajo, por tal motivo afecta si afecta al derecho de defensa del demandante, por cuanto es afectado el derecho de tener una defensa eficaz, por no tener el tiempo razonable para estudiar y analizar correctamente los medios de prueba, del mismo

modo mediante ello poder formular una correcta antítesis o respuesta, por tal motivo imposibilita el planteamiento de cuestiones probatorias e incide en la sentencia”.

2.2. Bases Teóricas de la Investigación

2.2.1. La Valoración

Concepto

Obando (2013), conceptúa que la valoración a la aceptación o aprobación de los medios probatorios que podrían demostrar afirmar un hecho. Estableciendo que la valoración sería el punto clave para lograr aclarar la veracidad del análisis probatorio, lo que vendría a significar que es en base a ella la argumentación por la cual se establece el valor que tiene una prueba sobre una afirmación que fue aportado en un proceso que contiene controversia.

2.2.2. La Acción

Definición de autores

Pinto (2005), es quien manifiesta que el estudio realizado, enrumbo hacia la posibilidad de un acto que haya omitido de manera involuntaria, bajo este manifiesto se estarían vulnerando los derechos básicos de los trabajadores. En vista que, si el hecho se manifiesta o se realiza, podría ser negado pues a la falta de propósito tal como manifiesta la conjetura de la verdad. Por tal motivo todo hecho que se hace en manifiesto podría ser verdadero o falso.

Por otro lado, Avilés (2012), es quien señala “Que una persona se logre comunicar con éxito ante entidades jurisdiccionales”. En este manifiesto se establece un hecho que es consecuencia del derecho de manifestar la incomodidad cuando el propio derecho a sido vulnerado. Por consecuente el hecho anterior posibilita a la persona a crear otro hecho el cual es exigir que se repare el daño ocasionado a su derecho. Por último, esta acción no es igual en el derecho privado, pues el reconocimiento de vulnerabilidad es más complicado,

para el empleador, pues la acción puede ser mal interpretada y por consiguiente obtener un resultado adverso al origen de la acción realizada.

2.2.3. La Pretensión

Concepto

Mora (2013), es quien opina que es aquella expresión de osadía de parte pública o privada que se manifiesta en exigir se repare o cumpla con algún daño ocasionado. Es la situación cuando el magistrado se manifiesta mediante una decisión pueda ser positiva o negativa. Es también cuando se espera que se pongan en manifiesto las entidades jurisdiccionales ya sea para solucionar denuncias penales, controversias administrativas o demandas civiles. Manifiesta que se solicita en una expresión decisoria.

Por otra parte, Cervantes (2011), piensa que son los hechos en materia laboral que aceptan un conjunto de pretensiones, sea para anular en su totalidad o por parte, pedir una compensación por daños ocasionados.

2.2.4. El Proceso

Definiciones de autores

Es Muñoz (2007), quien refiere que: “Es un grupo de actos jurídicos, engranados entre ellos tal y como se establece en las normas procesales, manifestación que se da por concluida al emitirse la sentencia”. (p.17).

Por otro lado, Hinostroza (2003), es quien expresa, que todo proceso comprende un sistema de actos con el fin de solucionar, siempre mecanizados en las normas judiciales, para solucionar problemas de estado público o privado. (p. 53).

También Zumaeta (2008), precisa que otra modalidad de impulsar la rapidez en los procesos es aquellos que se impulsan de manera pacífica, evitando problemas y demoras, todo ello

siempre teniendo en cuenta los derechos, bajo esta perspectiva la paz es alcanzada cuando los instrumentos jurisdiccionales se usan de manera correcta.

2.2.5. El Proceso Laboral

Definiciones de autores:

Es Muñoz (2007), quien describe: “Son un grupo de hechos jurídicos que están entrelazados con el objetivo de dar una solución a una problemática”. (p.17).

También es Hinojosa (2003), quien señala: “Que es una cadena de hechos entrelazados en un sistema jurídico con el fin de dar soluciones”. (p. 53).

Por otro lado, Toma (2010), puntualiza que para calcular los hechos, si no también en como brindar una solución y de esta manera darlo por concluido.

Por último, Zumaeta (2008), es quien delimita que es importante que mediante estos procesos jurisdiccionales se logre la paz, que posiblemente no sea su fin legítimo, pero es el resultado de ejecutarlo correctamente.

2.2.6. Principios Aplicables al Proceso Laboral

a) Principio de Proximidad: Para Gamique (2000), quien refiere sobre la forma de llevar un proceso debe ser cara a cara, por ello la exigencia de la presencia de las partes.

b) Principio de concentración: Según Gómez (1996), quien manifiesta que el juez es quien debe tener un entendimiento completo del proceso, ello manifestado en su conocimiento.

c) Principio de prontitud procesal: Montoya (1990), es quien determina a que los procesos o contiendas laborales tengan que ser más rápidos, entendiéndose que son los ejecutores de la norma quienes deben permitir que todo el proceso se realice de una manera rápida y sin demora.

d) Principio de franqueza: Para Peyrano (2000), manifiesta que prime la moral de los intervinientes, pronunciándose de manera primordial los valores para lograr la justicia.

2.2.7. Los Sujetos del Proceso Laboral

Definiciones de autores

a) El juez:

Para Romero (2019), quien refiere que la más alta autoridad dentro de un proceso, es mediante su conocimiento y decisión como se manifestará el resultado expresado en resolución de un conflicto.

b) La parte procesal

Gutiérrez (2008), es quien manifiesta que los bandos judiciales que invocan el proceso para solucionar conflicto, expresando mediante este proceso el derecho al reclamo y a exigir justicia, pueden ser partes de un proceso administrativo, penal e inclusive con el fin de exigencia de un pago.

c) La demanda y la contestación de la demanda

Bernales (2009), expresa que son los actos procesales fundamentales para inicio del proceso invocado el cual manifiesta lo que exige para solucionar el inconveniente promotor del problema, por otro lado, la contestación es la respuesta de la contra parte donde expone contradiciendo lo expuesto en la demanda, expresando que el problema por el cual se exige una reivindicación no es correcto manifestando desde su punto de vista como la otra parte lo considera real.

2.2.8. El Trabajo

Concepto

Arévalo (2007) concluyo que es la acción en manifiesto de una persona al realizar una acción para el cumplimiento de un objetivo, cuyo ejercicio de ejecución de la acción es el propio desenvolvimiento de la persona al realizarlo.

Por otro lado, Gómez (1999), concluye que es la forma de realizar una acción física o psicológica, acciones que son utilizadas para prestar servicios y ser remunerados por ellos.

2.2.9. Derecho al trabajo

Definiciones de autores

Para Gonzales (2011), quien cita Gómez (1996) y él cita a Couture el cual expresa, “Al manifiesto del derecho al trabajo es tambien el inicio de la dependencia legal que se contrae de el al ser empleador o empleado”. Por otro lado, tambien se entiende que es un derecho que se realiza para la obtención de una mejora o el anhelo de mejorar la subsistencia personal o familiar todo ello reflejado en el pago que se recibe por ejercer este derecho.

2.2.10. Las horas extras

Definición del autor

Para Haro (2005), quien determina que es toda hora laboral que puede realizarse después de la hora legal de trabajo pero que tambien podría realizarse antes de ella, de forma que están manifiestas como horas extraordinarias siempre con la calificación consensuada y permisiva del empleado para realizarlo.

2.2.11. El proceso laboral

Concepto

Es Montoya (2014), quien expresa que es todo sistema de métodos para calificar acciones o hechos manifestados en el trabajo, por ello que este proceso es de ámbito laboral con calificaciones de las normas muy singulares y diferentes a los demás procesos.

2.2.12. El Proceso Ordinario Laboral

Definición de autores

Para Arévalo (2016) quien cita a Obando quien concluye sobre los procesos laborales de la siguiente manera: Tienden a desarrollarse por etapas, periodos consecutivos que van concluyendo durante uso de la función de los derechos procesales hasta su finalización que se plasma en una sentencia la cual resuelve el reclamo laboral. La pugna jurídica obtiene en el proceso ordinario y en la formalidad la figura adecuada para lograr una solución. Siempre y cuando no se encuentre especificado en un procedimiento especial para la ejecución de acción laboral, el juez encargado de la demanda está en la obligación de ejercer el manejo de la misma, por la calificación que debe ser personalmente, es en este momento donde se observara si la demanda guarda con la forma y fondo exigidos por la ley, si esta no cumpliera con la exigido, el juzgado podría conceder un tiempo para subsanar las omisiones existentes, o por otro lado sea rechazado la demanda por manifestarse inoponible por no cumplir con el presupuesto procesal.

2.2.13. La Relación Jurídica Procesal en el Proceso Laboral

Es Arce (2013), determina que el proceso en si tiene que entenderse como la existencia tacita de una relación jurídica, o como el grupo de vinculaciones jurídicas entre aquellas personas dentro de dicho proceso. Por lo tanto, el grupo de relaciones jurídicas viene sostenido por aquellos derecho y obligaciones inmersos en el origen procesal que lucen tanto el juez como las partes procesales. De tal manera que la relación jurídico procesal

invocada da origen a derechos y obligaciones para el juez y para las partes procesales. A esto se sostiene que toda relación jurídica abarcaría a su vez prestaciones que los sujetos inmersos en el proceso tienen la obligación de cumplir. Tales prestaciones muestran una dificultad unitaria en las cuales cada una de ellas se cumplirían en tiempos distintos y en acciones diferentes pero concretas. (pg. 11-12)

2.2.14. Conflicto Laboral

Definición de autores

Donde Gómez (2001), es quien manifiesta que es históricamente la historia de la humanidad todos los conflictos eran resueltos por medio de peleas físicas, lo que con llevaba a suponer que el resultado era positivo para aquella parte que estuviera mejor físicamente, luego hubo símbolos religiosos como los oráculos, etc., en el transcurrir del tiempo que exigieron diversas formas para lograr solucionar un conflicto. En la actualidad la mejor forma para resolver un conflicto es bajo observación, conocimiento y designio de un tercero en representación del estado, son denominados procesos judiciales, que en concepto deben resolver conflictos que por lógica no han podido ser resueltos que atentan en contra de derechos que son de tutelados. (pg. 544)

Por otra parte, es Alonso quien cita a Gómez (2001), que expresa sobre el termino conflicto es definido por dos autores de la siguiente manera: Es Gómez quien cita a Alonso y manifiesta que la aparición del conflicto se da cuando las partes en controversia no logran ponerse de acuerdo, por lo cual resulta necesario la intervención de un tercero. (pg. 545)

Por otro lado, es Cabanellas quien es citado por Gómez (2001), que expresa que un conflicto laboral es originado por la acción del mandato del empleador hacia el empleado con el fin de que cumpla una prestación de servicios. (pg. 545)

Del mismo modo es Gómez (2015), quien también manifiesta que es posible que, dentro de una relación laboral, exista la posibilidad que surjan conflictos jurídicos por temas económicos. Pues en una relación laboral se sobre tiende que el fin es oneroso o remunerado, lo cual conlleva a la posibilidad de no cumplirse según lo pactado y termine resultando un conflicto que deba ser solucionado por medio judicial. (pg. 36).

2.2.15. La Prueba

Definición de autores

Es Montero (1998), quien manifiesta que la prueba es aquella acción procesal que se brinda para que el juzgador logre certeza concerniente a aquellos datos que fueron aportados por las partes procesales, el juzgador para lograr certeza muchas veces tendrá que confiar en su conocimiento del proceso, de tal forma que tendrá que decidir por el mismo o utilizar las normas legales y apegarse a ella. (pg. 28)

Del mismo modo Carnelutti (1982), manifiesta por su parte que la prueba bajo el contexto jurídico es forma de demostrar la verdad real o judicial, explica que es la forma de demostrar cómo se dieron los hechos en cuestión. (pg. 44)

Por su parte es Paredes (2010), es quien expresa que la prueba es todo aquello que pueda aportar a probar judicialmente sobre un hecho en controversia dentro de un proceso. (pg. 35)

2.2.16. Noción de Derecho a la Prueba

Definición de autores

Es para Priori (2011), quien manifiesta que la prueba es derecho fundamental en un proceso el cual comprende cinco figuras: El derecho a poder entregar medios probatorios, el derecho

que se han admitidos los medios probatorios entregados, el derecho a que los medios probatorios sean utilizados durante el proceso, el derecho a que se valoricen los medios probatorios que fueron entregados y por último el derecho a que se sostenga el medio probatorio entregado. (pg. 152-153)

Por otro lado, Bustamante (1997), expresa que se debe demostrar aquel derecho subjetivo, el cual se encuentra en dentro de los derechos fundamentales las cuales toda persona posee, el cual todo proceso o procedimiento deben respetar, por lo tanto, es pertinente mostrar cualquier medio probatorio que permita demostrar o fundamentar los hechos que ayuden lograr la pretensión solicitada o defenderse de un proceso. (pg. 172)

2.2.17. Principios Aplicables a la Prueba

Para Bustamante (1997), quien formula que son los principios quienes exigen que todo medio probatorio que se ha ofrecido esté obligados a guardar una conexión lógica con cada uno de los hechos que son expuestos para lograr una pretensión o lograr defenderse, si no cumplieran con esta conexión no deberán ser admitidos al proceso en cuestión. (pg. 83)

2.2.18. La Carga de la Prueba

Definición de autores

Para Cabrera (1996), quien enuncia que la carga de la prueba no es sino una aplicación a la materia probatoria del concepto general de carga procesal. Pues la carga procesal es “una institución jurídica, instituida en la ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él”. (pg. 369)

Según Arévalo (2016), quien manifiesta que la carga de la prueba es la conducta que deben tener las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al juez adquirir una convicción, basada en la cual declare el derecho controvertido. (pg. 53)

III. HIPOTESIS

Según los criterios del Decreto Supremo N°007-2002-TR, se logrará la determinación sobre la valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en empresas privadas, cañete 2023.

IV. METODOLOGIA

4.1. Tipo de Investigación

Por otro lado, con respecto a la metodología, se tiene que mencionar que fue de tipo mixto, el cual permitió lograr alcanzar resultados utilizando métodos o técnicas tanto cuantitativas como cualitativas, pues se trató de una investigación de tema libre, la cual se planteó por el investigador atendiendo una problemática que se mantiene en nuestro sistema procesal laboral, toda la investigación tuvo como antecedentes tesis en la materia laboral que incluían esta problemática dentro de ellas, también se apoyó la investigación con la revisión de literatura que fue desarrollado dentro del marco teórico del trabajo, por otro lado el nivel de investigación es exploratorio y descriptivo, pues se ocupa de un tema poco abordado por los investigadores, tema que fue seleccionado por el investigador por ser en la actualidad directa o indirectamente el porqué de la disconformidad del resultado de un proceso laboral en las empresas privadas, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la observación, el estudio de contenido y encuesta, el cual fue valorado por mediante el juicio de expertos. La investigación será de tipo cualitativa ya que utilizará “La recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 7). La cual permitirá que la investigación mediante sus herramientas para recabar información pueda lograr los

objetivos planteados. Del mismo modo este tipo de investigación, nos ofrecerá ventajas como: el proceso formativo que prioriza la libertad del investigador, su flexibilidad y principalmente, que la investigación girará en torno al hombre y su entorno.

El esquema cualitativo de la investigación se mostrará como tal, en la gracia seguida del análisis y recolección de datos, son acciones importantes para lograr reconocer las señales de variables. Teniendo en cuenta que el estudio tendrá como objeto que el análisis sea resultado de funciones humanas, la cual asentará la interacción de los actores procesales, por lo que para estudiar el desenlace se aplicará la hermenéutica (interpretación) basándonos en la lectura formal y especializada que engloban las bases teóricas de la exploración, las funciones importantes serán; a) la inmersión al entorno procesal y b) entrar a las partes que conforman el proceso judicial, profundizarlos, para comprobar en su interior la información correcta de las señales de la variable.

4.2. Nivel de Investigación

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptivo.

Es Hernández, Fernández y Baptista (2010), quienes dijeron que será exploratoria pues el estudio se acercará e indagará entornos poco investigados, también teniendo en cuenta que lo leído en la literatura demuestra la existencia de muy pocas investigaciones que tengan los caracteres de nuestro objeto en estudio.

También Ramírez (2016), manifiesta que es porque nos permitirá obtener la información general, panorámica, no tamizada ni criticada para lograr plantear investigaciones más avanzadas. Además, que permitirá seleccionar qué datos recolectar y la forma en que se dará la información.

Por otro lado, Hernández (2010), indica que este tipo de estudio se realiza cuando “el objetivo es examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p. 79).

Igualmente, Hernández (2016), quien manifiesta que será de alcance descriptiva porque “busca especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a su análisis”. (pg.80).

Por último, Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes expresan que es de nivel descriptivo porque se mostraría en dos etapas de investigación; 1) en la distinción de individualidad de investigación (Expediente judicial, por calificar a la exigencia que solicitaba el perfil para la línea en investigación) y 2) en la acumulación y estudio de la información, sustentada en la recopilación y estudio de la literatura situado para los objetivos específicos.

4.3. Diseño de Investigación

Se elaborará con diseño no experimental. Según Ramírez (2016), es conocida también como *ex post facto* (después de los hechos ocurridos). En este tipo de diseño no existirá manipulación de las variables, el investigador tendrá el control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos.

En el mismo sentido, Hernández (2010), indica que son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

Asimismo, Ramírez (2016), manifiesta que será transversal porque “la unidad de análisis será observada en una sola unidad de tiempo”. (pg. 228).

También Hernández (2010). Indica que será retrospectivo pues la tesis y la acumulación de los datos resultan en un fenómeno que ha sucedido en el pasado.

4.4. Universo y Muestra

El universo, de acuerdo con Ramírez (2016) “es el conjunto de todos los elementos de un fenómeno, hecho o caso” (p. 233); y la muestra “es el subconjunto seleccionado de una población” (p. 233).

Teniendo como propósito la muestra, porque el universo es la población finita de los abogados que pertenecen al Ilustre Colegio de Abogados de Cañete donde el universo se estima en 865 abogados, por lo cual se aplicó la fórmula de población finita, obteniendo un total de 156 abogados que fueron encuestados para la obtención de los resultados.

Formula: población finita.

$$n = \frac{4 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + (4 \times p \times q)}$$

$$n = \frac{4 \times 0,50 \times 0,50 \times 865}{0,08^2 \times (865 - 1) + (4 \times 0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{865}{0,0064 \times 865}$$

$$n = \frac{865}{5.536}$$

$$n = 156$$

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

e = Límite aceptable de error muestral

4.5. Definición y Operacionalización de las Variables

Variable: Valoración de Medios probatorios

Variable: Horas extras

La definición de las variables constituirá el punto central de toda investigación. Esta definición debió hacerse desde dos formas: conceptual y operacionalmente.

Según Ramírez (2016), la definición conceptual de las variables deberá ser transformada en un concepto operativo, seleccionando los indicadores, en el nivel directamente observable, que permitirá medir los conceptos, respondiendo a la relación expresada en la Hipótesis. También Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagómez (2013) expresan que los indicadores son expresiones visualmente visibles del fenómeno (p.162). En la Investigación los indicadores son presencias suspicaces de observarse en el proceso judicial, son de origen crucial en el transcurso procesal, determinada por el marco constitucional y legal. En la presente investigación la variable será: Valoración de medios probatorios para reconocimiento de horas extras. Por intermedio de esta tesis, los indicadores se mostrarían como aspectos susceptibles de ser observados en el interior del proceso judicial, pues de fundamentales en el desenlace procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

Tabla 1: Definición y Operacionalización de variables

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Items	Instrumento
Horas extras	Valoración de Medios Probatorios	<ul style="list-style-type: none"> • Acreditación física de hecho • Acreditación testimonial de hecho • Acreditación digitalizada de hechos. 	<p>¿Cree usted que la acreditación de medio físicos permite acreditar el principio de la primacía de la realidad para que el juez determine que existen horas extras?</p> <p>¿Cree usted que la acreditación de medios testimoniales basados en el principio de la buena fe permita que el juez determine que existe horas extras?</p> <p>¿Cree usted que la digitalización en las empresas privadas viabiliza los sistemas de marcación del horario de trabajo lo cual permitiría forme parte del medio de prueba en cuanto a las horas extras basado en el principio de la primacía de la realidad?</p> <p>¿Cree usted que las sentencias emitidas por los jueces en materia laboral sobre la acreditación de horas extras de un</p>	Guía de Observación

trabajador están argumentadas y basadas en los medios probatorios que ellos permitieron ingresar al proceso?

¿Cree usted que las decisiones de los jueces sobre el reconocimiento de horas extras para trabajadores de empresas privadas están basadas bajo el principio protector que la ley le debe a todo trabajador?

¿Cree usted que los medios probatorios no oficiales presentados por las partes en un proceso por demanda laboral de reconocimiento de horas extras en empresas privadas son descartados por los jueces de manera rápida y simple sin haber sido analizadas correctamente?

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Para poder reunir los datos se aplicará la técnica de la observación: inicio del saber, con la observancia detenida y sistemática; y, el estudio de contenido: inicio de la lección, y para que pueda ser científica deberá ser integra y completa con el objetivo de lograr un contenido idóneo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

El par de técnicas que se suministrarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio serán: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la localización del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la apreciación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos y en apreciación de los resultados, respectivamente.

La herramienta que se aplicará en la guía de observación, respecto a la herramienta (Arias, 1999, p.25) indica: Que son los métodos físicos que se utilizaran para recaudar y, juntar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012) exponen “, es la herramienta que permitirá a la apreciación situarse de manera sistemática en aquello que es primordialmente objeto de estudio para la investigación; también es el método que guía la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno” (p.56).

4.7. Plan de Análisis

Estará repartido por etapas, cabe precisar que las funciones de recaudación y estudio prácticamente fueron concurrentes; al respecto Do Prado; Quelopana Del Valle; Ortiz, y Gonzáles (2008) opinan: La recaudación y estudio de datos, se ubicaron por los objetivos específicos con la revisión perseverante de las bases teóricas, de la siguiente forma: La primera etapa. Se dará en función abierta y exploratoria, para afirmar el acercamiento gradual y reflexiva al fenómeno, situada por los objetivos de la investigación y cada instante de revisión y comprensión será conquista; un éxito basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recaudación de información. Segunda etapa. También se dará en función, pero más sistémica que la anterior,

técnicamente en términos de recaudación de información, igualmente, guiada por los objetivos y el repaso permanente de las bases teóricas para facilitar la filiación conclusión de los datos.

La tercera etapa. De la misma forma que las anteriores, una actividad; de origen más firme que las anteriores, con un análisis sistemático, de temperamento observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se organizarán la información y las bases teóricas.

Estas actividades se revelarán en el instante en que el investigador, aplique la observación y el estudio en el elemento de estudio; (proceso judicial - fenómeno ocurrirá en un instante exacto del curso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de estudio, como es innato a la primera comprobación la intención no será precisamente recolectar datos; sino, investigar, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de cognitivas, tuvo control de la técnica de la observación y el estudio de contenido; guiado por los técnicas objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa finalizara con una actividad de mayor petición observacional, sistémica y analítica, sustentada en la verificación insistente de las bases teóricas, cuyo pertenencia es primordial para apreciación los hallazgos; finalmente, la organización de los datos dará lugar a los resultados.

4.8. Matriz de Consistencia

Para Campos (2010), manifiesta respecto a la matriz de consistencia, señala: “la matriz de consistencia lógica, en un perfil sintético, con sus componentes básicos, de forma que simplifique su entendimiento de la concomitancia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), opinan que la matriz de consistencia es la forma de presentar el resumen de manera horizontal, por columnas en las cuales se mostrarán de forma visual los 5 componentes esenciales del proyecto en estudio: problemática, objetivos, hipótesis, variable e indicadores y la metodología (p. 402) A continuación, se presenta la matriz de consistencia de la presente investigación.

Cuadro 1: Matriz de Consistencia**Título:** Valoración de los Medios Probatorios para el reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, Perú 2023.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
	¿Por qué existen la necesidad de hacer viable la valoración de los medios probatorios para el reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, PERU 2023?	Analizar la viabilidad sobre valoración de los medios probatorios para el reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas, Perú 2023.	Asumiendo el principio de la primacía de la realidad principio de la buena fe, principio protector permiten la valoración de los medios probatorios para el reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas.
	¿Por qué analizar la normativa sobre valorización de medios probatorios?	Analizar la normativa sobre valorización de medios probatorios	Se podrá encontrar un análisis sobre la valorización de me los medios probatorios
	¿Para qué determinar la viabilidad de los medios probatorios no oficiales?	Analizar la normativa sobre valorización de medios probatorios	Se podrá lograr determinar la viabilidad de los medios probatorios no oficiales.
	¿Se podrá identificar las características de los medios probatorios que lo hagan viable?	Identificar qué características de los medios probatorios los hacen viables	Se podrá Identificar cuáles son las características de los medios probatorios que lograrían su viabilidad.
	¿Cuáles son los medios probatorios que son viables?	Conocer todos los medios probatorios viables	Se podrá conocer todos los medios probatorios viables

4.9. Principios Éticos

Cual sea la información requieren ser descifrados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se ejecutará dentro de los lineamientos éticos básicos:

objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) admitiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para ejecutar el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Con este objetivo, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para aseverar la privación de términos agraviantes, divulgación de los hechos judicializados e información de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enfadar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016).

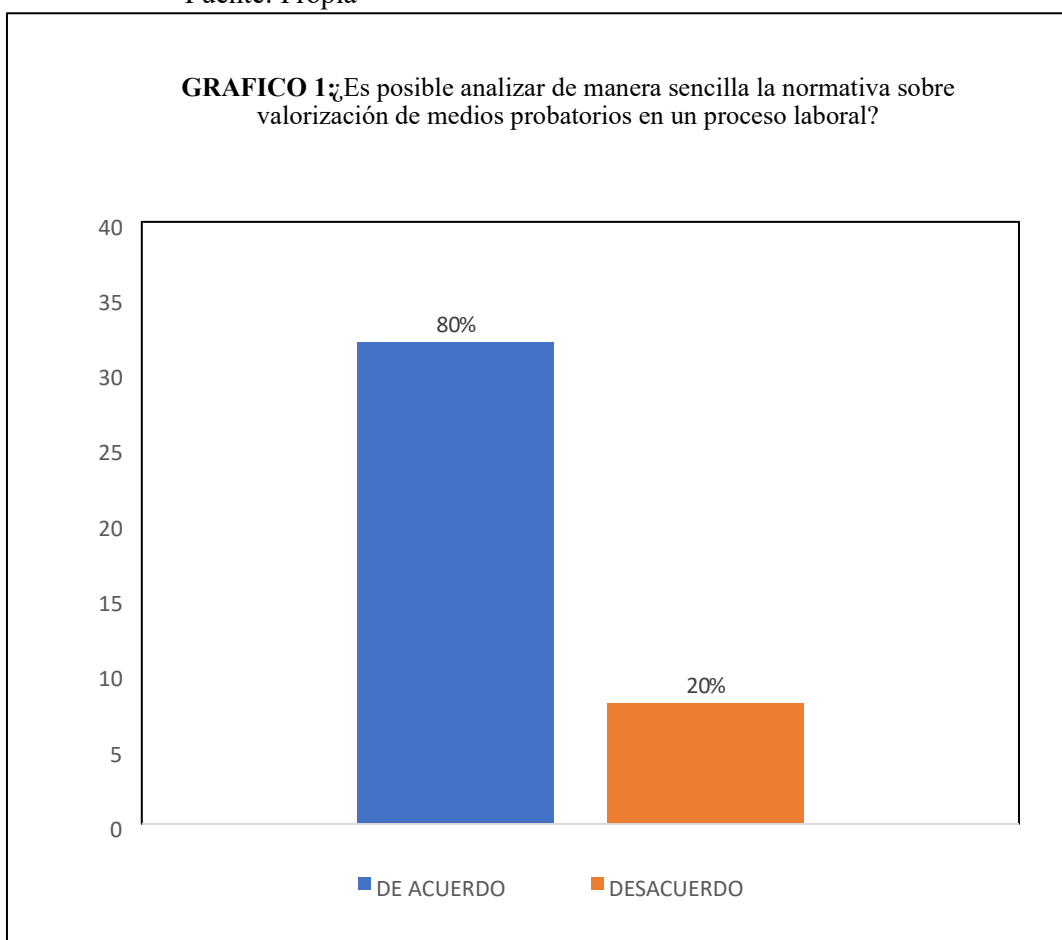
V. RESULTADOS

5.1. Resultados

CUADRO 1: ¿Es posible analizar de manera sencilla la normativa sobre valorización de medios probatorios en un proceso laboral?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	32	80%
DESACUERDO	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia



Fuente: Cuadro 1

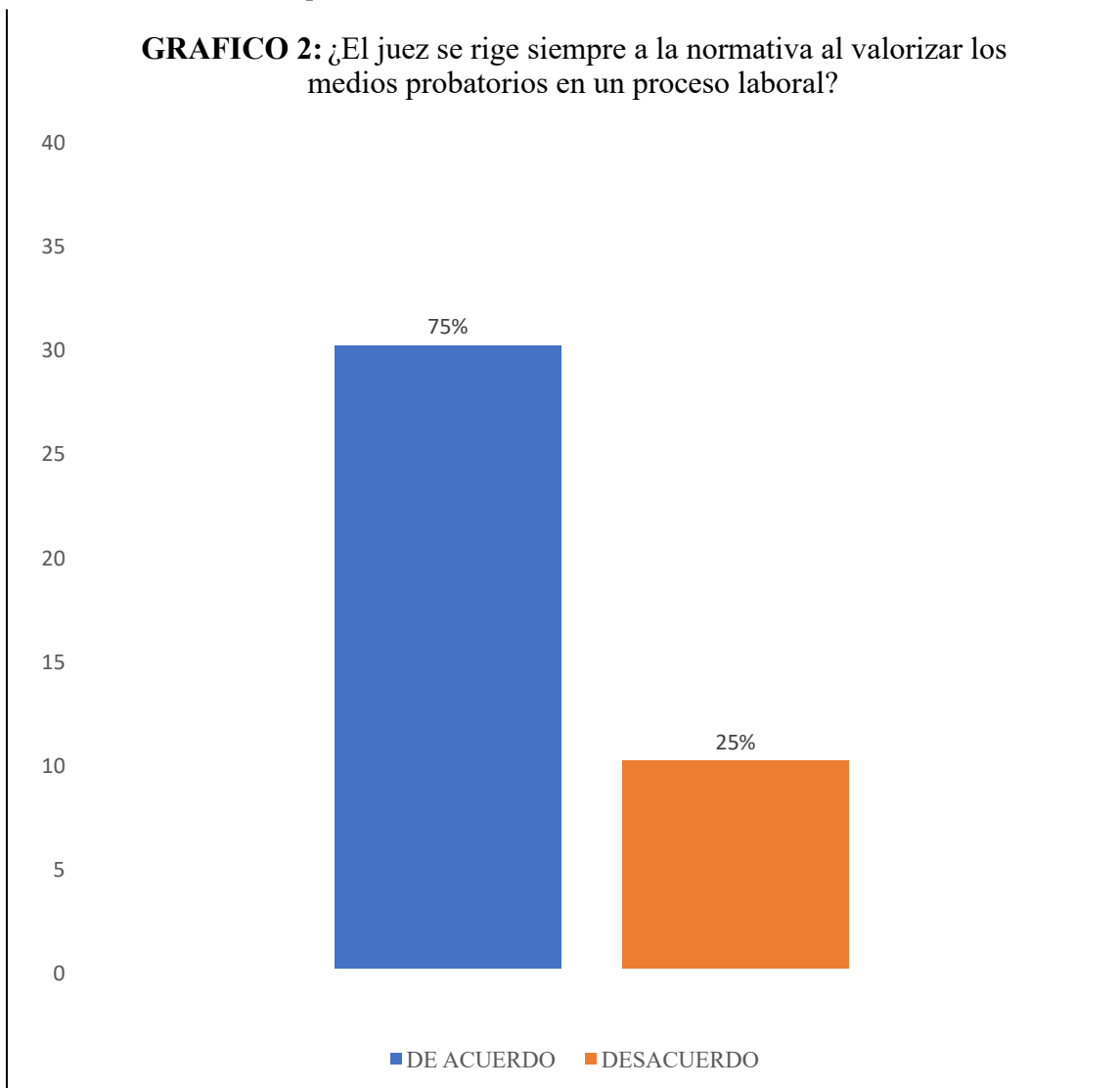
GRAFICO 1: Muestra el resultado de la pregunta 1 en la encuesta la cual da como resultado que un 80% de los encuestados es DE ACUERDO y el 20% está en DESACUERDO.

CUADRO 2: ¿El juez se rige siempre a la normativa al valorizar los medios probatorios en un proceso laboral?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	30	75%
DESACUERDO	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia

GRAFICO 2: ¿El juez se rige siempre a la normativa al valorizar los medios probatorios en un proceso laboral?



Fuente: Cuadro 2

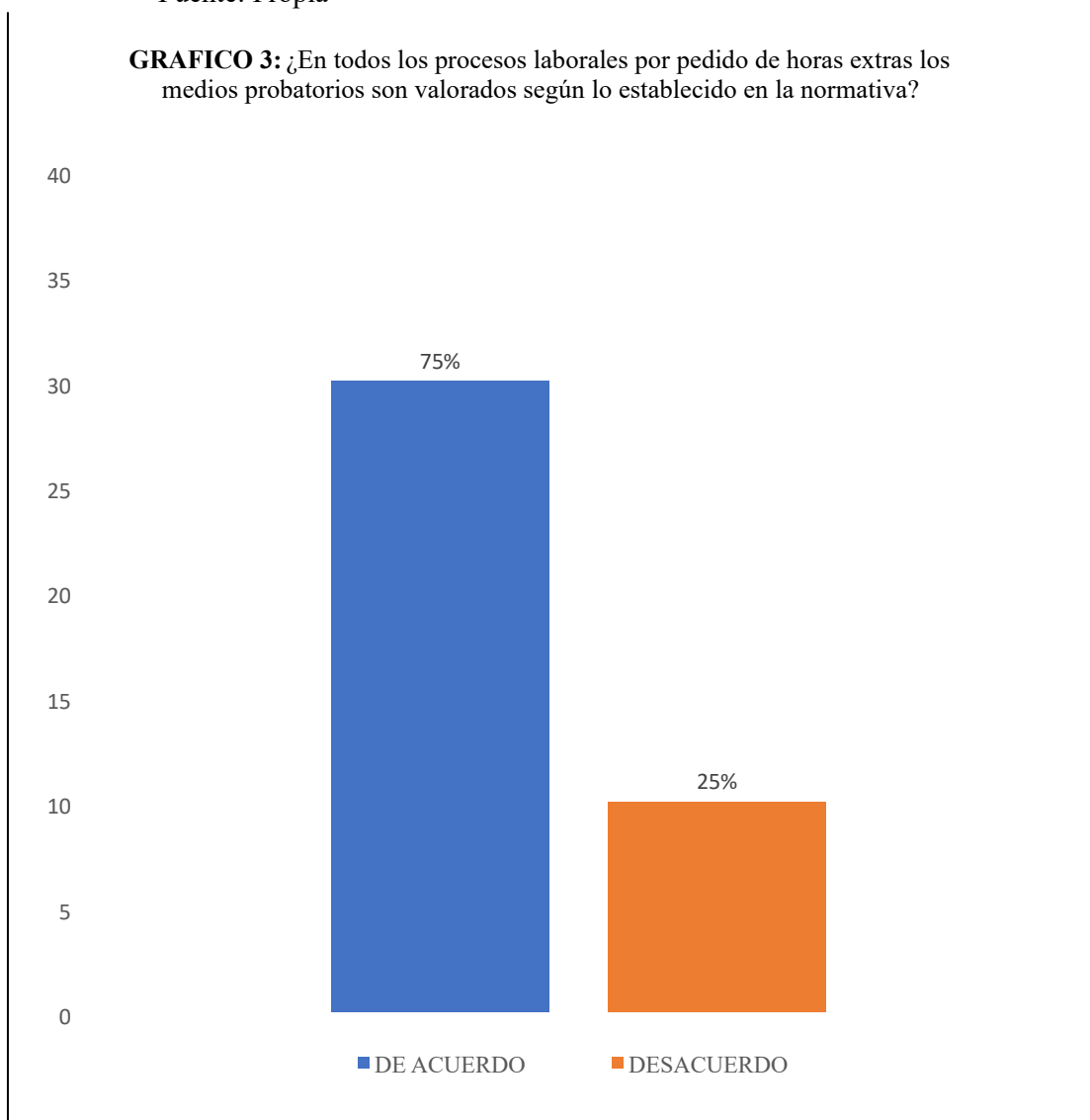
GRAFICO 2: Muestra el resultado de la pregunta 2 en la encuesta la cual da como resultado que un 75% de los encuestados es DE ACUERDO y el 25% está en DESACUERDO.

CUADRO 3: ¿En todos los procesos laborales por pedido de horas extras los medios probatorios son valorados según lo establecido en la normativa?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	30	75%
DESACUERDO	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia

GRAFICO 3: ¿En todos los procesos laborales por pedido de horas extras los medios probatorios son valorados según lo establecido en la normativa?



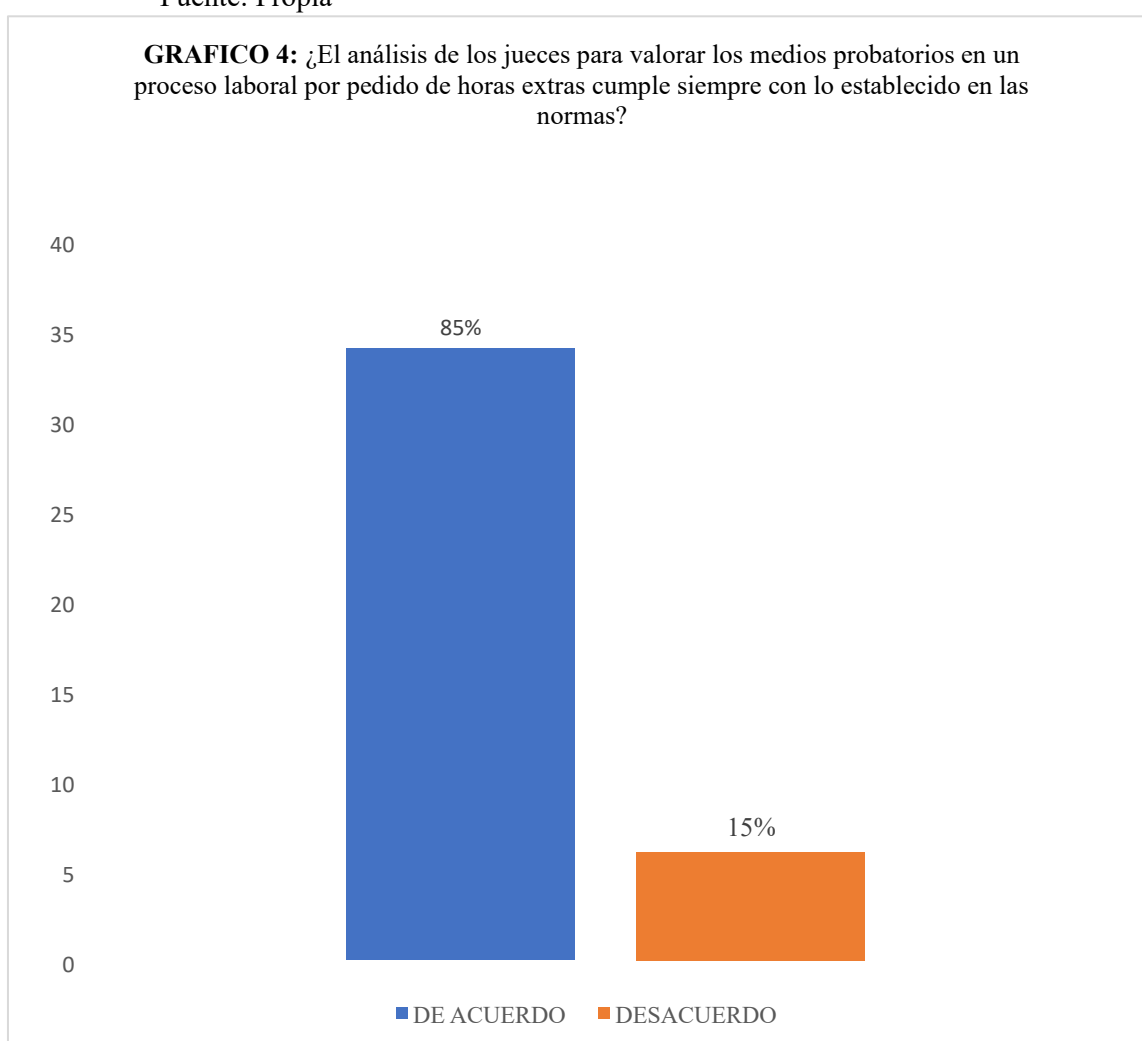
Fuente: Cuadro 3

GRAFICO 3: Muestra el resultado de la pregunta 3 en la encuesta la cual da como resultado que un 75% de los encuestados es DE ACUERDO y el 25% está en DESACUERDO.

CUADRO 4: ¿El análisis de los jueces para valorar los medios probatorios en un proceso laboral por pedido de horas extras cumple siempre con lo establecido en las normas?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	34	85%
DESACUERDO	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia



Fuente: Cuadro 4

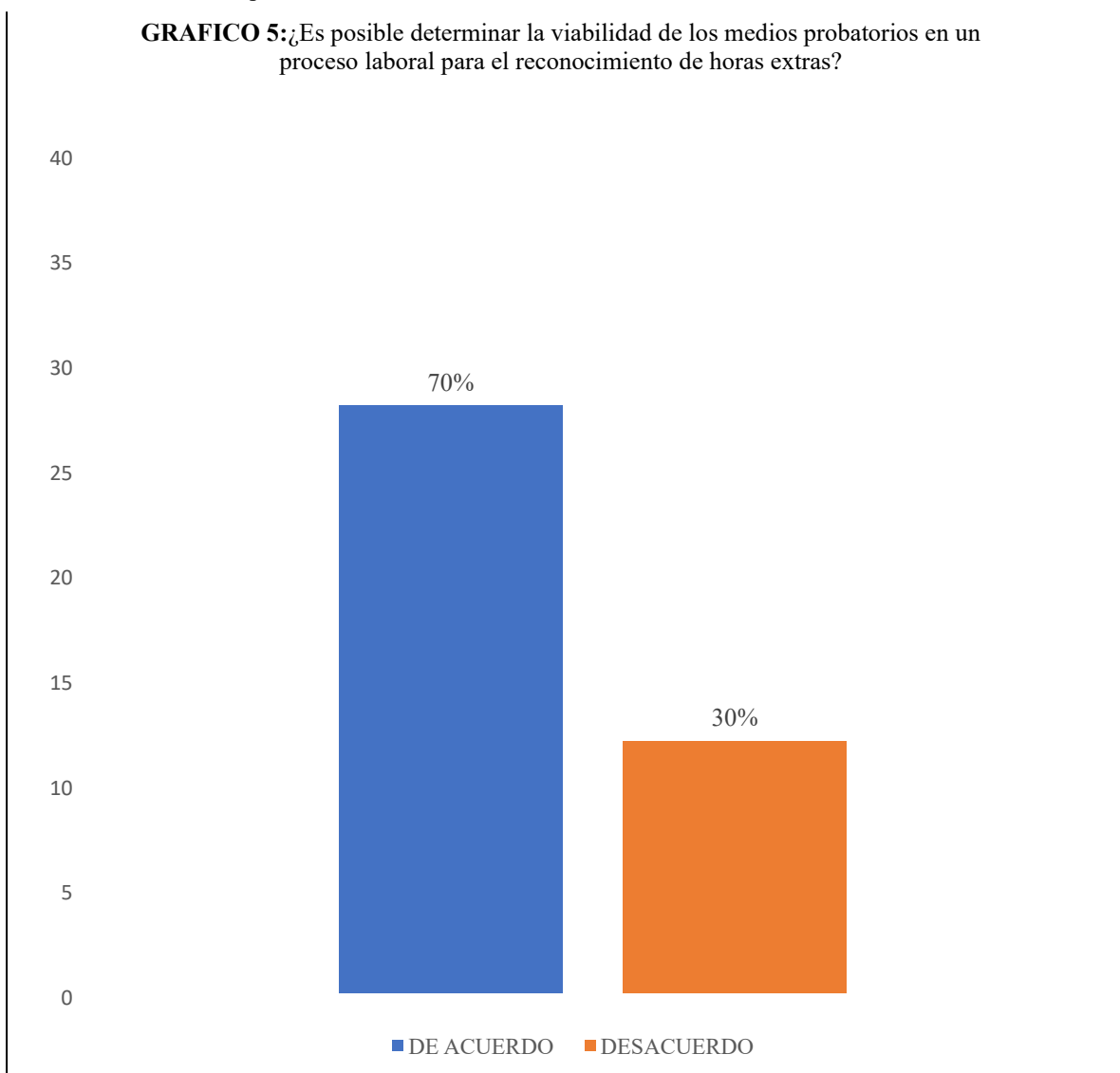
GRAFICO 4: Muestra el resultado de la pregunta 4 en la encuesta la cual da como resultado que un 85% de los encuestados es DE ACUERDO y el 15% está en DESACUERDO.

CUADRO 5: ¿Es posible determinar la viabilidad de los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	28	70%
DESACUERDO	12	30%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia

GRAFICO 5: ¿Es posible determinar la viabilidad de los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?



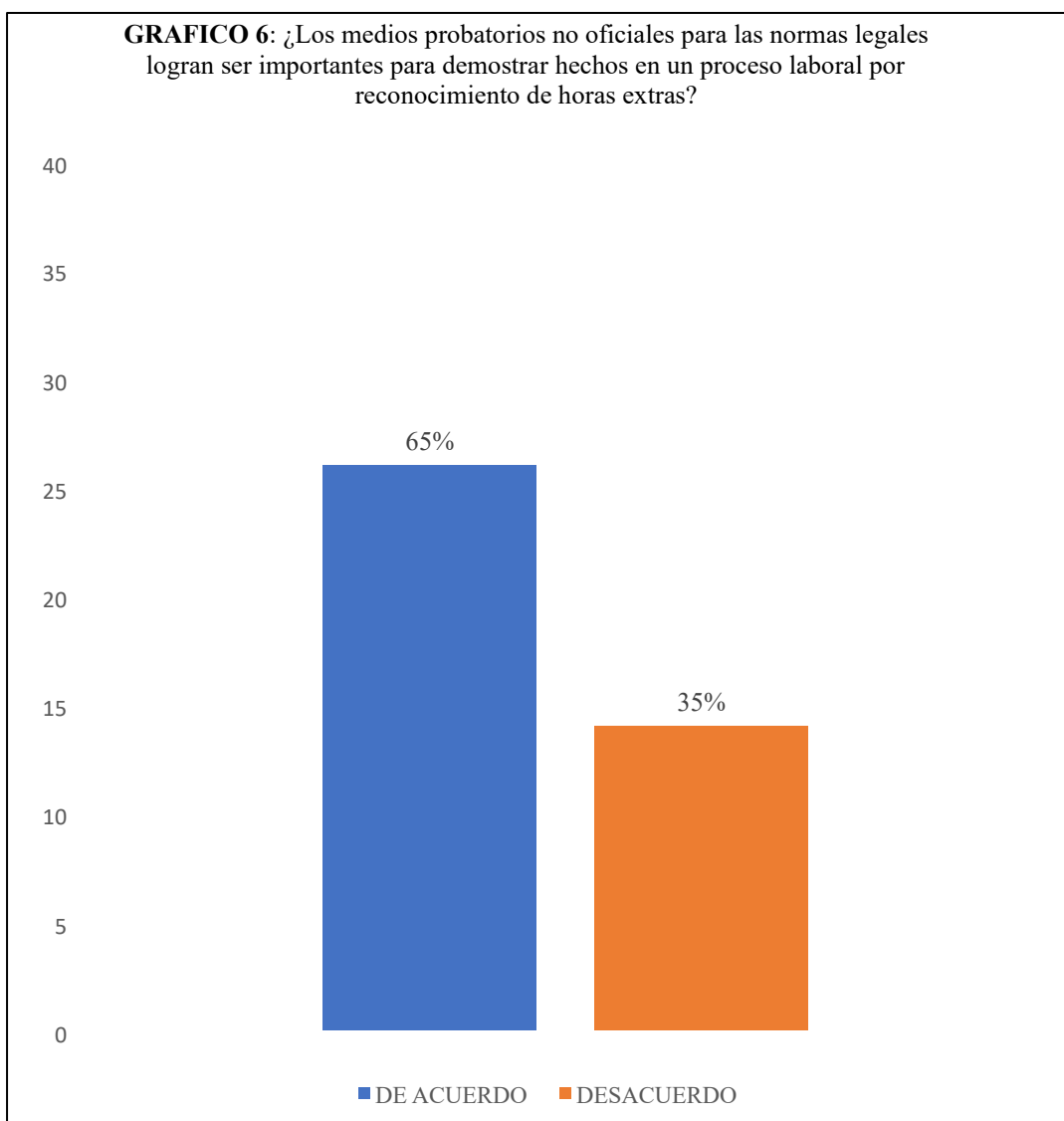
Fuente: Cuadro 5

GRAFICO 5: Muestra el resultado de la pregunta 5 en la encuesta la cual da como resultado que un 70% de los encuestados es DE ACUERDO y el 30% está en DESACUERDO.

CUADRO 6: ¿Los medios probatorios no oficiales para las normas legales logran ser importantes para demostrar hechos en un proceso laboral por reconocimiento de horas extras?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	26	65%
DESACUERDO	14	35%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia



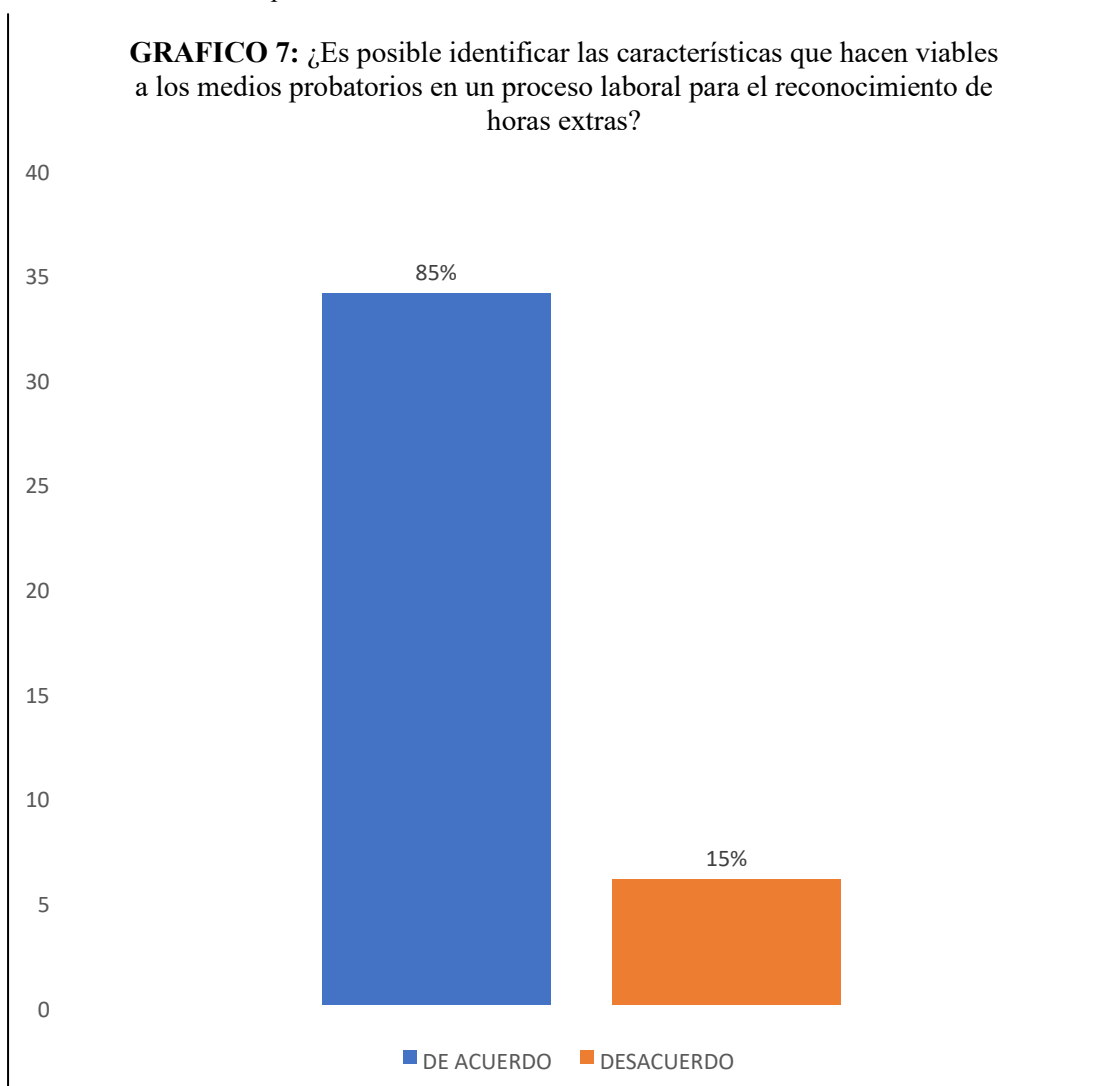
Fuente: Cuadro 6

GRAFICO 6: Muestra el resultado de la pregunta 6 en la encuesta la cual da como resultado que un 65% de los encuestados es DE ACUERDO y el 35% está en DESACUERDO.

CUADRO 7: ¿Es posible identificar las características que hacen viables a los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	34	85%
DESACUERDO	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia



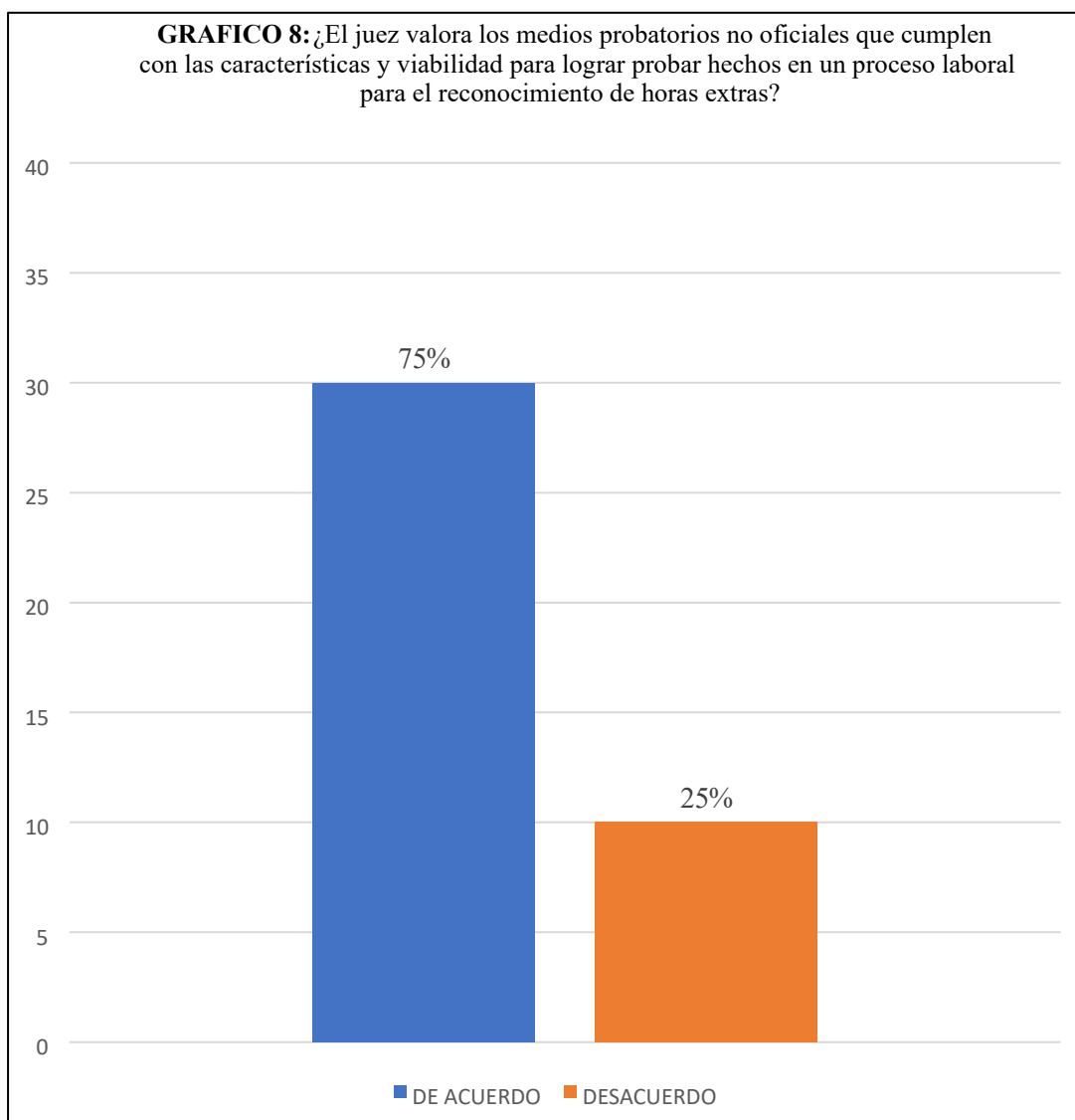
Fuente: Cuadro 7

GRAFICO 7: Muestra el resultado de la pregunta 7 en la encuesta la cual da como resultado que un 85% de los encuestados es DE ACUERDO y el 15% está en DESACUERDO.

CUADRO 8: ¿El juez valora los medios probatorios no oficiales que cumplen con las características y viabilidad para lograr probar hechos en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	30	75%
DESACUERDO	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia



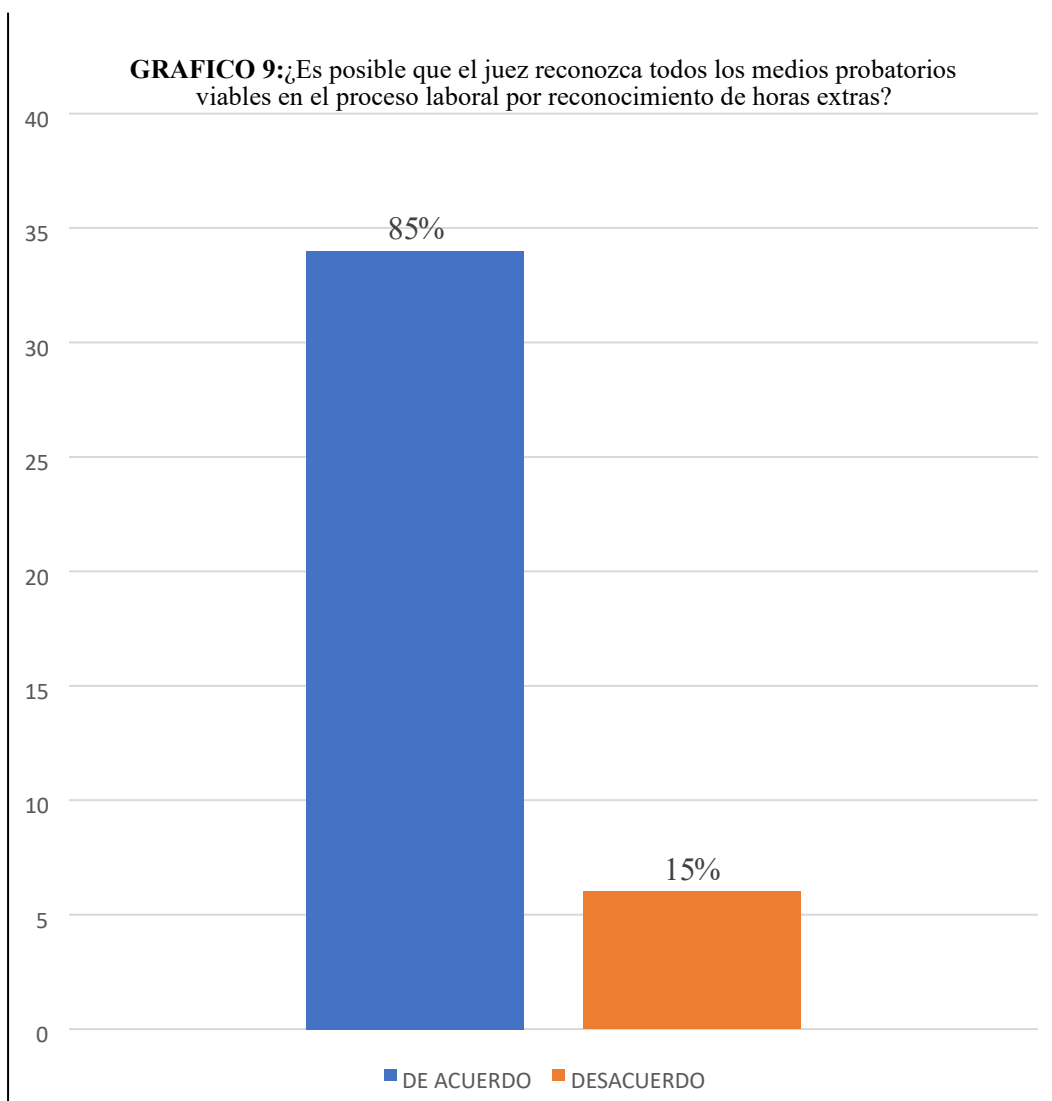
Fuente: Cuadro 8

GRAFICO 8: Muestra el resultado de la pregunta 8 en la encuesta la cual da como resultado que un 75% de los encuestados es DE ACUERDO y el 25% está en DESACUERDO.

CUADRO 9: ¿Es posible que el juez reconozca todos los medios probatorios viables en el proceso laboral por reconocimiento de horas extras?

PODERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	34	85%
DESACUERDO	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia



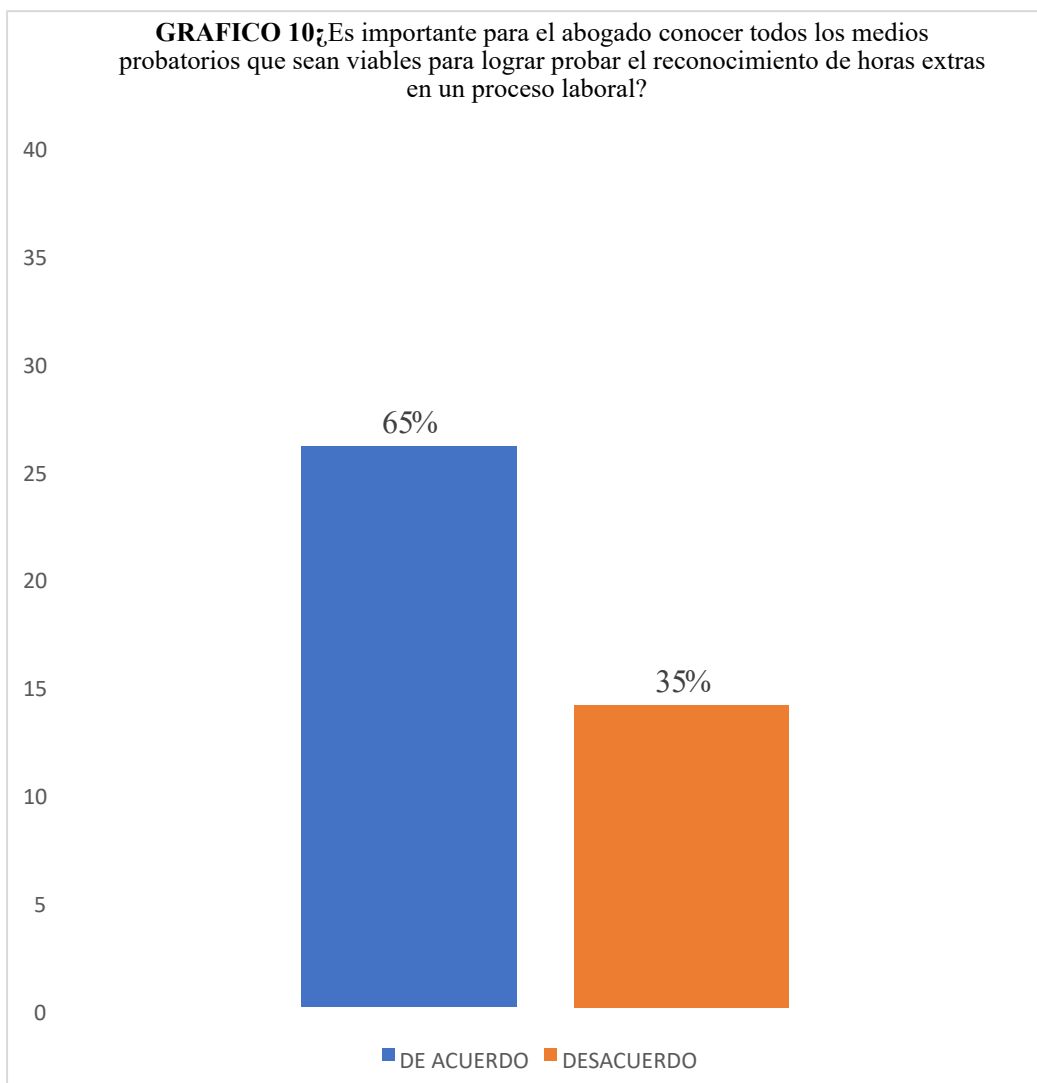
Fuente: Cuadro 9

GRAFICO 9: Muestra el resultado de la pregunta 9 en la encuesta la cual da como resultado que un 85% de los encuestados es DE ACUERDO y el 15% está en DESACUERDO

CUADRO 10: ¿Es importante para el abogado conocer todos los medios probatorios que sean viables para lograr probar el reconocimiento de horas extras en un proceso laboral?

PONDERACIÓN	RESPUESTAS	%
DE ACUERDO	26	65%
DESACUERDO	14	35%
TOTAL	40	100%

Fuente: Propia



Fuente: Cuadro 10

GRAFICO 10: Muestra el resultado de la pregunta 10 en la encuesta la cual da como resultado que un 65% de los encuestados es DE ACUERDO y el 35% está en DESACUERDO.

5.2. Análisis de Resultados

Según el objetivo general de la investigación que fue Analizar la viabilidad sobre valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas. Para lo cual se plantearon las siguientes preguntas ¿Es posible analizar de manera sencilla la normativa sobre valorización de medios probatorios en un proceso laboral? y ¿El juez se rige siempre a la normativa al valorizar los medios probatorios en un proceso laboral? Preguntas que dieron como resultado que en la 1era pregunta el 20% de los encuestados estaban en **DESACUERDO** y el 80% de los encuestados estaban **de ACUERDO** y en la 2da pregunta el 25% de los encuestados estaban en **DESACUERDO** y el 75% de los encuestados estaban **de ACUERDO** por lo cual podemos **AFIRMAR** que si es posible cumplir con el objetivo planteado pues para ellos si es posible analizar la viabilidad de los medios probatorios que puedan ser presentados en un proceso para el reconocimiento horas extras en las empresas privadas, resultados que al compararlos con Silva(2018), tesis que llevo como título “Medio de prueba correctos para lograr probar las horas extraordinarias laboradas en el Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728” la cual concluyó que “Los medios probatorios idóneos para acreditar el trabajo en sobretiempo son: la Notificación, el acta y el contrato donde conste el requerimiento al trabajador para la realización de horas extras y un memorándum emitido por el empleador al trabajador por las horas extras realizadas y autorizadas”, es por intermedio de estos resultados donde podemos comprobar que al encontrar la viabilidad de los medios probatorios en el proceso laboral en estudio se lograría valorizar aquellos medios que apoyarían a comprobar un hecho en el proceso, por tal Obando (2013), manifiesta que “Se entiende por valoración a la aceptación o aprobación de los medios probatorios que podrían demostrar afirmar un hecho. Estableciendo que la valoración sería el punto clave para lograr aclarar la veracidad del análisis probatorio, lo que vendría a significar que es en base a ella la argumentación por la cual se establece el valor que tiene una prueba sobre una afirmación que fue aportado en un proceso que contiene controversia”.

Para la investigación que plantea como primer objetivo específico, analizar la viabilidad sobre valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las empresas privadas. Para este objetivo se plantearon las siguientes preguntas ¿El juez se rige siempre a la normativa al valorizar los medios probatorios en un proceso laboral? y ¿En todos los procesos laborales por pedido de horas extras los medios probatorios son valorados según lo establecido en la normativa?, las cuales dieron como resultado en la 3era pregunta que el 75% estaba **de ACUERDO** con ella y tan solo el 25% en **DESACUERDO** y en la 4ta pregunta dan como resultado que el 85% está **de ACUERDO** con lo planteado y tan solo el 15% está en **DESACUERDO**, lo que nos permite concluir que si es posible analizar la viabilidad sobre la valoración de los medios probatorios para el reconocimiento de las horas en las empresas privadas, los cuales podremos comparar con Saraguayo y Vélez (2020), quienes titularon a su investigación “Afectación de Derechos Laborales por Falta de Valoración de la Prueba en el Trámite de Visto Bueno en la ciudad de Guayaquil durante el Primer Semestre del año 2017”, investigación que obtuvo como conclusiones “1) Las normativas legales ecuatorianas recogen deberes, derechos y principios que protegen al trabajador con la finalidad de gozar de un trabajo decente el cual les permita una vida digna, 2) El visto bueno es una figura jurídica administrativa mediante el cual se puede dar por terminada el contrato individual de trabajo mediante las causales señaladas en el Código de Trabajo en los artículos 172 y 173, 3) La autoridad competente para dictar resoluciones de visto bueno es el Inspector de Trabajo, el mismo que conocerá y calificará según lo expuesto en el art. 183 del Código de Trabajo 4) La parte procesal que no se encuentre de acuerdo con la resolución dictada por el Inspector, podrá acceder a la vía judicial para la respectiva Impugnación de Visto Bueno 5) El Código de Trabajo no establece normas que regulen las actuaciones administrativas para el desarrollo del procedimiento de visto bueno, 6) A falta de reglamentación procesal laboral no se garantiza que lo actuado por el Inspector de Trabajo

brinde seguridad jurídica y debido proceso por lo que vulnera, en muchas ocasiones, los derechos laborales” conclusiones que dejan en claro que al analizar todo medio probatorio que sea viable en un proceso laboral por reconocimiento de horas extras se podría lograr que se plantearan posiciones firmes al establecer que los medios probatorios fuera de tener sustento legal, deben ser para facilitar que el proceso se lleve de manera justa, es por ello que Hunter (2017), manifestó que, “Las normas de la prueba legal son simplemente normas de presunción, toda vez que se requiere que éstas por su naturaleza sean debidamente contrastadas iuris tantum con los demás medios probatorios introducidos por el otro sujeto procesal, y que permitirán finalmente establecer la falsedad o veracidad de alguna de las dos”.

Por otro lado, se plantea como 2do objetivo específico de la investigación, determinar la viabilidad de los medios probatorios no oficiales para el reconocimiento de horas extras, para ello se plantearon las siguientes preguntas ¿Es posible determinar la viabilidad de los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras? Y ¿Los medios probatorios no oficiales para las normas legales logran ser importantes para demostrar hechos en un proceso laboral por reconocimiento de horas extras?, interrogantes que dieron como resultado que en la 5ta pregunta el 70% de los encuestados estaban **de ACUERDO** y el 30% estaban en **DESACUERDO** con la interrogante, en la 6ta pregunta planteada dio como resultados que el 65% de los encuestados estaban **de ACUERDO** y que el 25% de los encuestados estaban en **DESACUERDO**, por tal se puede resolver que si es posible determinar la viabilidad de los medios probatorios no oficiales que podrían servir para lograr reconocer horas extras laboradas en un proceso, resultados que al compararlos con Velásquez (2018), quien tituló a su investigación “La valoración de la prueba en los procesos laborales en el sistema de justicia ecuatoriano”, la cual tuvo como conclusiones que, así como el juez a quo y el tribunal ad quem han desnaturalizado el objetivo primario que siempre se ha señalado el principio defensor del in dubio pro operario y que no solo

conforma la carta magna del Estado, sino que a su vez conforma el bloque constitucional y supranacional, siempre que sea de uso para proteger o tutelar los derechos del trabajador en el caso de notarse la presencia procesal de un ambiente de relativa duda razonable, así como sucedió en el caso que fue tema de esta investigación. Por lo que podríamos afirmar que de determinarse la viabilidad de los medios probatorios en un proceso de reconocimiento de horas extras permitiría que los magistrados lleven un proceso con mayor percepción de los hechos que en el proceso se manifiestan, teniendo en cuenta que, Hinostroza (2003), señala: Que el proceso es una serie de acciones que forman para sí mismo una unión, que despliegan de forma sucesiva y mecánica con el objetivo de resolver, usando la evaluación que use el medio jurisdiccional, en problemas de intereses o titubeo jurídico. (p. 53).

También se plantea como 3er objetivo específico de la investigación, identificar qué características de los medios probatorios son viables en el proceso laboral para el reconocimiento de horas extras, por lo que se plantearon dos interrogantes, que fueron ¿Es posible identificar las características que hacen viables a los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras? y ¿El juez valora los medios probatorios no oficiales que cumplen con las características y viabilidad para lograr probar hechos en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?, las cuales dieron como resultados que en la 7ma pregunta el 85% de los encuestados estaban **de ACUERDO** y el 15% en **DESACUERDO** y 8va pregunta el 75% de los encuestados estaban **de ACUERDO** y el 25% en **DESACUERDO**, de tal forma podemos concluir que si es posible identificar cuáles son las características de los medios probatorios que los hacen viables para un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras, por tal motivo que al comparar con Salinas (2021), “Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la nueva ley procesal del trabajo”, donde concluyo que los medios probatorios que fueron presentados con extemporaneidad y fueron admitidos por el juez

laboral no cumplen con los requisitos de la Nueva Ley Procesal de Trabajo para ser admitidos por demora, por tal motivo se puede decir que no vulnera el derecho al debido proceso, pues se sostiene en el principio de veracidad e importancia de la prueba, de esta forma manifestando a la prueba como derecho fundamental. Por consiguiente, entenderíamos que no solo es posible identificar las características, si no también es importante lograr mostrar lo valioso que puede ser aceptar medio probatorios por designio del juez, al entenderse que al no ser normados pero contraen un valor para el proceso laboral, por lo que Priori (2011), es quien expresa que la prueba es derecho fundamental en un proceso el cual comprende cinco figuras: El derecho a poder entregar medios probatorios, el derecho que se han admitidos los medios probatorios entregados, el derecho a que los medios probatorios sean utilizados durante el proceso, el derecho a que se valoricen los medios probatorios que fueron entregados y por último el derecho a que se sostenga el medio probatorio entregado. (p. 152-153)

Por último, se plantea como 4to objetivo específico, conocer todos los medios probatorios viables en el proceso laboral por reconocimiento de horas extras, por la cual se plantearon las preguntas ¿Es posible que el juez reconozca todos los medios probatorios viables en el proceso laboral por reconocimiento de horas extras? y ¿Es importante para el abogado conocer todos los medios probatorios que sean viables para lograr probar el reconocimiento de horas extras en un proceso laboral?, preguntas que dieron como resultados que en la 9na pregunta el 85% de los encuestados estaban **de ACUERDO** y el 15% en **DESACUERDO**, pero que en la 10ma pregunta el 65% de los encuestados conocedores del tema estaban **de ACUERDO** y tan solo 35% en **DESACUERDO**, por lo cual logramos concluir que si es posible conocer todos los medios probatorios que son viables en un proceso laboral por el reconocimiento de horas extras, por lo que al comparar con Celis (2019), “La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral, para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017”, donde el investigador concluyo que en el proceso de carácter

judicial por pago de horas extras, y si fuera el caso que el trabajador tuviese una cantidad mínima de pruebas podría solicitar las pruebas de oficio al juez, para que él se las imponga al empleador y así de esta forma se pueda probar lo laborado para posteriormente ser pagados las horas extras trabajadas. Por ello podremos concluir que al comparar con el trabajo del investigador, que es de suma importancia conocer todo aquel medio probatorio que pueda ser aceptado por el juez e inclusive los que puedan ser solicitados al magistrado para de esta manera lograr el reconocimiento de las horas extras en el proceso, por ello es Montero (1998), quien manifiesta que la prueba es aquella acción procesal que se brinda para que el juzgador logre certeza concerniente a aquellos datos que fueron aportados por las partes procesales, el juzgador para lograr certeza muchas veces tendrá que confiar en su conocimiento del proceso, de tal forma que tendrá que decidir por el mismo o utilizar las normas legales y apegarse a ella. (p. 28).

VI. CONCLUSIONES

- Para el objetivo general planteado para este trabajo, en el cual se propusieron dos interrogantes que permitiera expresar una conclusión basada en el conocimiento de profesionales conocedores del tema, para ello se logró concluir que si es posible analizar y entender de manera sencilla y practica la normativa que especifica sobre los medios probatorios permitidos y viables en un proceso laboral, también que a su vez esta normativa es respetada y sirve de guía absoluta para los magistrados, teniendo en cuenta que los jueces tienen la libertad normada para resolver o admitir dentro del proceso como a su análisis le parezca posible o permisible.
- En el caso del 1er objetivo específico planteado para este trabajo, se concluyó que el análisis de la normativa que expresa sobre los medios probatorios es claro y sencillo de entender y comprender, del mismo modo los profesionales que aportaron con sus conocimientos y experiencia para lograr este resultado concluyen que en su mayoría los magistrados mantienen y practican lo que se establecen las normas, así de este modo se deja en claro lo difícil y complejo que es lograr ingresar un medio probatorio no oficial a un proceso laboral pues el juez no lo permitiría aquellos medios probatorios que no estén permitidos por la norma.
- En el caso del 2do objetivo específico que se planteó para este trabajo, se concluyó que, si es posible determinar la viabilidad de aquellos medios probatorios no oficiales que podrían ser admitidos en un proceso laboral que lograrían comprobar hechos y situaciones de suma importancia para el proceso, el resultado fue muy alto de parte de los profesionales que compartieron sus conocimientos dejando en claro que existen medios probatorios no normados por nuestra ley laboral, pero que aun así cumplirían con ciertas pautas las cuales le dan el peso suficientes para lograr ser permitidos por el magistrado en un proceso laboral.
- En el caso del 3er objetivo específico, se concluyó que, si es posible identificar aquellas características que logran que un medio probatorio pueda ser valorado de manera

correcta y de esta forma ser admitido en un proceso laboral, los profesionales que intervinieron para lograr este resultado, dejaron en claro de acuerdo a sus conocimientos y experiencia que el medio probatorio debe cumplir con las características que les permita, primero ser prueba contundente para esclarecer un hecho y segundo que este medio no pueda ser manipulado, bajo estas perspectivas propuestas se establece que un medio probatorio logre ser admitido en un proceso laboral.

- En el caso del 4to objetivo específico, se concluye que, si es posible conocer y reconocer todo aquel medio probatorio que puede o podría ser viable para ser aceptado e intervenir en un proceso laboral, pues con respeto a lo aportado por los profesionales que intervinieron con su experiencia y conocimiento en el proceso, dejan en claro que la norma es clara en que tipos de medios probatorios están establecidos con la pertinencia de ser aceptados y por ende intervenir en un proceso laboral, pero también es de reconocimiento muy alto la existencia de las características que aquel medio probatorio debe cumplir lo cual deja abierto el acceso aquellas pruebas que no estén normadas pero que si cumplan con dichas características.

RECOMENDACIÓN

Teniendo en cuenta que en La Nueva Ley Procesal del Trabajo, la presencia de medios probatorios es innovador, del mismo modo se da en manifiesto vacíos que no se han podido regularizar aun, como es la omisión de plasmar en esta ley el criterio de los magistrados y como obedece a un resultado importante para lograr justicia en un proceso laboral, en comparación con el Código del Trabajo Chileno, Ecuatoriano y Mexicana, por ello mi recomendación es incluir un artículo donde se manifiesta lo siguiente: Artículo 29.1 “Criterio de Uniformizar”, será criterio del juez permitir que medios probatorios no convencionales, no membretados y empíricos ingresen al proceso, siempre que al ser evaluados por él, cumplieran con ser pertinentes, idóneos, útiles y lícitos, todo con el fin de lograr igualdad en el proceso”

|

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Álvarez, A. (2020). Justificación de la Investigación, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internaciones; Universidad de Lima. Perú (2020) <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%20C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Salinas, J. (2021). Proceso laboral y el debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos extemporaneidad de la nlpt. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3707/52229.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centurión, J. (2020). El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/Centuri%C3%B3n%20Santisteban%20Juan%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, J. (2020). Procedimiento para admitir y actuar pruebas extemporáneas en el proceso laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. 1(01). <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.4>
- Jordan, M. (2020). Caracterización del proceso sobre pago de horas extras en el exp. N°1062018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de AncashPerú 2018. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18683/PAGO_HORAS_EXTRAS_JORDAN_PARIONA_ERIKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saraguay, M. (2020). Afectación de derechos laborales por falta de valoración de la prueba en el trámite de visto bueno en la ciudad de guayaquil durante el primer semestre del año 2017. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50917/1/Saraguay%20CoraimaV%20a8lez%20Kathryn%20BDER-TPrG%20230-2020.pdf>

- Benites, J. (2019). La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el proceso laboral peruano. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12436/Tesis%20GREISY%20YELISETH%20BENITES%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Celis, J. (2019). La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral, para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC-1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loor, J y otro. (2019). "menoscabo de derechos indemnizatorios por accidente de trabajo: falta de aplicación de los principios, indebida valoración de la prueba en materia laboral y falta de motivación en la sentencia. Cantón puerto viejo: Universidad san Gregorio de puerto viejo.
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/1375/1/CasoLaboralN%c2%ba-13354-2017-00088.pdf>
- Ruiz, R. (2018). La afectación del derecho de defensa y la admisión de medios probatorios extemporáneos de la parte rebelde en la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10223/T-18-2264%20carla%20castro-%20diana%20ruiz%20prado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, J. (2018). Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras por los trabajadores del régimen laboral privado del decreto legislativo N°728. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejos.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28046/silva_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, J. (2018). La valoración de la prueba en los procesos laborales en el sistema de Justicia ecuatoriano. Machala: Universidad Técnica de Machala.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13212/1/TTUACS-2018JURDE00023.pdf>
- ADOLFO, N. (2015). El concepto de derecho del trabajo (pg. 361).
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf?sequence=1.

- Hinostroza, R. (2010), derecho procesal civil. Pág. (130- 158).
- Abad, S. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del país. (pp.81 – 116). T-1. (1ra. Ed). Lima.
- Alva, J. (2006). Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. 2da. Edición. Lima. ARA Editores.
- Alzamora, M. (2001). Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso. (8va. Edic.), Lima. Editorial EDDILI SA. Arévalo, V. (pg. 207) Derecho Procesal Laboral Lima. Perú.
- Ayulo, G. (2012) Remuneraciones de los trabajadores del sector público en el Perú.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Bautista, T. P. (2007). Teoría General del Proceso Civil. Lima. Ediciones Jurídicas.
- Bosch, J. (2014). La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución? Expansión.
- Bustamante, R. (2001). Derechos Fundamentales y Proceso Justo. Lima: ARA Cabanellas, G. (2003). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada. (23a. Edición). Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cajas, W. (2011). Código Civil y otras disposiciones legales. (17ava Edición). Lima: Editorial RODHAS.
- Caldera, J. (1992). El nuevo Derecho del Trabajo. Lima: Editorial Universitaria. Campos, H. (2011). Relaciones Laborales: En Tiempo Presente. Lima: Publicaciones de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Cárcamo, J. (2001). Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos. Primera Edición. Editorial Universitat Oberta de Catalunya - Barcelona, España.

- Couture, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo
- Cruz, M. (2000). El despido laboral. Lima: Editorial Jurídica.
- El peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).
- Enciclopedia jurídica. (2020). Obtenido de Enciclopedia jurídica:
<http://www.enciclopediajuridica.com/d/calificaci%C3%B3n/calificaci%C3%B3n>.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo.
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lorenzo Córdova Vianello. Abstencionismo. El Universal 2007 Aug 14.
- Durán, P. (2016), el concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile (pág. 49).
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/egd948c/doc/egd948c.pdf>
- Sexmero, M. (2014). La Administración de Justicia: ¿un problema sin solución?
- Upegui, S. (2010). LA CARACTERIZACIÓN COMO CUALIDAD. LIMA. Tesis de Titulación
- Bacre, A. (1986): Teoría General del Proceso Tomo I. Abeledo – Perrot, Buenos Aires
- Universidad de Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación de México.
http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_201.pdf.

Josep M. (2019); [La justificación de la abstención](#) Revista de estudios políticos, ISSN 0048-7694, N° 104, 1999, págs. 165-180.

Anexos:

Anexo 1: Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO		
	1ra.	2da.	3ra.	4ta.	1ra.	2da.	3ra.	4ta.	1ra.	2da.	3ra.	4ta.	1ra.	2da.	3ra.
	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM	SEM
1.- Socialización del SPA, sobre elaboración de análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones, introducción y resumen.	X														
2.- Avance del Análisis de resultados.		X													
3.- Avance del Análisis de resultados			X												
4.- Redacción de las conclusiones y recomendaciones				X											
5.- Programación de la segunda tutoría grupal /continua la redacción de las conclusiones y recomendaciones.					X										
6.- Mejora de los resultados, análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones						X									
7.- Resumen, abstract , introducción y metodología							X								
8.- Participan en la orientación pedagógica sincrónica/ El DTI realiza la metacognición del componente: Resultados, análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones								X							
9.- Programación de la tercera tutoría grupal/ calificación de la redacción de análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones, introducción y resumen - abstract									X						
10.- Calificación de la redacción de análisis de resultados										X					
11.- Calificación de la redacción de análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones,											X				

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
<input type="checkbox"/> Impresiones			
<input type="checkbox"/> Fotocopias			
<input type="checkbox"/> Empastado			
<input type="checkbox"/> Papel bond A-4 (500 hojas)			
<input type="checkbox"/> Lapiceros			
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
<input type="checkbox"/> Pasajes para recolectar información			
Sub total			100.00
Total presupuesto de desembolsable			100.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en base de datos	00.00	0	0.00
<input type="checkbox"/> Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00

<input type="checkbox"/> Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			330.00
Recurso humano			
<input type="checkbox"/> Asesoría personalizada (5 horas por semana)	0.00	0	0.00
Sub total			0.00
Total de presupuesto no desembolsable			330.00
Total (S/.)			430.00

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de opinión para los profesionales de derecho

Estimados profesionales del derecho tengan a bien participar con sus opiniones en este trabajo de investigación titulado Valoración de medios probatorios para el reconocimiento de horas extras en las empresas privadas, Perú 2021.

Marque una sola respuesta

1.- ¿Es posible analizar de manera sencilla la normativa sobre valoración de medios probatorios en un proceso laboral?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta.

2.- ¿El juez se rige siempre a la normativa al valorizar los medios probatorios en un proceso laboral?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

3.- ¿En todos los procesos laborales por pedido de horas extras los medios probatorios son valorados según lo establecido en la normativa?

De acuerdo	
Medianamente de acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

4.- ¿El análisis de los jueces para valorar los medios probatorios en un proceso laboral por pedido de horas extras cumple siempre con lo establecido en las normas?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

5.- ¿Es posible determinar la viabilidad de los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

6.- ¿Los medios probatorios no oficiales para las normas legales logran ser importantes para demostrar hechos en un proceso laboral por reconocimiento de horas extras?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

7.- ¿Es posible identificar las características que hacen viables a los medios probatorios en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

8.- ¿El juez valora los medios probatorios no oficiales que cumplen con las características y viabilidad para lograr probar hechos en un proceso laboral para el reconocimiento de horas extras?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

9.- ¿Cree usted que los medios probatorios no oficiales presentados por las partes en un proceso por demanda laboral de reconocimiento de horas extras en empresas privadas

son descartadas por los jueces de manera rápida y simple sin haber sido analizadas correctamente?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

10.- ¿Cree usted que los medios probatorios no oficiales presentados por las partes en un proceso por demanda laboran de reconocimiento de horas extras en empresas privadas son descartadas por los jueces de manera rápida y simple sin haber sido analizadas correctamente?

De acuerdo	
En Desacuerdo	

Explique su respuesta:

Anexo 4: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Yo,, Abogado de profesión, con ICAC

Nº..... que participara y opinara en la encuesta sobre el proyecto titulado:
Valoración de los medios probatorios para reconocimiento de las horas extras en las
empresas privadas, Perú 2021.

Manifiesta que se accedió a información personalizada que comprende la investigación
en estudio, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo
tanto, de acuerdo con el presente documento denominado: declaración de compromiso
ético, el autor declara que no difundirá ni hechos, ni identidades en ningún medio.

Asimismo, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación
de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro
Nacional de Trabajo de Investigación para optar el grado académico y títulos
profesionales – RENATI; que exigen veracidad y oportunidad de todo trabajo de
investigación, respecto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el
trabajo se elabora bajo los principios de buena fe y veracidad.

Cañete.....de de 2023

Manuel Antonio Ruiz Via

DNI N ° 43451308