



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La incineración de los archivos de registros de asistencia y su
afectación en la etapa probatoria de los procesos laborales.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Barrios Guevara, Paula Luz (orcid.org/0000-0002-4082-6224)

Santos Yangua, Ana Fabiola (orcid.org/0000-0000-2961-2775)

ASESORES:

Mg. Cojal Mena, Teofilo Martin (orcid.org/0000-001-9483-8792)

Mg. León Reinaltt, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-4814-9512)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

PAULA BARRIOS GUEVARA

Dios; él, primero antes que todo, incluso antes de iniciar estas líneas. Dedico este logro con todo mi corazón a mis padres Pedro y Ana, ella es mi ángel y mi inspiración a seguir sé de dónde esté siempre guía mis pasos y mi impulso en el alma para seguir el día a día, por la vida que me dieron, entre deberes, confianza y amor; el camino fue muy duro, entre victorias y fracasos, y está permitido caer, pero vale aprender y levantarse. Dedico este logro también a mis hermanos por su amor y confianza hacia mí, sin las cuales no sería la persona que soy ahora; a mi compañero de vida Elvis y sobre todo a mi bebé Noah Alessandro mi motivo de superación.

Finalmente y no menos importante a mis amigos, familiares y todas aquellas personas que estuvieron ahí, creyendo en mí para el logro de mis objetivos.

ANA FABIOLA SANTOS YANGUA

La presente Tesis está dedicada a Dios porque cada día me guía y me protege.

A mis padres, siempre serán mi inspiración para cada logro que alcance, a tí padre Luis Alberto Santos Barco por ser un hombre maravilloso, trabajador y mi guía de mis pasos. Siempre confiaste en mí, en todos estos años me apoyaste mucho en mi educación y sin ti no lo hubiera logrado.

A mi madre Charito Yangua Salazar por ser una mujer guerrera, ejemplar y trabajadora, siempre aconsejándome y teniendo tu apoyo incondicional de toda la vida.

Y primordialmente esta dedicatoria será para ti Papi Hermes Yangua Morocho, mi abuelo que desde que sabía que estudiaría la carrera de Derecho me motivo a seguir adelante. Tal vez ya no estés aquí para celebrar mi título de Abogada pero sé que desde arriba estás orgulloso de mi, tu Anita siempre llevará tus consejos y tus palabras de orgullo hacia mi persona.

AGRADECIMIENTO

PAULA BARRIOS GUEVARA

A Dios, por darme esa fuerza en el alma, guiar mis pasos, y no abandonarme.

A mis padres, Pedro y Ana, a quienes amo con todo el corazón.

A Elvis mi compañero de vida, de quien estaré eternamente agradecido.

A mi bebé Noah Alessandro mi motivo a seguir día con día.

A Fabiola, mi compañera de Tesis, pieza fundamental en nuestra presente investigación.

A mis asesores de Tesis Dr. Luis León Reinaltt y Dr. Cojal Mena Teófilo maestros académicos y de vida, quienes me inspiran como ejemplo a seguir.

ANA FABIOLA SANTOS YANGUA

Primeramente agradecer a Dios por haberme protegido en todos estos años de mi vida, además de guiar mis pasos siempre.

A mis padres por ser mi motivo de superación, sin ustedes no hubiera logrado culminar mi etapa universitaria.

A mi enamorado Johann por motivarme a no rendirme y confiar en mis logros de vida.

A mi compañera de aula Paula Barrios Guevara, sin ella no hubieramos logrado esta investigación.

Y agradecer especialmente a nuestros asesores de Tesis DR. Luis León Reinaltt y Dr. Teófilo Cojal Mena, por ser excelentes docente y por habernos ayudado durante estos dos ultimos ciclo de nuestra etapa universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| RESUMEN..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 35 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 35 |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización..... | 35 |
| 3.3. Escenario de estudio..... | 37 |
| 3.4. Participantes..... | 37 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 37 |
| 3.6. Procedimiento..... | 38 |
| 3.7. Rigor científico..... | 38 |
| 3.8. Método de análisis de datos..... | 38 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 38 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 40 |
| V. CONCLUSIONES..... | 69 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 70 |
| REFERENCIAS..... | 71 |
| ANEXOS..... | 76 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1: De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales? | 40 |
| Tabla 2: ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados? | 42 |
| Tabla 3: Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral? | 44 |
| Tabla 4: ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectaría? | 47 |
| Tabla 5: De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral? | 50 |
| Tabla 6: ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador? | 52 |
| Tabla 7: ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales? | 54 |
| Tabla 8: ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos laborales del trabajador? | 57 |
| Tabla 9: ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador? | 59 |
| Tabla 10: ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006 | 61 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Gráfico 1: ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales? | 42 |
| Gráfico 2: ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados? | 44 |
| Gráfico 3: ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral? | 47 |
| Gráfico 4: ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectaría? | 49 |
| Gráfico 5: ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral? | 52 |
| Gráfico 6: ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador? | 54 |
| Gráfico 7: ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales? | 56 |
| Gráfico 8: ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos laborales del trabajador? | 59 |
| Gráfico 9: ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador? | 61 |
| Gráfico 10: ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador? | 64 |

RESUMEN

La presente tesis cuenta con objetivo general determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales. El diseño de investigación empleador es cualitativo, la cual consta de 9 abogados especializados en material laboral de la Provincia de Chiclayo y Trujillo.

Para la obtención de información se empleó la recolección documental y la recolección de datos donde se aplicó la guía de entrevista. De la cual obtuvimos como resultados que el 90% de Abogados respondieron que es conveniente hacer una modificatoria del artículo 6 del D.S. 011-2006-TR, donde se debe mencionar el uso de un sistema informático para almacenar la información relevante de los trabajadores.

Finalmente se obtuvo como conclusión que si es posible modificar el artículo 6 del Decreto supremo 011-2006-TR, con el fin desde que el trabajador inicia su relación contractual con la empresa, donde el empleador se obligue a conservar la información laboral desde el inicio de su jornada. Así mismo se permita al Juzgador tener todas pruebas necesarias para su convicción sobre los hechos alegados por las partes, de esta manera no vulnere el debido proceso protegiéndose por la constitución en su artículo 139.

Palabras clave: archivo de registro de asistencia, sistema informático, relación contractual, procesos laborales.

ABSTRACT

This thesis has a general objective to determine if the incineration of attendance record files affects the evidentiary stage of labor processes. The employer research design is qualitative, which consists of 9 lawyers specialized in labor matters from the Province of Chiclayo and Trujillo.

To obtain information, documentary collection and data collection were used where the interview guide was applied. From which we obtained as results that 90% of Lawyers responded that it is convenient to make a declaration of article 6 of D.S. 011-2006-TR, where the use of a computer system to store the relevant information of the modified workers must be mentioned.

Finally, it was concluded that if it is possible to modify article 6 of Supreme Decree 011-2006-TR, in order from the moment the worker begins his contractual relationship with the company, where the employee is obliged to keep the labor information from the beginning. Of your day. Likewise, the Judge is allowed to have all the necessary evidence for his conviction on the facts alleged by the parties, in this way he does not violate due process, protecting himself by the constitution in its article 139.

Keywords: attendance record file, computer system, contractual relationship, labor processes.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente un trabajador goza de muchos beneficios que se encuentran reconocidos en diferentes normativas, sin embargo, en el DS. N°011-2006-TR el mismo que manifiesta en el artículo 6° (Archivo de los registros) que especifica que los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados, ello ha conllevado a que como estudiantes planteamos esta interrogante, una vez que haya pasado estos 5 años y que por situaciones de la vida el trabajador llegue a necesitar estos medios de pruebas ¿Dónde puede encontrar esta información? Como se mencionó anteriormente el DS. N°011-2006-TR muestra sobre el periodo que son 5 años puesto que el empleador no esté obligado a tener en sus almacenamientos estos tipos de registros.

Hasta el momento en nuestro país no existe ninguna ley que implemente o trate de llevar a una modificatoria del artículo 6° de este Decreto Supremo, ello con lleva a que diferentes estudiantes se vean en la necesidad de implementar la modificatoria con la finalidad que se tenga activo un sistema computarizado donde se pueda recabar toda la información de las asistencias de ingreso y salida que han tenido los trabajadores. Cuyo propósito sea que en procesos legales donde el trabajador pueda pedir este record de asistencias en la cual ha asistido, para ver vacaciones truncas, CTS, horarios extras, periodo vacacional, entre otras. De esta manera las salas laborales no solo se basaran en presunciones al momento de tomar una decisión para aquellos trabajadores que se sintieron vulnerados sus derechos.

Como se recalca luego de 5 años esta información se puede incinerar, lo que se busca es modificar la norma en el sentido de hacerla más explícita y que los años que han pasado para ser más precisos (5 años) se traduzcan solamente en un tema de espacio o salud, sí incinera está información quien va a perder es aquel trabajador, por ello la modificatoria va que esta información antes de ser incinerada pase a ser escaneada o guardada digitalmente en la empresa o en algún otro servidor. En esta época de la información, la comunicación es un elemento importante y esencial en los métodos de realización de mejoras.

Esa información laboral es importante, es así que las empresas deben tener información sobre pagos y se le pide que presente sus planillas. Las bases de datos constituyen un objetivo primordial que es el de almacenar la información y mantenerla disponible para su vía de forma eficaz. El beneficio de los usuarios por la información adjunta en una base de datos es significativo en las técnicas de toma de decisiones.

En definitiva, con esta investigación se va a tratar de dar a conocer la importancia de que se modifique de manera explícita el artículo 6 del vigente decreto supremo y a su vez que constituya una guía y un aporte valioso para solucionar el caso que afecta a la información del trabajador, que será de utilidad; lo cual da como resultado el producto final de esta investigación

Lo antes mencionado conllevará a la siguiente pregunta de investigación:

¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

El tema tratado permite presentar como justificación de la presentación investigación, el siguiente sustento:

En la investigación, mostramos justificación teórica-práctica, la propia que reside en el punto de vista teórico de lógica jurídica en nuestro pensar, marca el camino de la razonabilidad para comprender que ante el daño hay una necesidad de implementar un programa de control de asistencia, que será almacenado en la empresa u otro servidor para poder salvaguardar la información del trabajador a futuro; y es práctica en la medida en que lo anterior surja como consecuencia de la práctica en este tipo de casos, donde si existiera este programa de control de asistencia evitaríamos la afectación de la etapa probatoria de los procesos laborales; en seguida obtenemos la justificación metodológica, donde las herramientas están adaptadas y contextualizadas, de acuerdo con la formalidad requerida para el riesgo científico, existe una metodología de investigación que ha establecido los modelos a perseguir; y finalmente la justificación práctica de que la investigación intentará

arrojar a la luz la jurisprudencia y la debida interpretación de la norma 011-2006-TR.

Como objetivo de nuestra investigación, presentamos el siguiente objetivo general:

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Y como objetivos específicos a los siguientes:

- a) Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.
- b) Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.
- c) Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR., a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

Finalmente, se presenta la siguiente hipótesis:

Es conveniente determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

II. MARCO TEÓRICO

Es apreciable considerar; los trabajos previos, que se conciernen de manera directa con nuestra investigación, es por ello que se presenta a nivel internacional a los consiguientes investigadores:

Estrella (2016) titula su tesis: “La inversión de la carga de la prueba del empleador y su incidencia frente al principio constitucional indubio pro operario, en la unidad judicial de trabajo con sede en el cantón Riobamba, en el período enero a julio del 2015”; con la que alcanzó el Grado de Abogada en Derecho; en la Universidad Nacional de Chimborazo; del país de Ecuador, en su tercera conclusión, precisa así:

La inversión de la carga de la prueba se produce porque el trabajador está en condiciones de justificar debidamente su reclamo. Y por no poder tramitar los justificantes necesarios. (p.67)

Es meritorio numerar el fragmento de la conclusión antes detallada, en la siguiente razón; frente al juramento y la dificultad del empleador para aligerar documentos de apoyo, se convendría fallar en el dictamen siempre en beneficio para los trabajadores.

Chumi (2017) presenta su tesis titulada: “El deber judicial de admisión de los medios probatorios y la vulneración al derecho a la prueba en relación con el derecho a la defensa”; para obtener el Grado de Maestría en Derecho Procesal; en la Universidad Andina Simón Bolívar, en el país de Ecuador, puntualiza así su primera conclusión lo siguiente:

El derecho a la prueba tiene una pieza en el derecho fundamental al debido proceso como una de sus garantías fundamentales, lo que confiere un carácter fundamental. El derecho a probar posee dos vertientes, como garantía procesal y como sujeto de derecho, aspectos característicos de los derechos fundamentales. Debido al fenómeno de constitucionalización de los derechos fundamentales, se refuerza la protección constitucional para evitar que los futuros legisladores los restrinjan o violen, independientemente de que el reconocimiento constitucional de los

derechos fundamentales por parte de un país garantice o no legitimidad.
(p.107)

La citada conclusión resulta ser muy relevante, precisar en nuestra investigación, porque nos da un alcance a que la prueba es un derecho íntegro, pero no absoluto ni infinito, lo que se propone y reconoce los medios de prueba cumplen con las exigencias o restricciones internos y externos de la prueba.

Robalino (2017) en su tesis titulada: “La carga de la prueba en el despido intempestivo, es constitucional y legal que la presente y justifique el trabajador”; para obtener el Grado académico de Abogado en Derecho; en la Universidad Nacional de Loja, del país de Ecuador; señala en la segunda conclusión lo siguiente:

Los encuestados y entrevistado sostienen que esta desigualdad debe ser reducida e inclusive llegar a extinguirla, mediante el reconocimiento de la fuerza del trabajo como la generadora de la riqueza, a la cual la Constitución le ha dado una protección que no alcanza ni se cristaliza en la legislación secundaria. (p.100)

En la conclusión establecida por el autor antes mencionado, es importante porque recalca que debe tener un reconocimiento la fuerza del trabajo ya que es el generador de riqueza.

En este orden de ideas, señalamos los subsiguientes trabajos previos a nivel nacional, que implican un aporte valioso para enriquecer nuestra investigación:

Zuta (2017) realiza la siguiente tesis: “La carga probatoria en el proceso laboral a partir de las normas que regulan la conservación de los documentos en este ámbito” para obtener su segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú; nos muestra en su segunda conclusión lo siguiente:

La NLPT indica que incumbe al demandado (empleador) comprobar el desempeño de sus obligaciones legales y contractuales sin hacer reseña al vencimiento del mantenimiento de la documentación y transformación de la carga probatoria predicha dentro de la Ley y el Reglamento (p. 32)

Como bien nos menciona el párrafo anterior, es el empleador quien tiene la obligación de mantener y conservar toda información importante del trabajador, claro está que dentro de algunas normas contempla un tiempo para guardar esta información, pero lo primordial es que esta información no se pueda perder porque será importante para la etapa probatoria, donde el Juez decidirá a quien favorecerá el proceso.

Rayco, F. y Uriol, E. (2017) Muestra su trabajo realizado: “La garantía del derecho a probar y la actuación oral de la prueba documental en el Nuevo Proceso Laboral”. Trabajo de investigación para obtener el Título de Abogado; en la Universidad Nacional de Trujillo. Mencionando así su tercera conclusión lo siguiente:

La prueba que por excelencia se presenta en los procesos laborales es de tipo documental existen normas que obligan a los empleadores a llevar un registro diario, semanal, quincenal, mensual y hasta anual; de los componentes del contrato de trabajo. Tales como la información remunerativa, la extensión de la jornada de trabajo, la prueba del pago de los derechos económicos de origen legal y convencional, entre otros. (p. 186)

Como sabemos los empleadores registran información importante de sus trabajadores, de la cual dicha información no se puede perder ni con el pasar de los años, porque serán de suma importancia para que el Juez pueda valorar todas estas pruebas y no verse afectado en la etapa probatoria en un proceso.

Velásquez (2019), en la tesis titulada “Prueba electrónica: Mecanismo para garantizar la celeridad del proceso laboral”. Con la que obtuvo el Grado académico de Maestra en Derecho de Trabajo y Seguridad Social; en la Universidad Nacional de Trujillo. Dentro de su primera conclusión, precisa lo siguiente:

“La valoración probatoria en el Proceso Laboral Peruano se da a través de la sana crítica, por el cual, el Juez laboral, después de la actuación de los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, analizara de manera conjunta las pruebas; lo que conllevara al Juzgador a determinar

la verdad procesal, en mérito al principio de debida motivación, deberá plasmar el razonamiento esgrimido en la sentencia”. (p.92)

Como bien nos menciona la autora, en todo proceso laboral es sumamente importante valorar las pruebas presentadas por ambas partes, porque esto ayudara a que el Juez tome una mejor decisión al momento de sentencia garantizando un debido proceso en igualdad de armas y de esta manera evitaremos que algunas de las partes se vea perjudicada con la decisión basada del Juzgador.

A nivel local se localizaron los siguientes antecedentes de investigación:

Celis (2017) elabora la siguiente tesis: “La influencia de las pruebas en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010 – 2017”, para obtener el grado de Maestría en Derecho del trabajo y de la seguridad social; en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Nos menciona en su cuarta conclusión lo siguiente:

En el proceso laboral consecutivamente el empleador esconde documentación de horas extras del trabajador, por ende, es necesario que de oficio el Juez ordene las pruebas al empleador a fin de no causar daño al trabajador (p.141)

Como nos menciona el autor Celis en su párrafo anterior, durante un proceso laboral el empleador es quien contiene toda la información relevante de su trabajador, es por ello que veces el empleador no muestra toda la información requerida durante el proceso porque él no desea perder el juicio y muchas veces se acoge de estas leyes normativas donde existen plazo de tiempo para eliminar toda la información de un trabajador.

Leyva (2021). En su tesis elaborada: “Modificatoria del artículo 22 de la NLPT para garantizar la imparcialidad probatoria del Juez en los procesos laborales en el distrito judicial de Lambayeque”, optando el Título Profesional de Abogado; en la Universidad Señor de Sipán. Relata una segunda conclusión lo siguiente:

“La modificación de este artículo hará que las partes crean que sus derechos han sido vulnerados y acudan a los procedimientos judiciales y

realicen los trámites correspondientes. Esto puede reflejarse en la solución del juez y también puede cumplir con procedimientos judiciales, como la rapidez de los procedimientos.” (p. 70)

Para el autor Leyva, menciona que debe haber una modificatoria del artículo 22 de la NLPT, brindando un adecuado proceso porque en la actualidad se nota que en los procesos laborales hay imparcialidad de justicia, donde el Juez toma decisiones imparciales por faltas pruebas que no se encontraron. Es así que no se alcanza un proceso justo vulnerando a la parte más afectada en este caso los trabajadores que buscan justicia en las instancias judiciales ante la vulneración de sus derechos laborales.

Bazán (2019). En su tesis trabajada: “La carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajos”, optando el Título Profesional de Abogada; en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Se refiere dentro de su segunda conclusión:

La carga de la prueba en el NLPT se estipula de acuerdo con los siguientes principios: el principio de protección, el principio de igualdad, el principio de proximidad y la disponibilidad de pruebas. Por lo tanto, acordamos asignar la carga de la prueba a favor de cada parte. Sin embargo, debemos señalar que la jurisprudencia actual aplica incorrectamente la carga de la prueba estipulada en el artículo 1330 del Código Civil, no la normativa NLPT (lesión a los trabajadores), y no concede importancia a la prueba aportada por el empleador; viola el derecho al debido proceso y diversos derechos. Por ejemplo, el derecho a la prueba de ambas partes no debe abusar de la protección de los trabajadores cuando sea necesario para buscar verdaderamente la igualdad efectiva en el proceso laboral. (p. 77)

Exactamente la autora Bazán en su conclusión mencionada nos menciona que en los procesos laborales no se consideran todas las cargas probatorias presentadas dentro de un proceso laboral. Es así que hay muchas injusticias cuando el Juez toma decisiones afectando principalmente al trabajador perturbando así el derecho a su debido proceso, sabemos que un Juez debe ser imparcial y justo, es por ello

que debe valorar las pruebas que presenten ambas partes, de esta manera habrá un equilibrado debido proceso y con ello se logrará la igualdad de proteger a la parte (sea trabajador o empleador) que busco justicia y que logro demostrar que siempre tuvo la razón dentro de todo el proceso.

Con lo concerniente a teorías relacionadas al tema de la investigación hallamos diversos puntos que serán precisos a continuación:

Respecto a la definición de la palabra prueba tiene tres significados en el ámbito jurídico: Significa probar la autenticidad de los hechos, la existencia de hechos o no existe. Es la exactitud establecida por medios legales. Los hechos que son la base de los derechos reivindicados. Se describe a los medios de prueba, es decir, como medios de condena, piensa por ti mismo. Se dice que la prueba se refiere al hecho de su producción, con ejecución en la corte. En este sentido, por ejemplo, se dice que la evidencia recae en el demandante o el demandado.

El conocimiento del Juez no es una teoría general de la prueba formada por un único método probatorio, sino a través de la reconstrucción de los diferentes elementos de juicio aportados por las partes para determinar tal comportamiento del Juez. Lo que adquiere comprensión, expone la composición lógica de los diferentes caudales de prueba y la correlación entre sí, a partir de la evidencia compuesta, y finalmente el estándar para evaluar la evidencia en la sentencia. Pasaremos a referirnos sobre la prueba:

La palabra prueba, etimológicamente proviene del adverbio “probe” que expresa bueno, honesto, considerándose que obra con honradez quien prueba lo que pretende (Hernández, 2016). Otro significado es el término “probandum”, que significa recomendar, aprobar, dar fe; de allí que se afirme que “probaio est demonstrations veritas”, se dice que la prueba es la demostración de la verdad. (Cabanellas, 2019).

Ambos autores nos dan a entender que la palabra prueba da el significado de probar la veracidad o demostrar la verdad con honradez, es así que la prueba es el instrumento indispensable que demuestra la verdad de lo que se señala dentro de

un proceso. Recordamos que la prueba es una actividad generalmente realizada por las partes y expresamente aceptada por el juez, que tiene por objeto comprobar la veracidad de los hechos presentados por las partes y comprobar la certeza. Motivación realista, basada en las reglas evaluadas en la crítica racional. (Lluch, 2019).

Precisamente la prueba es la actividad que compete a las partes ofrecer todos los medios de prueba llegando al convencimiento del Juez, demostrando así que las pruebas ofrecidas representan la veracidad que se alega favoreciendo de esta manera a la parte que justifica la veracidad de los hechos. Así mismo es la diligencia para convencer al Juez de la verdad o falsedad de una afirmación. (Muñoz, 2019).

Sabemos en un proceso laboral una de las partes demuestra pruebas con veracidad logrando de esta manera que el Juez justifique su decisión a base de la veracidad alegada y por lo tanto resultara favorable la petición que alego desde un inicio en el proceso. Es así que la prueba no puede ser visualizada solo como un nexo para confirmar los hechos del caso, al contrario esta debe estar representada como un derecho de los justiciables. Asimismo debemos entender que la prueba forma parte del derecho procesal porque va unirse con un derecho al debido proceso, con el único fin de que el Juez tome decisiones imparciales y justas.

El objeto de la prueba se determina por los hechos que constituyen la demanda o defensa, que son incluidos por el juez para dar la correcta resolución del caso, siempre que tengan, en este caso o en otro, la relación jurídica adecuada de la cláusula. Y con las denominadas normas de preparación para las que se solicita o discute la solicitud. (Bustamante, 2017)

Justamente como el autor refiere al hablar de prueba es la alegación de lo que deseo mostrar para comprobar la verdad de lo que alego de esta manera el Juzgador evaluara y tomara la decisión más correcta para favorecer a la parte que se defendió de manera justa. Ahora pasaremos hablar del sentido procesal de la prueba.

Asimismo, la prueba de significación objetiva se refiere al medio por el cual un juez forma sus creencias en relación con el caso bajo consideración; Por tanto, los

hechos sobre la materia prima de la condena representarán o constituirán criterios en relación con la prueba presentada. (Melero, 2016)

Concretamente todo medio probatorio desde un sentido objetivo, justifica la decisión que toma el Juez porque él decide en base a los hechos que se presentan dentro de un proceso, es así que el Juez valora y conduce todo el proceso a fin de demostrar la verdad. Asimismo, hablamos de examen en sentido subjetivo cuando tiene por objeto obtener la confianza psicológica de un juez experto que obra a favor de una decisión a favor de un medio de prueba. La finalidad de la prueba es indicar la presencia o ausencia de hechos, y de esta manera se establece la validez o falsedad de las afirmaciones realizadas.”. (García, 2020)

En palabras del autor mencionado la prueba desde un sentido subjetivo tiende a lograr la decisión del Juez por el decidirá en base a lo que las partes presentan en sus alegaciones, el Juez toma decisiones justas demostrando la verdad de las afirmaciones presentadas, por ello se debe ser justo en un proceso para de esta manera lograr un correcto proceso.

Otro punto a detallar principalmente es la prueba desde la mira mediante una relación laboral, donde manifiesta que el conocimiento del Juez no es una teoría general de la prueba formada por un único método probatorio, sino a través de la reconstrucción de los diferentes elementos de juicio aportados por las partes para determinar tal comportamiento del Juez. Lo que adquiere comprensión, expone la composición lógica de los diferentes caudales de prueba y la correlación entre sí, a partir de la evidencia compuesta, y finalmente el estándar para evaluar la evidencia en la sentencia. (Echandia, 2017)

La probanza en la relación laboral es un elemento muy importante porque goza de protección al trabajador. Es entonces que la Ley de productividad y competitividad Laboral nos refiere que si existe un contrato de trabajo debe existir 3 condiciones, de las cuales deben ser la prestación de servicios, la subordinación, y la contraprestación económica mencionándose así en su artículo 4. Pero en la NLPT, en su artículo 23.2 refiere que se debe acreditar la prestación personal de servicios,

se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba contrario.

Por ello, dos artículos establecían que se debe acreditar una relación de trabajo cuando existe una relación empleador-empleado. A continuación, debemos analizar que la hipótesis que se hace del demandado debe probar que sus servicios personales, subordinados y retribuidos, es decir, explicar los elementos esenciales de la relación comercial, y concluir que la existencia de una relación comercial. (Puntriano, 2016)

Para el autor mencionado dentro de la NLPT, debe haber una presunción legal para acreditando la existencia de una relación laboral, entonces para que se admita una demanda el accionante con las pruebas necesarias debe acreditar el nexo laboral, en el cual se acreditara y se corroborara que existió una relación laboral.

También hablaremos sobre la prueba como un derecho Constitucional en el debido proceso, el carácter Constitucional y en la cual se atina su reconocimiento en la Constitución en su artículo 139 inciso 3, afirmando son principios y derechos de la función jurisdiccional: la observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional”.

Bien la Constitución hace prevalecer nuestro derecho a un debido proceso de esta manera protege la dignidad humana, el derecho a probar cuenta con tutela jurisdiccional efectiva asegurando que se deba llevar un procedimiento competente, por ello al momento de aportar los medios probatorios debemos acreditar que los hechos presentados sean verdaderos para una mejor defensa, de esta manera aseguramos que el Juez tenga convicción de los hechos alegados por los sujetos procesales.

Es que la prueba dentro del debido proceso en el derecho Constitucional, nos dice lo siguiente que las partes tienen el derecho básico a obtener pruebas y también el derecho a presentar pruebas, que es un aspecto esencial del derecho al debido proceso. (Bustamante, 2017)

La mayoría de las constituciones se consideran modernas, están unificadas en estructura o diseño al acomodar dos partes, es decir, la parte doctrinal y la parte

orgánica o formal. Justo en el primer apartado, busca una descripción o listado de una serie de permisos básicos. Alternativamente, puede ser sugerida expresa o explícitamente, pero también, bajo ciertas circunstancias, implícita o implícita porque surge de la antigua. Incluso puede haber otros derechos “no mencionados” o “no escritos” que se derivan de la dignidad humana, el estado social de derecho y la democracia., contemplado en el art. 3 de la Constitución. (Alfaro, 2017)

Así mismo el Tribunal Constitucional se pronuncia en el Expediente tras la sentencia dictada en el expediente N° 010-2002-AI/TC, el Tribunal Constitucional afirmó el derecho a la prueba goza de amparo constitucional, siendo contenido implícito del derecho a un juicio justo, registrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución. En la sentencia N ° 6712-2005-HC/TC se afirmó que coexiste un derecho constitucional a la prueba, guiado por los propósitos de respetar o proteger el derecho al debido proceso. Luego se argumenta que el derecho a la prueba es un componente esencial del derecho a un juicio justo, que permite a los acusados presentar pruebas para respaldar sus reclamos en juicios o procedimientos, dentro de los límites y disposiciones de la Constitución y las leyes. Situación jurídica [STC 5068-2006-PH / TC]. Luego se señaló que una de las garantías que ayuda a las partes en el juicio es brindar las pruebas necesarias para facilitar la formación de la sentencia, ya que el juez evalúa la validez de los hechos. Sus alegaciones [STC 1014-2007. PHC / TC].

Con los autores citados, las opiniones del Tribunal Constitucional mencionadas anteriormente, se basan en que el derecho a la prueba está reconocido Constitucionalmente, pues al ser mencionada en la Constitución se expresa como un derecho fundamental al debido proceso que le compete a toda persona, sustentándose así en el artículo 139, inciso 3.

En un proceso hace referencia al conjunto de actos donde se relacionan con la jurisdicción, y se protegerá los derechos, es así que nuestra Constitución tutela, efectiviza y salvaguarda nuestros derechos garantizando la presencia de un tercero imparcial, solucionando los conflictos de manera efectiva en resguardo por la

coerción del estado. Por eso se debe respetar el derecho fundamental a probar de las partes y de esta manera se protegerá el interés del trabajador.

Otro punto importante a tratar es el derecho a la prueba, sabemos que el derecho a probar no solo involucra a todo sujeto de derecho que lo practica en un proceso judicial sea civil, penal, laboral, constitucional, etcétera; sino que lo constituye como un elemento esencial del ordenamiento jurídico para la defensa de sus derechos y esta manera se evita la vulneración sea por parte del Estado o de los particulares.

El derecho a la prueba, nos explica lo siguiente no se trata de una certeza metafísica, donde pueda confundirse con la prueba perfecta en búsqueda de la verdad, sino se trata de una certeza histórica, lógica y humana. A la que el juzgador después de un procedimiento en el cual se escucha a las partes, además se fija los puntos controvertidos en la cual se admiten y se actúan los medios probatorios. (Echandia, 2017)

Entonces el derecho a probar es un derecho subjetivo pero que forma parte del derecho fundamental y de esta manera se utiliza en un procedimiento, los medios probatorios que se presentan en un proceso deben ser necesarios para acreditar los hechos que alega en su pretensión como su derecho de defensa. Sabemos que probar lo que alegamos no siempre justifica que convenceremos al juzgador de los hechos que afirmamos, por ello los medios probatorios alegados se admiten y se actúan para luego ser valorados debidamente, en la cual el Juzgador tomara su decisión mediante una decisión en una sentencia.

El componente principal del derecho fundamental a las garantías judiciales, según el cual cualquier persona jurídica que esté o vaya a participar en un juicio como tercero legal o tercero tiene derecho a presentar las pruebas necesarias para establecer la culpabilidad de la revisión. Sobre la presencia o ausencia de hechos es o será evidencia concreta “evidencia primaria, complementaria o secundaria”. (Bustamante, 2017)

En palabras del autor mencionado el derecho a probar es un derecho fundamental competente para cualquier parte dentro de un proceso, porque al presentar una

prueba está alegando la veracidad o la convicción de sus hechos presentados. El fin de la prueba es convencerá al juzgador que los hechos que fundamentan son ciertos, por ello el Juez tiene la potestad de comprobar la autenticidad de estos hechos presentados y dar un resultado final en el proceso, y de ser el caso que el Magistrado compruebe que estas pruebas presentadas resulten ser falsas le competará juzgar conforme a Ley.

Al respecto también es importante hablar sobre el contenido de la valoración de la prueba, y es que todo sujeto procesal tiene derecho a presentar medios probatorios y que se actúen debidamente y además que sean valorados justamente por un juzgador, la actuación de este juzgador es importante porque determinara que exista una eficacia de los medios probatorios para su adecuación.

Es así que para que la prueba sea valorada debe tener las siguientes características: primero debe contar con una veracidad objetiva para la cual la prueba debe contar lo que ha sucedido en lo que se alega, es así que esta prueba debe comprobar solamente la verdad sin ser manipulado alegando falsedades; segundo debe ser Constitucional pues nuestra Constitución prohíbe que las pruebas que se presentan se vulneren derechos fundamentales de esta forma no se transgrede el orden jurídico; tercero que tenga utilidad de la prueba donde se verifique que la prueba cause certeza judicial mejorando objeción del caso; cuarto debe tener pertinencia de la prueba de esta manera la prueba guarda relación directa con el objeto del procedimiento que se pretende.

Manifestamos que, la valoración de la prueba expresa la operación mental cuya intención es apreciar el valor del convencimiento que pueda extraerse de su contenido, le compete al Juez conocer el proceso donde en la etapa probatoria se indique que los medios probatorios cumplan con su propósito de convencer al juzgador. (Hinostroza, 2017)

Asimismo, la valoración de la prueba organiza un conjunto de actividades, desarrolladas en el campo de la psicología del órgano constitucional, para obtener convicción sobre los hechos alegados. (Toyama, 2017)

Claro está que el Juez debe valorar las alegaciones de las partes y el deberá acreditar hechos comprobados en un proceso, lo que se busca en encontrar la verdad de los hechos presentados donde el juzgador hará efectivo los derechos sustanciales en conflicto, si se logra comprobar la verdad se lograra que el trabajador consiga la justicia social que se pretende. Entonces es sumamente relevante actuar las pruebas presentadas dentro de un proceso laboral de esta forma la Ley exigirá la búsqueda de la verdad y si se llega a comprobar el hecho pues el Juez tomara las mejores decisiones concluyendo de acuerdo a lo que establece las normas.

La NLPT igualmente se expresa sobre la valoración de la prueba y nos menciona que la prueba puede descomponerse en dos elementos distintos: primero se requiere que las pruebas sean admitidas y apreciadas para la justificación a base de la decisión que tome el juzgador, y segundo se requiere que la valoración de las pruebas sean racional; por ello el artículo 31 de la NLPT alude lo siguiente que el Juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

En un pronunciamiento por el Juzgador que valora los medios probatorios de esta forma defiende las alegaciones de las partes, y solo declara fundada en su totalidad o parcialmente según los derechos reconocidos del cual se está alegando, el demandado debe cumplir con todas las formalidades sobre todo de presentar medios probatorios de las prestaciones cumplidas por sus trabajadores, concluyendo que el demandante cumplió con alegar la verdad desde un inicio. Es sumamente importante valorar las pruebas y también de comprobar la veracidad porque a partir de ello se demostrara la verdad alegada.

Ahora bien otro punto a investigar es sobre la prueba de oficio, etimológicamente la palabra prueba viene del latín “probo” que significa bueno; pero igualmente proviene del vocablo “probandum” que significa demostrar, aprobar, experimentar. Concluimos que la prueba es un medio que permite señalar la veracidad de un determinado hecho. Al presente hablaremos sobre la finalidad de la prueba de oficio y tiene como resultado garantizar la igualdad de las partes, como un recurso al

proceso donde se presentan varios medios probatorios por las partes, estos medios probatorios se motivarán y se presentarán durante el proceso para que, obteniendo la justicia parcial y evitando así las sentencias inhibitorias y nulas.

Dentro de nuestro marco jurídico en NLPT y dentro de su artículo 22, nos refiere que es excepcionalmente, el juez podrá decidir la utilización de prueba adicional, en cuyo caso determinará lo procedente para admitirla, aplazando la audiencia en que intervenga la prueba en un plazo suficiente no mayor de treinta días hábiles y citando, en mismo procedimiento, la fecha y hora del juicio. Esta decisión es cuestionable. Las opciones no se pueden llamar mientras la apelación está pendiente. La omisión de esta facultad no invalida la sentencia.

Textualmente se menciona en el párrafo anterior, es la iniciativa del Juez intervienen algunos factores importantes que no son de carácter complementario, pero que, actuando de acuerdo con la revisión formal del Juez, tomarán en consideración únicamente la prueba. Demostrado por las partes para crear una sentencia adecuada, sabemos el Juez de derecho que las partes a través de las fuentes presentadas deben convencer la veracidad de los alegatos presentados. La decisión del Magistrado de ordenar la presentación de pruebas debe sustentarse de manera clara, precisa y concisa, por lo que el registro formal y cierre de dichas pruebas servirá para establecer el curso del juicio.

Entonces la prueba de oficio está dirigida a la protección de presentar nuevas pruebas, quien está facultado de exigir presentación de nuevas pruebas es el Juez quien solicita pruebas adicionales que serán ofrecidas por las partes, donde el Juez las decretara y considerara necesarias para tomar decisiones justas y pues se basara con fundamentos al tomar una sentencia con fundamentos de esta manera protegerá los derechos de los trabajadores a quienes se les vulneraron sus derechos.

En el tema de la tutela jurisdiccional efectiva se da porque las relaciones humanas transfieren confrontaciones de intereses, en cual generan conflictos y esto soporta la vulneración de los intereses sociales, donde el Estado emana normas para la defensa de una vulneración o un conflicto. La tutela Jurisdiccional es un derecho

fundamental donde el ciudadano puede reclamar una solución de controversia a través de los órganos representantes de administrar justicia respeten las garantías mínimas de defensa, el proceso de igualdad de condiciones, las contradicciones, Juzgadores imparciales e independientes, los plazos razonables de duración y una sentencia justa.

Asimismo, la tutela judicial efectiva tiene reputación en derecho porque no se conoce que existan mecanismos procesales para hacer valer los derechos, si no para registrar el acceso efectivo a las instituciones. Ley, esto se puede hacer. La Ley Orgánica del Poder Judicial nos dice en su artículo 7, que toda persona tiene derecho a la plena protección judicial garantizando el debido proceso de ley; Agregando que es deber del Estado facilitar el acceso a la justicia.

El origen del concepto de tutela judicial efectiva proviene del estudio del proceso de sustitución de la legítima defensa como medio de solución de controversias, y el énfasis en la necesidad de su plena aplicación junto con la creciente creencia en la capacidad del Estado para resolver disputas y controversias. Como tercero neutral, adquirirá gradualmente el derecho a defenderse a través de la jurisdicción del Estado. De esta forma, se hará necesario a través de una serie de disputas y controversias que pueden ser resueltas fuera del ámbito de la intervención estatal. (Bernandis, 2017)

También sabemos que, el derecho a la tutela jurisdiccional desarrolla sus efectos en tres tiempos: uno tiene acceso a la justicia; dos salvaguarda la defensa para obtener una solución dentro de un plazo razonable; y tres una vez dictada sentencia la plena efectividad de su pronunciamiento acceso a la jurisdicción, al debido proceso y a la eficacia en una sentencia. (Gonzales, 2018)

Concordamos con las opiniones de los autores en mención donde nos hablan sobre la tutela jurisdiccional efectiva, precisamente todo ciudadano tiene derecho a obtener la tutela judicial cuando sienta que se le ha vulnerado algún derecho, pues el Estado está obligado a proteger a la sociedad. Toda persona tiene derecho a pedir protección y a recurrir a iniciar un proceso judicial buscando la solución de su conflicto, por ello el Estado brinda el acceso a la justicia dando igualdad en un

proceso entre las partes, y es que el mismo estado debe opciones de una sentencia justa de esta manera encontraremos una justicia social.

Entonces toda persona tiene la eventualidad de acudir a la justicia para alcanzar la tutela jurisdiccional de los derechos individuales, mediante un procedimiento legal dando oportunidad razonable para ser escuchado, de esta manera ejerce su derecho de defensa, igualmente se puede demostrar con pruebas y se consuma con una sentencia determinando un plazo preestablecido por la Ley Procesal; es así que en nuestro Código Procesal Civil plasma en su artículo 1, refiere que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y es que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es inherente a toda persona por simple hecho de serlo, también establece una función jurisdiccional porque es poder y deber del Estado de no evadir y de asignar la tutela jurídica de quien lo solicita.

Existimos en un Estado Constitucional de derecho que es democrático y social, que tiene acceso a la autodefensa y tenemos el beneficio de resolver conflictos con relevancia jurídica, la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos laboral va de la mano con la Constitución y con nuestro Código Procesal Civil protegiendo de esta manera un debido procedimiento ejecutándose con un orden jurídico satisfaciendo una resolución de conflictos donde compromete los derechos laborales.

Por ello protege el derecho a un debido proceso legal y con acceso a la tutela judicial eficaz, los Jueces y Tribunales establecen el derecho de las personas con relevancia jurídica, lo que no deben hacer los justiciables es dañar el acceso a la justicia porque lo único que causarían es la negación del acceso de justicia provocando la indefensión y apartando un manejo de soluciones de conflictos de controversias.

Otro punto a detallar en nuestra investigación es la carga de la prueba, y es que la historia de la carga de la prueba está marcada por la búsqueda de una regla general

que determinará quién correrá con las consecuencias de no acreditar un reclamo. (Montero, 2017)

Como se menciona, la regla de la carga de la prueba servirá para quien fundamente un hecho y no quien lo dificulta, se sabe que cada parte acredita los hechos fundamentados que servirán como fundamento para adquirir la consecuencia jurídica prevista dentro de la norma que busca favorecer. Sabemos que la parte demandante deberá comprobar la verdad de los hechos que sustenta o prueba dentro de su pretensión y la parte demandada deberá comprobar los hechos que también sustentará en el derecho de defensa.

Se menciona que la carga de la prueba, se define específicamente como un concepto procesal que sigue las reglas del juicio, en el cual se le dice al Juez cómo pronunciarse cuando en el juicio no puede encontrar pruebas para condenar con base en los hechos. El evento en el que se presentó. Sobre las decisiones e indirectamente. Determinar la parte involucrada en el establecimiento de los hechos, a fin de evitar consecuencias negativas. (Echevandia, 2017).

Como nos menciona el autor en mención, la carga de la prueba se basa en procesos donde no se encuentra los medios de prueba razón de un hecho. Es así que la carga de la prueba cumple un rol importante dentro de un proceso del juicio porque será expedida mediante una sentencia sea favorable o no.

Mediante una relación laboral se dice que el empleador es quien encuentra mejores pruebas para comprobar los hechos, porque él es quien tiene el deber de almacenar toda documentación asociado al vínculo laboral con el trabajador. Y es la encontramos relacionada al derecho de la tutela jurisdiccional efectiva, donde la Constitución en su artículo 139 inciso 3 refiere que, los derechos que constituye la tutela jurisdiccional efectiva es el derecho que tienen las partes para que se pronuncie mediante una sentencia, de esta manera se ponga fin a una controversia y además sea correctamente motivada tal cual refiere el artículo en mención.

Entonces la carga de la prueba permite conseguir una decisión motiva que refiere al fondo de una controversia, pues cuando no exista pruebas se constituya unas

reglas que sean base para comprobar y emplear las presunciones que la misma Ley establece logrando sentencias conforme a Ley, así también en los casos donde no exista una convicción suficiente relacionadas a las pruebas de un hecho se pueda dar la presunción necesaria para que el Juzgador pueda tomar buenas decisiones.

Pasaremos a detallar sobre la carga de la prueba dentro del proceso laboral, pues al hablar sobre el estudio de la carga probatoria en el nuevo proceso laboral, dentro del problema laboral el trabajador demandante realiza demanda sea porque no le reconocieron o no estuvo satisfecho con un derecho que no le fue reconocido por la contraparte empleadora.

Se destaca que la ley procesal laboral, cumple una función de la carga de la prueba de cualquier procedimiento sirve como regla de sentencia del Juez en el momento del juicio, esta regla solo se aplica a cuando llegue el momento de dictar sentencia, el Juez no cuente con medios de prueba competentes respecto de algún hecho. En estos casos, el juez empleará las siguientes reglas la carga de la prueba es solo en lo que respecta al hecho. (Prior, 2017).

Como el autor recalca no debemos dejar de lado que las entidades procesales ya que son ellos las herramientas para buscar una certeza de los derechos, por lo que su apropiado estudio nos consentirá alcanzar un fallo justo. La carga de la prueba juega un papel importante en todo procedimiento, esto sirve para asegurar que al momento de pronunciarse la sentencia el juez que no tiene la prueba para probar los hechos planteados, pues en este interrogatorio el juez aplicará la carga de regla de prueba. Por lo tanto, esta carga de la prueba no es una norma de proceso donde tiene que haber un ganador o un perdedor en el proceso.

Es así que en la NLPT, se describe en nuestra Ley N ° 29497 (NLPT), en el artículo 23 cláusula 23.1, nos expresa la carga de la prueba incurre en la persona que confirma los hechos que conforman su reclamo, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatorias, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

Se dice en el párrafo anterior, exactamente lo que refiere el artículo en la NLPT está asociado a un derecho probatorio donde las partes pueden acreditar sus hechos dentro de la etapa postularia del proceso, es también notable que hoy en día se han conformado dos grupos donde recae cada responsabilidad de comprobar sus pruebas de manera distinta entre el empleador y el trabajador.

Los supuestos de inversión de carga probatoria que se encuentran regulados en los incisos 23.2 y 23.5 regulan su distribución en un principio de socialización, asimismo en el Título Preliminar del Código Procesal Civil en el artículo VI, y también en el Título Preliminar de la NLPT en el artículo III donde ambas leyes refieren que las partes procesales en una relación laboral demuestran pruebas de aquellos hechos donde encuentren la mejor posición de demostrar. Debemos recalcar que la inversión de la carga de la prueba es “*numerus apertus*” pues crea nuevos supuestos dentro de las normas legales, para que de esta forma aquellas situaciones que no se encuentran dentro de una norma o ley se puedan aplicar la regla general.

Puede haber casos en que la sola aplicación de esta regla haga incapacitada a una de las partes, ya que resulta que en el caso particular el cargo prueba un hecho cierto, cuando recae sobre quienes no lo tienen. Probar este hecho, que es un caso especial en el que debe respetarse el derecho a la tutela judicial efectiva, y no resulta de aplicación esta regla general, recayendo la carga de la prueba en quien el juez estime con mayor derecho para acreditar este hecho. (Priori, 2017)

La idea del autor es cierta muchas de las normas, decretos o leyes generan vulneración de derechos lo que provoca es la indefensión de algunas de las partes, es así que la carga de la prueba incurre en la parte que tiene mejor defensa de quien diga realmente la verdad, es necesario la intervención del Juez para dictar una sentencia firme acorde a las pruebas presentadas que serán necesarios para justificar su decisión.

En el tema de la actividad probatoria contenidas en el NLPT, son más adecuadas para los trabajadores que encuentran que están en una relación desigual y asimismo la desigualdad también se refleja en el proceso. De esta forma, las nuevas

reglas sobre evidencia todas las partes son verdaderamente iguales, lo que permite el camino a la justicia a través del debido proceso. Por tanto, el nuevo proceso laboral no es incompatible con la desigualdad de los trabajadores, también existen a nivel procesal constituye una seria restricción, habitualmente entorpeciendo todos los elementos obligatorios que te permiten declarar.

Por esta razón, NLPT incluye reglas predeterminadas como elementos de prueba, uno tiene todas las condiciones y evidencia relevante y necesaria en el proceso mano de obra, el empleador, debe ser quién prueba lo que el demandante no puede probar. (Priori, 2017)

Ahora la actividad probatoria se rige por la concurrencia de varios principios como son: oralidad, contradicción, concentración, inmediación y publicidad.

Primero el principio de oralidad, pues en este principio la oralidad permite la apreciación de las pruebas donde se implica a las partes procesales donde se conduce de manera dinámica, aquí las palabras fluyen entre los sujetos procesales dando paso a una comunicación. La NLPT deja de lado no solo el carácter escrito sino también las formalidades innecesarias con las que optimiza la interacción de los sujetos procesales. La oralidad tiene relación con el principio de inmediación porque es necesario la participación del Juez tener el control del proceso oral donde también se le permite tener la certeza de los hechos alegados como medios probatorios que son ofrecidos, sabemos que las actitudes de las partes dentro de un proceso constituyen también acercarse a una realidad afirmativas de los hechos, por el Juez debe aplicar correctamente las leyes en el derecho.

Segundo la inmediación, aquí el principio exige que el Juez se encuentre en contacto con el proceso para emitir una decisión a conocimiento, en un proceso laboral el Juez verifica la etapa probatoria pues aquí en esta etapa se actúa frente a quien se encuentra encargado de resolverlas, en esta etapa se impide la presencia de intermediarios para que actúen en los medios probatorios, el juzgador da posibilidades a las partes que generan certeza que se acerquen la verdad para solucionar un conflicto. Mediante la inmediación el Juzgador debe asumir su rol de directo del proceso, es absolutamente necesaria para que haga uso de las

innumerables facultades que las leyes conceden aclaraciones a las partes y a testigos, que dentro de la práctica se encuentran en desuso. (Ledezma, 2019)

El autor mencionado nos da a entender que el Juez es directo de todo el proceso desde que tiene conocimiento hasta el final del procedimiento, la actividad probatoria es importante por eso el Juez debe solucionar un conflicto y debe tener contacto directo con los medios probatorios que serán analizados para posterior fundamentar su decisión. El Juez reúne todos los elementos de convicción para solucionar un conflicto y basando su decisión solamente en afirmaciones de esta manera culminara un proceso donde se favorecerá a la parte que alega hechos verdaderos.

Tercero el principio de concentración, pues la concentración persigue que los procesos laborales desarrollen las actividades procesales, el Juez adquiere que un conflicto se someta a su decisión, pues el principio de concentración también se relaciona con el principio de inmediación debido a que solo la acumulación de los actos procesales permita dar factibilidad a la presencia del órgano jurisdiccional.

El principio de contradicción no puede desligarse del principio de defensa, pues simboliza que la prueba se hace con la intervención de las partes, quienes deben poder acusar, probar e impugnar. Aquí, ambas partes deben ser asistidas en el proceso por su abogado. (Lluch, 2019)

Se dice que las partes tienen derecho a conocer, controlar e impugnar la prueba, cómo revertir su formación y completarla durante el juicio (...) En consecuencia, las declaraciones de factores económicos que pretenden presentar en una sentencia impugnada, en el que las partes pueden ejercer sus derechos en conflicto, si sus intereses se ven afectados. (Ledezma, 2020)

Los autores mencionados dicen que es de importancia que las partes afirmen hechos verdaderos con convicción para que de esta manera el Juez tenga el conocimiento donde pueda dar una sentencia firme, por ello no debe dilatarse indebidamente un proceso dan cuenta que los medios probatorios que presentan las partes deben ser actuadas dentro de una audiencia para mayor efectividad de

pruebas que se brindan, las partes deben alegar afirmaciones delante del Juez quien será que sustente de forma inmediata los medios probatorios que se representaron ante él. Se debe apreciar los medios probatorios que fueron ofrecidos dentro de la demanda o contestación para que de esta forma no afecte el derecho a un debido proceso.

En cuarto lugar, el principio de publicidad, en este principio, nos dice que es derecho de todo individuo cuando se asegura la transparencia en la administración de justicia, la sociedad tiene conocimiento de las prácticas. El procedimiento que la comunidad proporciona en el proceso para monitorear el abuso. Además, surge la necesidad de una mayor lealtad partidaria. Asimismo, la discusión de la prueba debe ser abierta cuando se permita la participación de la comunidad, pero siempre que no interfiera con el desarrollo del proceso y no se afecte la seguridad nacional. (Ledezma, 2020)

Concordamos con la opinión de la autora Ledezma porque tiene razón en mencionar el principio de publicidad ya que este se asocia a que los juicios deben ser abiertos a un público en general de esta manera sabremos las decisiones del Juez que se dé un debido procedimiento, claro está en que los juicios son abiertos para la sociedad pero siempre y cuando no intenten de propiciar la confianza y dilatar el proceso, por ello Juez es el indicado de encaminar el proceso y el tendrá el control de exigir el orden.

Otro punto a detallar es el tema de medios probatorios, y el momento del ofrecimiento de los medios probatorios en el proceso laboral.

Los medios probatorios serán entregados por las partes del proceso, estos medios probatorios deberán ser expuestos dentro de la demanda y dentro de la contestación. También podrán ser ofrecidos extraordinariamente, pero deberán ser entregados hasta el instante donde este la actuación probatoria, pero aquí se debe probar nuevos hechos o que han sido conseguidos con posterioridad a la actuación probatoria. Si los medios probatorios se prueban extemporáneamente no servirán como fundamento de sentencia.

También lo encontramos regulado en nuestro Código Procesal Civil encontramos los artículos 192 y 193, donde nos concreta que los medios probatorios están clasificados en típicos y atípicos. Sabemos que un proceso civil es netamente escriturario en cambio en un proceso laboral es de forma oral es así que los medios probatorios que contemplan NLPT deben ser tramitados en un debate de forma eficaz.

Se reseña lo siguiente los medios probatorios pueden ser definidos como aquellos instrumentos donde las partes integran una relación jurídica – procesal donde defienden sus afirmaciones con el único fin de que se conceda lo que pretenden en su demanda. Estos medios probatorios pueden ser solicitados e ingresados al proceso cuando el Juez los considere pertinentes a manera de que genere convicción de los hechos invocados por las partes o por una de ellas. (Avalos, 2019)

La autora mencionada nos indica que los medios probatorios son ofrecidos por las partes donde ellos indican sus hechos alegados con el fin de defender sus alegaciones, sabemos que quien decide a quien favorecerá es el propio Juez quien es el director del proceso y que verificara los hechos controvertidos por las partes dando una sentencia fundamentada.

Los medios probatorios tiene un fin y es de acreditar los hechos que se alegan por las partes, estas pruebas producen convicción ante el Juez y el certifica los puntos controvertidos y a base de estos se decidirá su decisión de todo el proceso controvertido. Al ofrecer medios probatorios lo que se desea es que se actúen con una decisión objetiva para que ninguna de las partes se vea perjudicada del porque no se siguió un debido procedimiento. Ahora pasaremos a detallar los medios probatorios:

Primero la declaración de parte, que consiste en un proceso cualquiera de las partes puede declarar ante el Juez, con el objetivo de que se puedan probar los hechos alegados por las partes, de esta manera se resolverá la controversia alegada, la declaración de las partes las encontramos en NLPT en el artículo 25.

Segundo la declaración de testigos, consiste en las declaraciones alegadas por terceros, pues se narran los hechos pasados que han ocurrido al demandante o demandado, sabemos que quienes pueden declarar son las personas naturales, trabajadores y quienes están impedidos de declarar o ser testigos son los incapaces, los condenados, parientes de cuarto grado de consanguinidad.

Tercero los documentos, son objetos susceptibles donde expresan los pensamientos con prescindencia de la forma que se exterioriza, estos serán actuados en una audiencia única en un proceso abreviado o en una audiencia de juzgamiento en caso de procedimiento ordinario.

Los documentos significan lo que se piensa a priori, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 233 del Código Procesal Civil, en estos documentos deben ser presentados de manera escrita donde sirvan para acreditar un hecho, así se puede alegar la veracidad. (Avalos, 2019)

Cuarto la pericia, los peritajes son realizados por un perito especializado que tiene conocimiento, práctica y sabiduría. El perito es la persona elegida por un Juez para dar conocimiento de las pericias realizadas a los medios probatorios, y asesora al Juez antes de tomar una decisión. El peritaje en materia laboral es mayormente contable y el perito evaluará todos los informes contables con el fin de calcular los montos de los derechos que ampara.

Quinto la inspección judicial, aquí se le admite al Juez percibir la realidad de hechos expuestos por las partes, el Juzgador hace reconocimiento sobre lugares, cosas, y personas para verificar sus cualidades. En materia laboral el Juez puede solicitar el apoyo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y del Juez homologado si los hechos tuvieron lugar fuera de la jurisdicción del Juzgado que está conociendo el caso.

Se afirma lo que busca la inspección judicial es tomar muestras, recoger, documentar o extraer ciertos elementos que pueden tener valor probatorio con el fin de que el Juez pueda tener mayor conocimiento de los hechos y se pueda lograr una sentencia firme y justa. (Avalos, 2019)

Tal cual dice el autor la inspección judicial servirá para averiguar más de los hechos que alegan las partes, pues se tiene que constatar para llegar a una sentencia justa.

Ahora hablaremos sobre la prueba tecnológica, y es que en la Ley procesal de trabajo N° 26636 no consta una alusión acerca de la admisión de medios probatorios tecnológicos, sin embargo sabemos que constan artículos de información donde se hace mención la incorporación al proceso. Y es que en el artículo 25 nos mencionaba que era admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no esté expresamente prohibido ni sea contrario al orden público o moral.

Entonces la prueba tecnológica no es contraria al orden público ni a la moral y que esta prueba puede incorporarse al proceso y donde el Juez pueda convencerse. En cambio en la NLPT tampoco existe un artículo preciso donde mencione que el medio probatorio tecnológico es admitido de inmediato, es así que en su artículo 21, solo menciona lo siguiente que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación.

Es viable que exista situación de estudio de esta norma formando desamparo a algunas de las partes, porque rastra así la prueba se hizo para mostrar la verdad del hecho, desde allí el acatamiento del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Así mismo si aplicamos el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva podremos utilizar nuestras cargas probatorias. (Priori, 2017)

Es así que tanto la NLPT como el Código Procesal Civil no tiene una norma explícita, digamos que si admiten que cualquier medio probatorio presentado es admisible siempre y cuando haya sustento de fundamentar que la prueba es muy relevante para el proceso. La prueba tecnológica es un documento electrónico que se encuentra en un soporte material en un medio magnético, también se debe pertenecer una base de datos intangibles (Sánchez, 2020)

El derecho a probar es importante para admitir las pruebas respetando las reglas procesales, estamos en una época tecnológica donde se interrelaciona la informática, la telecomunicación y el video; esta prueba tecnológica debe estar

almacenada en nuevos soportes tecnológicos de esta manera evitaremos la escritura plasmada en documentos de papel.

En un proceso laboral la prueba tecnológica debe valorarse respetando las herramientas forenses y la utilización de protocolos donde se garantice la evidencia de las pruebas que gocen de garantías procesales donde sea admitida y juzgada, sabemos que un medio tecnológico contiene de un hardware (cámaras, ordenadores portátiles, CD, móviles, etcétera) y el otro es mediante una comunicación (por las telecomunicaciones e internet mediante redes, pagina web).

Otro punto a detallar es la aportación de prueba tecnológica y es que al ser un documento electrónico requerirá su comprobación de informática, donde se deberá constatar que este documento no sea adulterado por cuál debe ser conservado y grabado por el autor, con la fecha y el lugar donde se produjo su almacenamiento.

Continuando con el tema de la prueba tecnológica debemos de hablar del acceso a ella, y es que mediante una página web, whatsapp, correo electrónico son medios electrónicos en los cuales pueden ser almacenados en un soporte informático, pues su contenido se accede al uso del internet es así que la prueba tecnológica se puede imprimir una imagen desde la pantalla y que será aportada a un proceso donde se evaluara su admisión dentro de los procesos.

Así mismo hablaremos sobre las presunciones legales derivadas de las conductas de las partes contenida en la NLPT, donde refiere en su artículo 29 lo siguiente, es importante en nuestra investigación hablar sobre la prueba documental contenida en el contrato de trabajo, y es que en un contrato de trabajo el trabajador ofrece sus servicios de manera subordinada ante su empleador, el legislador ha establecido una serie de obligaciones para probar la defensa de los derechos mínimos a favor del trabajador, como es la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias, la remuneración mínima vital, derechos y beneficios de carácter económico como pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, etc. Pasaremos a detallar los siguientes puntos.

Primero la contratación laboral: aquí encontraremos documentación durante la relación laboral, la cual servirá con posterioridad necesitemos esta información a un proceso judicial, pues aquí se relaciona la contratación temporal del trabajador. En el Texto único ordenado N°728 de la Ley de productividad y competitividad laboral Decreto supremo 003-97-TR.

Artículo 4: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Pues en la prestación de servicios, aquí el demandante pretende que sus derechos que se encuentran en un contrato de trabajo, es así que deberá probar el vínculo con su contraparte, si las afirmaciones que manifiesta el demandante son verdaderas resultara amparable la existencia del vínculo laboral. El trabajador tiene el derecho de comprobar la prestación efectiva de sus servicios demostrando el vínculo laboral con contraparte. Es así que al momento de ofrecer sus medios probatorios los hará conforme a un propósito. En la asistencia de servicios el demandante incluirá en sus pruebas sus recibos por honorarios, las copias de sus contratos por locación de servicios, toda prueba tendrá presunción legal.

Artículo 72: Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constatar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Segundo en el registro de jornada laboral, sabemos que aquí se nota a saber la jornada laboral de los trabajadores, donde hay un control del sobretiempo trabajador. En nuestra legislación se obliga a los empleadores a recoger la documentación vinculada a sus movimientos empresariales, toda información se recogerá tanto de la información tributaria como laboral, a continuación,

verificaremos estas legislaciones que se basan sobre el guardar información del registro de la asistencia de los trabajadores en los centros laborales, detallaremos algunos artículos de los decretos siguientes.

Texto único ordenador de la Ley de jornada de trabajo de horario y trabajo en sobretiempo (Ley 27671) – Decreto Supremo 007-2002-TR.

Artículo 10-A: El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios probatorios real y efectiva realización.

Reglamento de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo aprobado por Decreto Supremo 008-2002-TR.

Artículo 27: Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pagos u otros medios idóneos.

Decreto supremo 011-2006-TR: Norma que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 1: Todo empleador sujeto a régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignaran de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

También detallaremos el tema de las normas legales donde se conservan los documentos laborales como indicio en la carga probatoria en una relación laboral. Y es que en nuestra legislación ha implementado decretos, normas o leyes donde refieren la conservación de documentación que se encuentren vinculada a las actividades laborales dentro de las actividades empresariales, tributarias, etc. A continuación, verificaremos estas legislaciones.

Dentro de la Ley 25988 - Ley de racionalización del sistema tributario nacional y de eliminación de privilegios y sobrecostos, plasma en su artículo 5, y nos refiere las empresas son obligadas a conservar documentos vinculadas a sus actividades empresariales hasta por un plazo de 5 años, acorde lo leeremos a continuación:

Artículo 5: Los empleadores, empleadores o empresas, independientemente de su forma de constitución y siempre que no formen parte de un sector público nacional, estarán obligados a mantener registros, correspondencia y demás documentos relacionados con el desarrollo de sus actividades comerciales, durante un período de tiempo. El plazo no excederá de 5 años a partir de la fecha de ejercicio habilitoso, expedición del documento o cese de nómina, según sea el caso.

Aquí en el párrafo mencionado, los empleadores podrán tener a sus cargos esta documentación solo por 5 años luego de pasar el tiempo este empleador puede disponer de esta documentación reciclándola, destruyéndola, etcétera. Por ello es sumamente importante que estos documentos de planillas se deban conservar digitalmente salvaguardando el derecho de prueba del trabajador.

Así mismo el Decreto Supremo N° 1-98-TR, Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago (reglamento), nos menciona en su artículo 21, que los empleadores deben conservar las nóminas, las fotografías y los certificados correspondientes hasta cinco años después del pago.

En este párrafo anterior nos indica que los empleadores son obligados a conservar toda documentación respectivamente a su actividad empresarial, pero aquí también otorgan un plazo de cinco años y culminado este plazo el empleador podrá disponer como desee de estos documentos y al momento de que se quiera alegar el derecho probatorio será solo parte de quien alegue el derecho.

En nuestra NLPT Ley N° 24497, dentro de su artículo 27 nos señala, la publicación de formularios electrónicos por parte de un Juez requiere que un funcionario del Ministerio de Trabajo y Empleo proporcione esta información.

Exactamente nuestra NLPT nos menciona en su párrafo anterior que hay cierta manera específico, donde la parte demandante puede exigir al empleador que

presente estas planillas electrónicas. Es así que cuando se inicia el proceso judicial donde el ex trabajador debe exigir a su ex empleador que cumpla con presentar toda la documentación requerida, de igual forma se menciona que el Juez puede requerir esta información ante la Autoridad del Trabajo para que le proporcionen dichos documentos requeridos.

De la misma forma encontramos el Decreto Supremo N° 011-2006 TR y en su artículo 6, nos menciona del registro de control de asistencia y de salida dentro del régimen laboral privado y nos dice lo siguiente, los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco años después de ser generados.

Exactamente dentro de este decreto nos basaremos a investigar del porque solo te brindan un cierto límite de tiempo para conversar esta información, pero que pasará cuando el ex trabajador iniciará un proceso después del tiempo (5 años) que pasará con esta información perdida dando desequilibrio en las pruebas a este ex trabajador.

Como último punto hablaremos sobre la aplicación de la Ley en los procesos laborales para la no afectación del principio de irrenunciabilidad de derechos, es trascendente estudiar si la aplicación en los procesos laborales las disposiciones contenidas en la Ley y Reglamento, pues existen decretos laborales donde existe un tiempo máximo para el almacenamiento de documentos laborales por parte de sus entidades empleadoras, de esta manera se vulnera el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En nuestra Constitución contempla su artículo 26 numeral 2, y nos menciona lo siguiente.

Artículo 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Numeral 2.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.

La constitución expresa sobre el principio de irrenunciabilidad y que es irrenunciable este derecho y en caso de quien lo trasgreda se dará la sanción correspondiente,

asimismo existe Jurisprudencia del Tribunal Constitucional donde se ha pronunciado sobre la afectación de este derecho.

Por su parte esta Sala Suprema considera que en el inciso 2 del artículo 26 contenida en la Constitución Política refiere el principio de irrenunciabilidad, donde Jueces laborales y Salas laborales deben tener en cuenta lo siguiente: Primero los derechos cuya fuente de origen sea ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal, sin importar su jerarquía son de carácter irrenunciable para el trabajador individual. (Casación N°10712-2014-Lima)

Según lo mencionado anteriormente la Constitución obliga a los trabajadores a no renunciar a su derecho de principio de irrenunciabilidad, es así que los Jueces están facultados hacer respetar este derecho para que nadie se sienta vulnerado. Pero sabemos que muchas normas limitan un tiempo de conservación de documentación causando la irrenunciabilidad de este derecho.

La mayoría nuestra legislación plasman conservar 5 años obligando a los empleadores almacenar esta información laboral y resulta razonable, pero la cuestión aquí es que con el tiempo el trabajador sintió su vulneración de derecho de esta manera quien está en desventaja es el mismo trabajador porque el empleador se basara en que nadie puede obligarlo almacenar esta información más tiempo.

Por ello, la NLPT dispone que el empleador debe comprobar la información de sus obligaciones legales y contractuales de sus trabajadores, pues el trabajador tiene el derecho de probar la vulneración del no cumplimiento de sus obligaciones contractuales aplicando la carga de la prueba, de esta manera la Ley impide que vulnere el derecho probatorio y el no renunciar a sus derechos sin ser protegido.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que utilizaremos, es aplicado. Por la disponibilidad de libros de texto, también se utiliza el trabajo de campo, aplicando la siguiente técnica, que es una entrevista virtual, ante una emergencia de salud.

El diseño de la presente investigación es cualitativo. Dado que el trabajo de campo se realizará mediante teoría fundamentada, estudio de casos u otros según especialidad, a través de herramientas de entrevistas, y luego aplicando las hipótesis para obtener los resultados finales.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

➤ **Categoría**

- ✓ archivos de registros de asistencia
- ✓ etapa probatoria de los procesos laborales

➤ **Subcategoría**

- ✓ Interpretación Ley, técnica Legislativa
- ✓ Doctrina y jurisprudencia

Así mismo las variables que se utilizan en la investigación son, una variable independiente y una variable dependiente, las cuales se detallan a continuación:

a) Variable Independiente:

➤ **La incineración de los archivos de registros de asistencia**

• **Definición conceptual:**

El propósito del registro de control de asistencia es monitorear las horas de trabajo de los empleados con regularidad y se registrará a su manera. Además, también se utiliza para realizar un seguimiento de las horas extraordinarias durante las horas de trabajo por las que el empleador debe pagar los salarios.

- **Definición Operacional:**
Se encuentra al momento de requerir al empleador la presentación de registros de asistencia los cuales incinero
- **Dimensiones:**
Interpretación
Ley
Técnica Legislativa
- **Indicadores:**
Actas de incineración
Ley DS.011.2006 TR
Términos de la contestación de la demanda
- **Escala:**
Nominal

b) Variable Dependiente:

➤ **Afectación en la etapa probatoria de los procesos laborales.**

- **Definición conceptual:**
López, M (2015). “La valoración de la prueba se refiere a un mayor grado de efectividad o Menos elementos de convicción que debe otorgar el juez Procedimientos de trabajo completos de acuerdo con la ley. (p.45)
- **Definición Operacional:**
Se afecta esta etapa al no encontrar forma de probar una pretensión de probanza de asistencia
- **Dimensiones:**
Doctrina
Jurisprudencia
Indicadores
Uso de la interpretación judicial
Sentencia
Individuo calculo

- **Escala:**

Nominal

3.3. Escenario de estudio

Nuestra presente investigación, el ambiente físico o entorno abarca la carrera de derecho en la línea de investigación laboral, el tamaño se limita a pautas dirigidas por una guía de entrevista y las pruebas documentales. La ocupación que desempeñan los entrevistados, serán los especialistas en la materia de investigación (laboralistas), la jerarquía es de Abogados y Jueces.

3.4. Participantes

Los colaboradores que intervienen en el trabajo de investigación está constituida por son 6 abogados laboralistas y 2 especialistas de Salas Laborales.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al poder recolectar los datos y la información del presente trabajo de investigación serán utilizadas las siguientes técnicas de investigación:

La técnica de la entrevista a profundidad a nuestros participantes de la materia laboral cuyo fin será enriquecer nuestra hipótesis, empleando diferentes procedimientos estándares de investigación, dentro del que se puede recoger y analizar los diferentes datos de nuestra investigación.

Técnica de gabinete; la que comprende la técnica del fichaje, entre las fichas que se emplearon tenemos: fichas bibliográficas, textuales, comentarios, las que nos permitieron recoger información apropiada del tema que es materia de investigación, permitiéndonos enriquecer nuestro marco teórico y sustentar nuestra postura.

En lo referente a las fuentes las utilizadas fueron de tipo bibliográficas y hemerográficas, así como libros digitales, artículos de revistas indexadas y trabajos de investigación entre los que tenemos: tesis, que fueron de acceso mediante internet.

El instrumento que se manejará para la recolección de la información, es guía de entrevista, el que nos permitirá recoger la información necesaria para nuestra investigación; que contendrá preguntas dicotómicas que será respondida por nuestros participantes laboralistas.

Es por ende que en el medio actual que estamos atravesando el instrumento planteado será manejado por medios digitales y grabaciones cuya finalidad que se persigue es cumplir con el número de entrevistados planteadas y poder contrastar la hipótesis de nuestra investigación.

3.6. Procedimiento

Con el propósito de recabar información, para la indagación presentada; será de forma presencial y virtual.

3.7. Rigor científico

Se presenta reestructurando la teoría y buscando consistencia entre explicaciones que equiparen la validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa, y se utiliza para ello: dependencia o consistencia lógica, confiabilidad.

3.8. Método de análisis de datos

Nuestro trabajo, con un enfoque cualitativo, se desarrollará a través del análisis deductivo, partiendo de que las hipótesis generadas en el trabajo nos ayudarán a dar una posible respuesta al problema planteado, así como al análisis. Con base en los resultados de las entrevistas correspondientes.

3.9. Aspectos éticos

Éticamente, se debe enfatizar que todos los parámetros establecidos por la Universidad Cesar Vallejo son respetados, sujetos a las normas APA y filtrados por el Programa Turniting. En cuanto a la investigación, los aspectos éticos considerados en el trabajo de investigación son objeto de estas líneas, y son los siguientes:

Manejo de recursos relacionados con el tema, el método está claramente establecido en el objetivo del estudio, por otro lado, se enfatiza en la transparencia

de la recolección y procesamiento de datos, el tema es muy importante, lo que importa es la privacidad, y por último los temas. Es investigación y desarrollo a gran escala. Manejo de recursos relacionados con el tema en discusión: Se realizó una revisión de la literatura relevante, y la información fue debidamente recopilada y citada, debido a los aportes de otros autores con los nuestros. Metodología clara para los objetivos de la investigación: Al establecer metas tempranamente, estas deben ser específicas, concisas y claras. Por eso, en nuestra opinión, antes de entrar en el campo de la investigación, es importante aclarar nuestros objetivos de investigación, porque sabes hasta dónde hay que llegar. Podemos concluir que estos objetivos no son manipulados en beneficio personal del autor.

Transparencia en la recolección y procesamiento de datos: En este trabajo de investigación, se narra en el momento del incidente. Si bien la pregunta planteada es cierta, es un tema muy controvertido, por lo que las explicaciones personales están cuidadas y reservadas para no confundirse con la situación. Es importante señalar que los resultados que produce no han sido manipulados.

Confidencialidad: Este estándar se introdujo en la investigación debido a que la encuesta se realizó con herramientas de encuesta cuestionario, en las que se deben procesar los datos y mantener el anonimato de la identidad del entrevistado. Por último, cabe señalar que la difusión de los datos obtenidos es especialmente científica.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

4.1. Tabla 1

| PREGUNTA 1. De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales? | | |
|--|---|--|
| ENTREVISTADO 1. Si afecta, así como también afecta el debido procedimiento, razonabilidad, celeridad y eficacia. Es así que los Juzgados no aplican bien las normas basando en suposiciones y esto con lleva retraso en los procesos. | ENTREVISTADO 2. No afecta, porque el demandante puede aportar al proceso judicial otros medios probatorios donde se presume la existencia de una relación laboral | ENTREVISTADO 3. Definitivamente si afecta, al tratarse de documentos tan importantes para poder demostrar la asistencia, jornada laboral y tiempo de servicio de un trabajador, puesto que si es incinerado afectaría la etapa probatoria y con ello se estaría perjudicando los derechos laborales de los trabajadores. |
| ENTREVISTADO 4. Si, afecta la etapa probatoria, luego de la incineración se pierde el completo de la información contenida, la cual puede ser fundamental para la | ENTREVISTADO 5. En efecto sí, porque en el caso que se dé la incineración de los archivos de registros de asistencia, el empleador no podría probar que se lleva un control de la | ENTREVISTADO 6. La incineración de documentos afecta al derecho al debido proceso por cuanto los principios de inmediación, oralidad, |

| | | |
|--|--|---|
| <p>solución de una controversia laboral</p> | <p>puntualidad del trabajador y relativamente esto afectaría la etapa probatoria de un proceso laboral.</p> | <p>celeridad, economía procesal y veracidad</p> |
| <p>ENTREVISTADO 7. Sí, porque es deber de los empleados guardar la información laboral, relacionada con sus trabajadores independientemente del tiempo que fija la norma tributaria, pues es su carga probatoria para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales</p> | <p>ENTREVISTADO 8. No, actualmente existen medios alternativos para la probanza de determinados hechos, como son el almacenamiento de datos mediante la digitalización, o sacar la información de lo reportado en T-Registro y la PLAMET de SUNAT</p> | <p>ENTREVISTADO 9. De acuerdo con la materia del proceso laboral, se mide la afectación que supone la incineración de los archivos de registros en la etapa probatoria. De esta manera, podría agregar que esta acción desampara futuros procesos.</p> |
| <p>INTERPRETACIÓN: Como se aprecia en las respuestas de los entrevistados la mayoría de ellos concluyen que si hay una afectación en la etapa probatoria si es que la documentación pasa hacer incinerada con el tiempo, y como se aprecia la respuesta del entrevistado número 2, nos mencionó que no se puede afectar la etapa probatoria porque el trabajador tiene que tener otros medios probatorios para comprobar la existencia de un vínculo laboral.</p> | | |

¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales

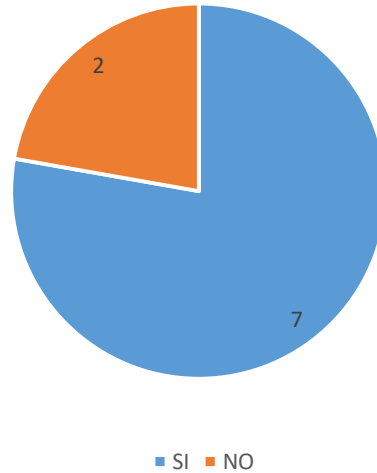


Figura 1: Fuente propia

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

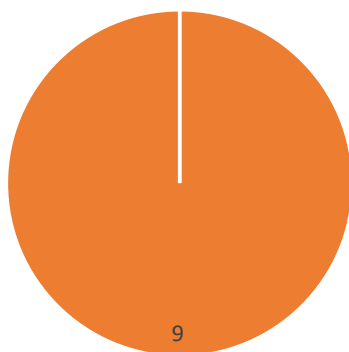
4.2. Tabla 2

| PREGUNTA 2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados? | | |
|---|--|--|
| ENTREVISTADO 1. | ENTREVISTADO 2. | ENTREVISTADO 3. |
| Considero que la finalidad de dicha norma es la de simplificación documental para los empleadores, pues el actual proceso laboral inclina la balanza a favor del trabajador a fin | De dotar de mayor agilidad al empleador, y de generar una cultura de diligencia en la conservación de documentación laboral. | Considero que la norma nace con la finalidad de obligar al empleador a conservar 5 años los registros de asistencias, para que durante ese tiempo el trabajador de |

| | | |
|---|---|--|
| <p>de dotarlo de igualdad de armas (o condiciones) frente a la empresa.</p> | | <p>ser necesario pueda solicitarlo y así utilizarlo en favor y garantía de sus derechos laborales</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4. La razón de ser de esta modificación surge en razón de establecer un medio de control que favorece tanto al trabajador como al empleador, permitiendo contabilizar las horas trabajadas y que exista un control de la puntualidad del trabajador, hasta por un plazo de cinco años.</p> | <p>ENTREVISTADO 5. Desde mi perspectiva considero que, al aprobarse este decreto, el fin fue simplificar dicha norma a efectos de que exista igualdad de arma entre el empleador y el trabajador.</p> | <p>ENTREVISTADO 6. Este artículo trata sobre la obligación del empleador de llevar los registros de asistencia, es decir la norma aquí no enfatiza que aún se deba regular en un soporte físico o digital aunque debe de implementarse con la finalidad de dar seguridad y no disconformidad.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 7. La norma tiene objetivo de garantizar el pago de las obligaciones.</p> | <p>ENTREVISTADO 8. En el artículo 6 de dicha norma en menciona, tiene como finalidad de obligar al empleador a la conservación de documentos de registro de entrada y salida por un plazo de 5 años.</p> | <p>ENTREVISTADO 9. Desde mi punto de vista esta norma beneficia abiertamente a los empleadores en procesos futuros, al eliminar un medio probatorio que resulta necesario.</p> |
| <p>INTERPRETACIÓN: En la pregunta realizada a todos los entrevistados, nos damos cuenta que todos han llegado a la misma conclusión de que el decreto legislativo 011-2006-TR dentro del artículo 6 tiene el fin de que la documentación de registro de asistencia</p> | | |

plasma un cierto de años para almacenar información, pero que no se debe eliminar para que puede existir una igualdad al debido proceso.

¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?



■ el fin de que la documentación de registro de asistencia plasma un cierto de años para almacenar información, pero que no se debe eliminar para que puede existir una igualdad al debido proceso.

Figura 2: Fuente propia

4.3. Tabla 3

PREGUNTA 3. ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

| ENTREVISTADO 1. | ENTREVISTADO 2. | ENTREVISTADO 3. |
|--|--|---|
| No afecta, debemos tener en cuenta que el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece la presunción de existencia de un contrato | Considero que no afecta, porque el trabajador puede demostrar la relación laboral con otros medios de prueba, no solamente con el registro de asistencia. Por lo | Considero que sí, porque el trabajador en un eventual futuro puede solicitar el registro de asistencia a su empleador y al ser incinerado ya no existiría |

| | | |
|---|--|--|
| <p>de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>La incineración de la documentación debe ser realizada a través de un Notario Público, quien levantará el acta correspondiente. Sin dicha acta, se pueden originar discusiones sobre el procedimiento.</p> | <p>tanto, considero que la incineración de tales registros no afecta el derecho a probar dentro de un proceso judicial.</p> | <p>esta data, en consecuencia, conllevaría a afectar sus derechos laborales</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4.</p> <p>Considero que si se afecta a los trabajadores, la norma establece un parámetro para la conservación de la documentación referida al control de registro de asistencia, mas no establece que debe realizarse en el caso de que sea requerida información de data anterior a los cinco años, dejando un vacío que afectaría la exigencia de los derechos laborales, fundamentalmente en la etapa probatoria.</p> | <p>ENTREVISTADO 5.</p> <p>Efectivamente afecta a la población de trabajadores, pero considero que debería modificarse el artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR para el bien de los trabajadores.</p> | <p>ENTREVISTADO 6.</p> <p>No afecta, por cuanto la NLPT 29497, en su artículo 29, nos menciona que existe las presunciones legales derivadas de las conductas de las partes, así como el articulo 23 sobre la carga de la prueba que corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 7.</p> | <p>ENTREVISTADO 8.</p> | <p>ENTREVISTADO 9.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>No, porque el deber de la carga de la prueba en los procesos laborales corresponde al empleador en el tema del cumplimiento y se aplican las presunciones contenidas en el artículo 29 de la</p> | <p>No, en el proceso laboral es el empleador el que desvirtuar la mayoría de argumentos que plantee el trabajador en su demanda, de conformidad con el principio de carga de la prueba.</p> | <p>En efecto, visualizando todos los supuestos futuros la inexistencia del registro de asistencia desvincularía a los empleadores de los trabajadores, pues resultando ser un medio de prueba fundamental.</p> |
|---|---|--|

INTERPERTACIÓN:

En esta pregunta es notorio que las respuestas de los encuestados no son unánimes, algunos de ellos refieren que no se afecta a los trabajadores y que las mismas leyes laborales presumen la existencia de un vínculo laboral y protegen los derechos laborales, en cambio los encuestados que menciona que si afecta los derechos de los trabajadores porque no se debe basar en presunciones la existencia de un vínculo laboral.

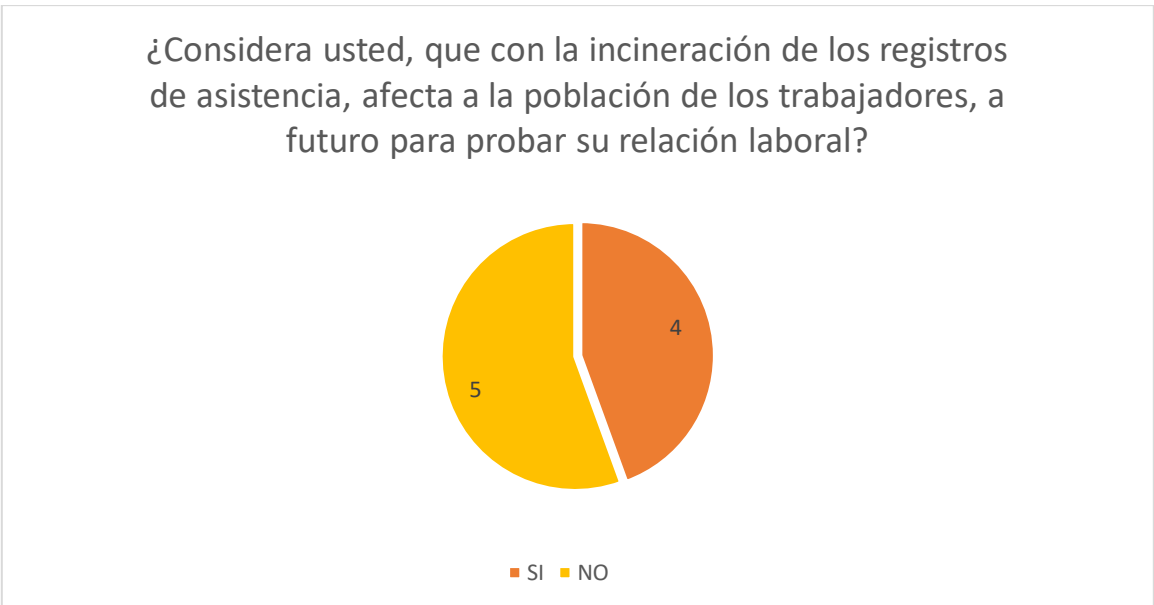


Figura 3: Fuente propia

4.4. Tabla 4

PREGUNTA 4. ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectaría?

| | | |
|---|---|--|
| <p>ENTREVISTADO 1. Desde un perspectiva “pro trabajador”, considero que se afecta el derecho de probanza del trabajador en los casos de pago de horas extras, pago de beneficios sociales, accidentes laborales, entre otros, sin embargo, debemos tener en cuenta que existen dispositivos legales que obligan al empleador a demostrar la relación laboral, es decir, la presunción iuris tantum en la mayoría de casos se imputa a la empresa, lo cual pretende crear una figura de equilibrio procesal. Caso contrario, se presume que lo dicho por el trabajador tiene convicción, conforme lo dispone la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497.</p> | <p>ENTREVISTADO 2. Considero que es una falta en la que incurriría el empleador; siendo pasible de una sanción vía administrativa; sin embargo, en un proceso laboral existen diferentes medios de prueba que se pueden aportar al proceso, no solamente documentales, sino también puede ser por ejemplo testigos, correos, grabaciones, etc.</p> | <p>ENTREVISTADO 3. Considero que los derechos del trabajador que se afectarían sería los siguientes: Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, Pensión de Jubilación, horas extras, gratificaciones.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4.</p> | <p>ENTREVISTADO 5.</p> | <p>ENTREVISTADO 6.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Se afectan derechos constitucionales como el derecho a la Legítima Defensa, al libre acceso a la información, a la no discriminación; así como también a la igualdad de armas dentro de un proceso judicial.</p> | <p>Desde mi perspectiva, considero que se afecta el derecho de probanza a favor del trabajador en los casos de pago de horas extras, beneficios social, entre otros.</p> | <p>Si afecta al derecho a probar, así como también al debido proceso por cuanto al no tener medios probatorios la prueba se traslada al demandado mediante el artículo 23 inciso 2 donde se acredita la prestación personal de servicios, por ende se presume el vínculo laboral.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 7. Ninguno, pues la NLPT a través de su legislación en el art. 24 y 29 han regulado las situaciones en las que el empleador no presente las exhibiciones, valorando su conducta como obstructiva de la actividad probatoria y extrayendo conclusiones en su contra.</p> | <p>ENTREVISTADO 8. Considero que no afecta ningún derecho.</p> | <p>ENTREVISTADO 9. Muy a groso modo, podrías decir que genera vulneración a varios derechos que adquieren los trabajadores como el derecho de compensación por tiempo de servicio, indemnización por despido arbitrario y un sinfín más dependiendo del supuesto presentado.</p> |
| <p>INTERPRETACIÓN: Todos los entrevistado han concluido que el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006- TR, que si hay una afectación de derechos laborales a los trabajadores, siendo así que no existe una igualdad de armas al momento de no tener todos los medios probatorios, concluyendo la afectación al proceso judicial.</p> | | |

¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectaría?



■ si hay una afectación de derechos laborales a los trabajadores, siendo así que no existe una igualdad de armas al momento de no tener todos los medios probatorios, concluyendo la afectación al proceso judicial.

Figura 4: Fuente propia

OBJETIVO ESPECIFICO 2.

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

4.5. Tabla 5

| PREGUNTA 5. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral? | | |
|---|--|--|
| ENTREVISTADO 1. | ENTREVISTADO 2. | ENTREVISTADO 3. |
| Actualmente, las empresas almacenan digitalmente la documentación más antigua. Se ha visto con mayor efectividad en el | Los medios tecnológicos de almacenamiento de datos y conservación de los mismos ya existen. La situación es que los mismos no son de | Claro, creo que sería muy importante que las empresas implementen un sistema de información digital y de esa forma mantener toda |

| | | |
|--|---|---|
| <p>sector público, pues ahora las planillas y los legajos de los servidores civiles están digitalizados (escaneados en formato PDF, u otro programa informático). Siendo así, considero que la normativa debería “obligar” al empleador almacenar de manera digital la documentación que supere el máximo de 5 años permitido, y ordenar que su almacenamiento físico pueda ser incinerado, dejándose constancia de tal acto a través del Notario Público.</p> | <p>alcance general para todos los empleadores, o algunos no desean utilizarlo.</p> | <p>la información relacionada a sus trabajadores, para que en un futuro si el trabajador lo solicita pueda el empleador proporcionarlo.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4. Si, debería existir un medio electrónico y/o digital donde se pueda almacenar estos registros y no generen carga administrativa o procesal, así no se ve afectado el derecho del trabajador en el caso necesite información sobre su</p> | <p>ENTREVISTADO 5. En efecto, ya que actualmente las empresas almacenan los registros de asistencia más antigua de manera digital y esto hace que sea efectiva esta herramienta.</p> | <p>ENTREVISTADO 6. Si concuerdo que debe existir un soporte magnético de sistema, para que así se almacene el legajo personal.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| relación laboral en data anterior a los cinco años. | | |
| <p>ENTREVISTADO 7.</p> <p>Si, los registros se pueden guardar en archivos digitalizados, prescindiéndose de los físicos que generan la ocupación de espacios físicos en las áreas administrativas de los empleadores.</p> | <p>ENTREVISTADO 8.</p> <p>Si estamos en una era tecnológica que ahora las empresas deben implementar sistemas tecnológicos, ya sean programas o soportes donde se puedan almacenar información de sus trabajadores y estos se conserven a futuro.</p> | <p>ENTREVISTADO 9.</p> <p>Para garantizar un debido proceso y la protección de derechos en procesos futuros, la norma debería analizar una alternativa adecuada a tiempos actuales es necesario implementar nuevas tecnologías que ayudarían un almacenamiento óptimos de estos</p> |
| <p>INTERPRETACIÓN:</p> <p>Todos los entrevistados han concluido que debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral.</p> | | |

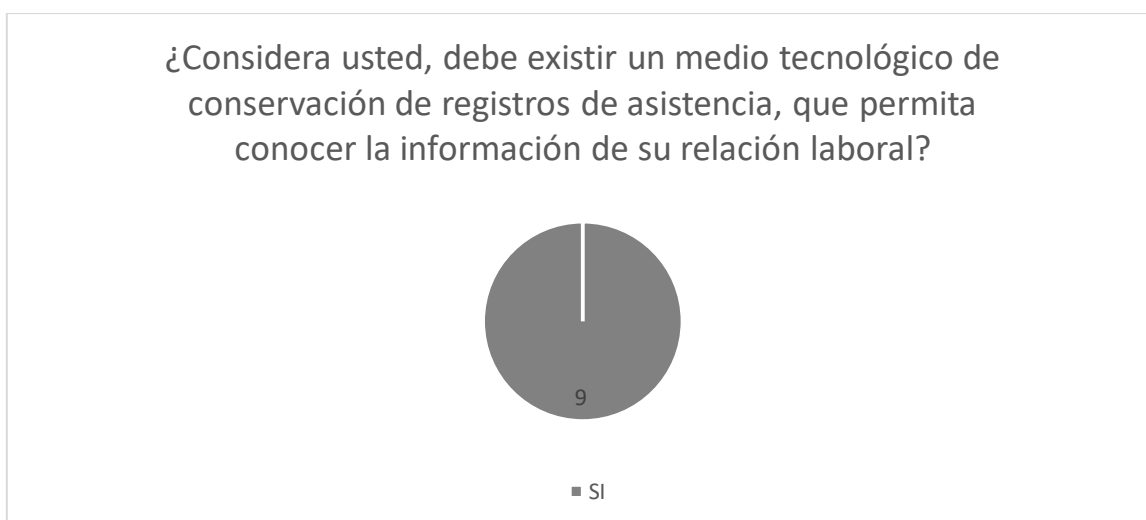


Figura 5: Fuente propia

4.6. Tabla 6

| | | |
|--|---|---|
| <p>PREGUNTA 6. ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?</p> | | |
| <p>ENTREVISTADO 1.</p> <p>Sí, se debería modificar a fin de que, si bien la custodia de dicha documentación no sea física, se disponga que la misma se realiza a través de algún formato digital.</p> | <p>ENTREVISTADO 2.</p> <p>A criterio personal, considero que no sería necesario modificar dicho artículo, porque se ser así la pregunta sería para el investigador ¿En qué sentido cabría la modificación?</p> | <p>ENTREVISTADO 3.</p> <p>Considero que es una buena propuesta, ya que al ser implementada no solo ayudaría a tener una mejor fuente de información de la empresa, sino también serviría de mucha ayuda para acreditar el tiempo de servicio de los trabajadores, asegurando así una protección más eficiente a sus derechos laborales</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4.</p> <p>Que lejos de modificarse todo el contenido de este artículo, debe agregarse la conservación de los registros en un medio electrónico digital, de tal forma que salvaguardamos esa importante información en harás de proteger los</p> | <p>ENTREVISTADO 5.</p> <p>En efecto, debería ser modificado a efecto de que se custodie los registros de asistencia.</p> | <p>ENTREVISTADO 6.</p> <p>No debe de ser modificado, lo que si se debe es brindar una actualización de datos de todos los trabajadores.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| derechos de los trabajadores. | | |
| ENTREVISTADO 7. Modificar no es necesario pero si se podrá aclarar el espíritu del contenido de la norma, de tal forma que no quede duda que está referido solo para tal fin. | ENTREVISTADO 8. Considero que debe existir una obligación para utilizar mecanismos alternativos de conservación de datos que superen el máximo permitido en la norma. | ENTREVISTADO 9. Replantear la norma resultaría beneficioso y ayudaría en procesos futuros. |
| INTERPRETACIÓN: Como observamos un porcentaje del total de los encuestados manifiestan que si debería haber una modificación del artículo 6 sobre todo en conservar los registros de asistencia en un soporte tecnológico de esta forma se protegería información de los trabajadores a futuro, y el otro porcentaje de encuestados nos relatan que no es necesario una modificación pero que si toda información de trabajadores se implemente en las nuevas tecnologías. | | |

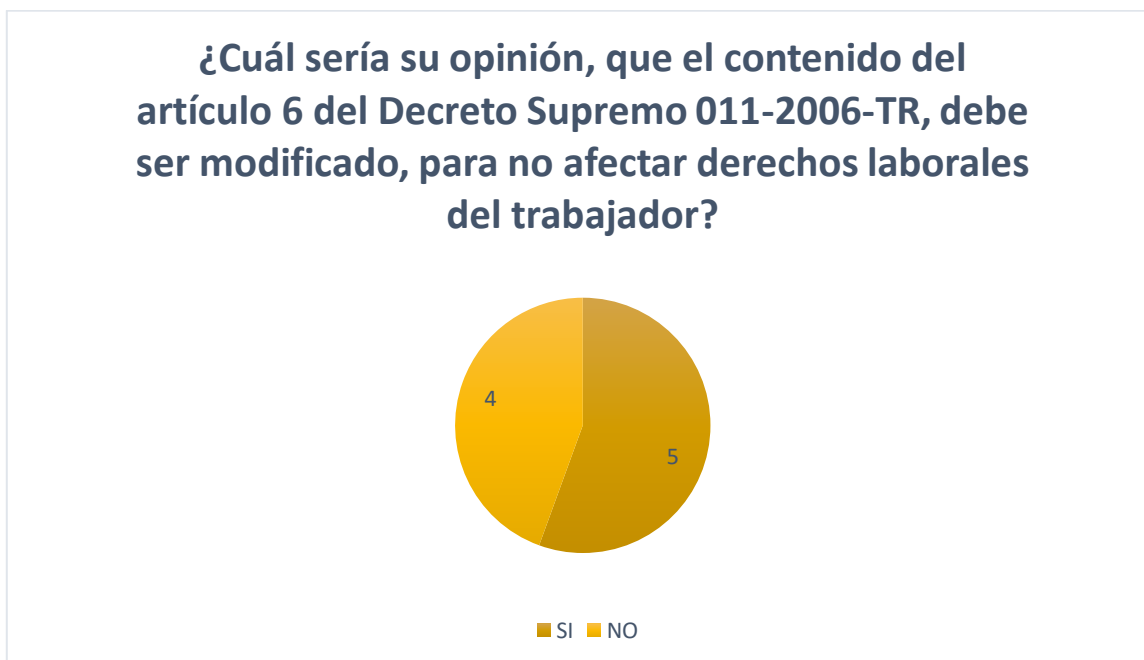


Figura 6: Fuente propia

4.7. Tabla 7

| PREGUNTA 7. ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales? | | |
|---|--|--|
| <p>ENTREVISTADO 1.</p> <p>Considero que no se puede evitar la incineración de los registros de asistencia, pues actualmente la normativa apertura la posibilidad de tal hecho. La modificatoria de la normativa debe ir orientada al resguardo digital de dicha documentación, a fin de que tanto trabajador como empleador tengan “igualdad de armas” ante un proceso judicial de orden laboral o tributario.</p> | <p>ENTREVISTADO 2.</p> <p>En realidad, no tendría ninguna propuesta porque en principio el empleador no tiene la obligación de guardar los registros de asistencia por más de cinco años, la misma norma así lo establece. Caso contrario, si incinera dicha documentación antes de los cinco años, será pasible de una sanción administrativa por parte de la autoridad competente, pues tal hecho está considerado como una infracción.</p> | <p>ENTREVISTADO 3.</p> <p>Propondría que SUNAFIL como ente supervisor obligue a las Empresas a tener un amplio sistema de información digital, con un software moderno que permita guardar toda la información de los trabajadores, donde evidentemente se conserve el registro de las asistencias por un tiempo ya no de 5 años, sino tal vez podría ser 10.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4.</p> <p>Mi propuesta viene orientada a la creación de un soporte virtual en el que se queden registrados y almacenados los datos luego de la incineración</p> | <p>ENTREVISTADO 5.</p> <p>Considero que no habría una propuesta idónea para evitar ello, ya que existe un artículo que lo avala. Pero si brindaría una recomendación si en caso este se modifique,</p> | <p>ENTREVISTADO 6.</p> <p>Mi propuesta sería escanear todos los documentos y guardarlos en archivos digitales.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>de los registros de asistencia.</p> | <p>proponer el resguardo digital absoluto de los archivos de registros de asistencia, a efecto que cuando se suscite un proceso judicial entre el trabajador y el empleador, estos tengan igualdad de armas para defenderse.</p> | |
| <p>ENTREVISTADO 7. Se debe tener claro, que lo importante es tener una data laboral del trabajador y lo ideal sería guardarlos en soportes magnéticos, de tal forma que se pueda guardar la información virtualmente y desechar lo físico.</p> | <p>ENTREVISTADO 8. La incineración es una facultad - potestad que tiene el empleador. En la vía judicial dependerá de la parte que lo proponga el hecho de probar, desvirtuar un determinado argumento, como ocurre en los hechos.</p> | <p>ENTREVISTADO 9. Implementar una base de datos, pues entiendo que resulta muy tedioso almacenar carpetas físicas, además una base de datos resultaría muy eficaz.</p> |
| <p>INTERPRETACIÓN: Cada abogado encuestado tiene distinta opinión en cómo se debe modificar la norma, pero en lo que la mayoría de ellos concuerdan que si debería haber una implementación de un sistema tecnológico que servirá para almacenar información de esta forma se salvaguarda toda documentación del trabajador.</p> | | |

¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

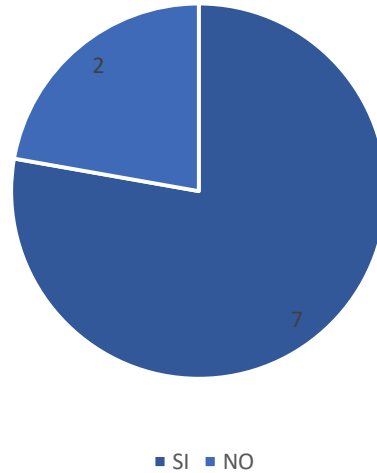


Figura 7: Fuente propia

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremos 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria en los procesos laborales.

4.8. Tabla 8

| PREGUNTA 8. ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos laborales del trabajador? | | |
|---|--|---|
| ENTREVISTADO 1. | ENTREVISTADO 2. | ENTREVISTADO 3. |
| Considero que es una cuestión ambigua. Algunas Salas Laborales, y en especial la Corte Suprema, emite jurisprudencia cambiante respecto a casos de pago de horas extras, pues en algunos casos mencionan que la | Para nada, como ya se mencionó, ¿en qué sentido se modificaría dicho artículo? Probablemente el investigador supone que con una extensión del plazo para resguardar dichos documentos se evitaría la afectación de | Considero que es una buena propuesta, ya que al ser implementada no solo ayudaría a tener una mejor fuente de información de la empresa, sino también serviría de mucha ayuda para acreditar el tiempo de servicio de los |

| | | |
|---|---|--|
| <p>presunción iuris tantum es aplicable al empleador, y en otros casos, dicha situación es imputada al trabajador, esto es, el trabajador debe probar que laboró horas extras, situación que puede ser contradictoria con la literalidad del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR. Para estos casos, dependerá del criterio del Juzgado o Sala Laboral.</p> | <p>derechos laborales. Pero como ya se mencionó, en un proceso laboral se pueden aportar otros medios de prueba.</p> | <p>trabajadores, asegurando así una protección más eficiente a sus derechos laborales.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4. Considero que en cierta forma se verán menos afectados los derechos de los trabajadores, asimismo, es imprescindible la innovación de un medio virtual, que almacene esta información luego de la incineración.</p> | <p>ENTREVISTADO 5. Considero que No, porque un trabajador puede alegar que laboro horas extras y en efecto tendría que probarla, pero esta situación que se presenta podría ser contradictoria con el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR</p> | <p>ENTREVISTADO 6. No solucionaría por cuanto los derechos laborales de los trabajadores se encuentra protegidos en nuestra constitución, en los principios laborales, convenios colectivos, entre otros.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 7. Dejemos en claro que no opinamos que se</p> | <p>ENTREVISTADO 8. No, pues la cultura de informalidad laboral ya</p> | <p>ENTREVISTADO 9. La incineración de los archivos de registro de</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>modifique la referida norma, si no que basta con aclararla.</p> | <p>está arraigada. En la vía judicial se equipara al trabajador al mismo nivel del empleador, por tanto, existe un proceso laboral garantista a favor del primero, lo cual da una adecuada protección a sus derechos</p> | <p>asistencia si bien como medio probatorio ha conllevado a vicisitudes, esto no es la única norma que trasgrede derechos laborales, sería un inicio sí, pero no la solución total.</p> |
| <p>INTERPRETACION:</p> <p>Los encuestados tiene distinta opinión sobre si se debe modificar dicha norma, pero lo que si llegan a concluir que la norma debe implementar el uso de la tecnología de esta forma habría un equilibrio de salvaguardar los derechos laborales.</p> | | |

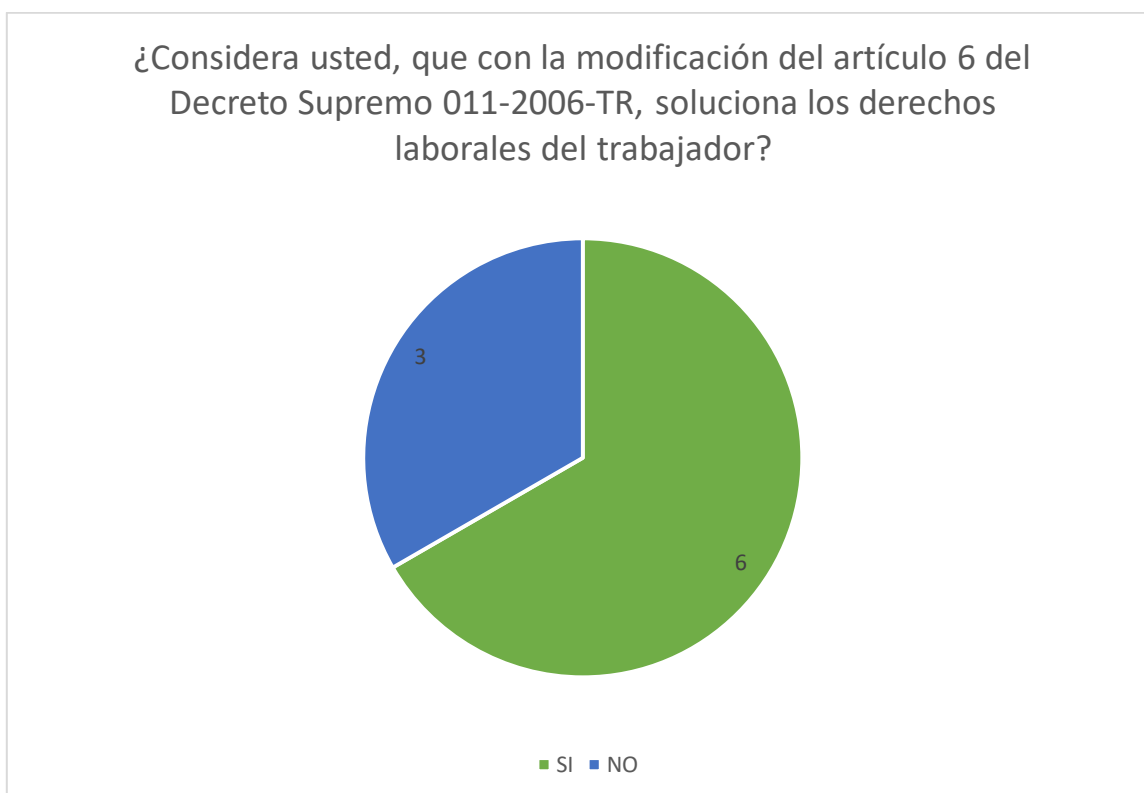


Figura 8: Fuente propia

4.9. Tabla 9

Pregunta 9. ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

| | | |
|---|--|--|
| <p>ENTREVISTADO 1.</p> <p>Sí. Desde mi experiencia, antes de la pandemia COVID-19 las empresas acudían al Notario y contrataban el servicio de incineración de documentación, dejándose registro del mismo a través del Acta Notarial correspondiente. Para otros casos, aun cuando no se acudía a la vía notarial, los empleadores han utilizado el escaneo de dichos documentos y su posterior incineración.</p> | <p>ENTREVISTADO 2.</p> <p>Si el empleador lo considera pertinente, podría darse el caso; pero si el empleador no desea, no hay norma legal que le exija conservar los documentos por más tiempo del establecido en la ley. En ese contexto se aplicaría el aforismo jurídico “Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”</p> | <p>ENTREVISTADO 3.</p> <p>No creo que se garantice una solución perfecta, pero evidentemente una modificación proponiendo la no incineración de los registros de asistencia de los trabajadores en un corto tiempo si ayudaría a dar una mayor seguridad ante un eventual peligro de perdida documentos que acrediten el tiempo de relación laboral de un trabajador.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4.</p> <p>Sí, estamos ante un avance tecnológico muy notable en el mundo, y las leyes no son ajenas a estos cambios, por tal motivo es esencial ejecutar algún medio de registro digital donde quede almacenada la data y pueda ser</p> | <p>ENTREVISTADO 5.</p> <p>En efecto si, para que mañana o más adelante no se suscite este tipo de inconvenientes por parte del empleador.</p> | <p>ENTREVISTADO 6.</p> <p>Si estoy de acuerdo, pero no con la incineración por cuantos estos documentos deben plasmar al archivo general.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>proporcionad en caso sea requerida por el trabajador o autoridad correspondiente en la soluciono de alguna controversia.</p> | | |
| <p>ENTREVISTADO 7. Si, la información se debe guardar en formato digital acorde a la dinámica actual del mundo moderno.</p> | <p>ENTREVISTADO 8. La incineración se realiza ante un Notario Público, quien levanta el acta correspondiente, la cual debe ser almacenada por el empleador para cuestiones posteriores.</p> | <p>ENTREVISTADO 9. A miras de salvaguardar los derechos laborales resulta ser necesario la conservación de dicha documentación.</p> |
| <p>INTERPRETACION: La mayoría de los abogados encuestados concuerdan que si se debe almacenar la información en sistemas digitalizados claro esta si la norma lo modifica y lo dice, pero en caso no fuera así no se debería generar controversia alguna entre el empleador y el trabajador.</p> | | |

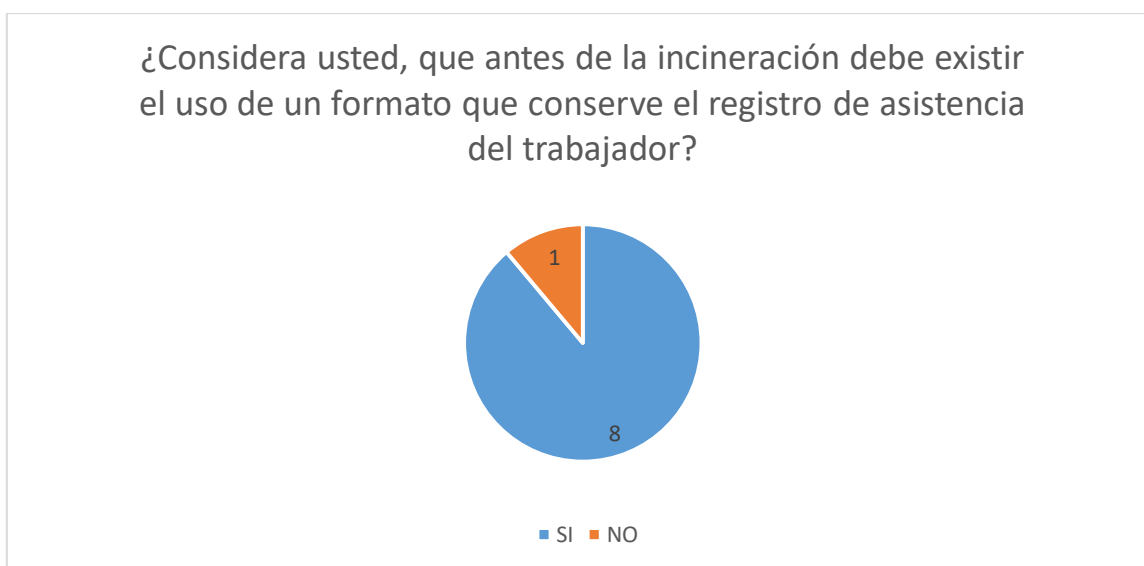


Figura 9: Fuente propia

4.10. Tabla 10

| | | |
|--|--|---|
| <p>PREGUNTA 10. ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?</p> | | |
| <p>ENTREVISTADO 1.</p> <p>Sí, la modificatoria normativa debería establecer un formato único de registro de los reportes de asistencia incinerados, o caso contrario, se debería implementar el uso de los registros de asistencia automatizados, como ocurre en el sector público.</p> | <p>ENTREVISTADO 2.</p> <p>No considero necesario la modificación al art. 6° del Decreto Supremo 011-2006-TR, pues también hay que tener en cuenta que la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece las presunciones legales derivada de la conducta de las partes, esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes, pues se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas o se niega la existencia de documentación.</p> | <p>ENTREVISTADO 3.</p> <p>Claro, más aún si se trata de un formato que garantice que la información de los trabajadores va ser conservada sin peligro de pérdida, destrucción o eliminación.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 4.</p> | <p>ENTREVISTADO 5.</p> | <p>ENTREVISTADO 6.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Que lejos de incorporarse otro formato de registro, debe implementarse un medio digital que permita el almacenamiento de esa información luego de ser incinerada, así no se afecta el derecho de los trabajadores, sobre todo en el caso de ser.</p> | <p>En efecto, en este caso sería lo más idóneo para prevenir un conflicto entre el trabajador y el empleador.</p> | <p>Ya casi todas las instituciones públicas como privadas utilizan dispositivos informáticos para guardar información, con la pandemia el Estado a través de sus instituciones ha implementado la modernización.</p> |
| <p>ENTREVISTADO 7. Estamos convencidos que no estoy de acuerdo con la modificación de la referida norma, sin embargo aclaremos que se puede regular la custodia de la información física que se va a desechar en soporte magnético.</p> | <p>ENTREVISTADO 8. Dependerá de la coyuntura de cada caso. La incineración ante un Notario Público ya tiene un formato determinado, igual caso ocurre cuando se presenta algún incendio que desaparezo documentación laboral-tributaria. Considero que debe existir la obligación que la documentación se almacenada en medios digitales.</p> | <p>ENTREVISTADO 9. Debería implementarse únicamente un medio tecnológico para la conservación de los registros de asistencia, ya que almacenarlo físicamente resulta ser rudimentario.</p> |
| <p>INTERPRETACIÓN: Como bien observamos los encuestados si mencionan que de modificarse el artículo 6 del D.S. 011-2006-TR, al implementarse un sistema tecnológico para</p> | | |

conservar documentación relevante de los trabajadores y poder continuar con debido proceso futuro.

¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

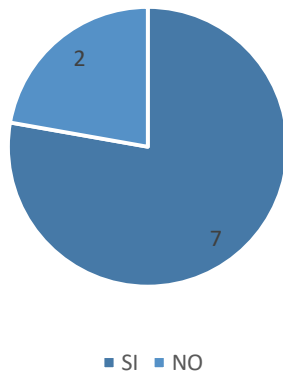


Figura 10: Fuente propia

DISCUSIÓN

Inmediatamente de haber explicado los resultados de la investigación respecto a la incineración del control de registro de asistencia es preciso que a través de nuestra investigación se efectúe una serie de comentarios y comparaciones que se conciernen con otros trabajos previos a fines de nuestra materia de estudio.

A continuidad, se estarán discutiendo los importantes hallazgos de este estudio.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que la exposición de los entrevistados está de acuerdo que debe existir un soporte tecnológico con el único fin de salvaguardar las pruebas futuras para tratar de llevar un debido proceso a las partes que lo soliciten. Es por ello que al estar en una era tecnológica debemos guardar la información en los sistemas tecnológicos de esta manera evitaremos, la incineración de documentos con el pasar del tiempo.

De esta manera el instrumento que se aplicó, corresponde usar a través de tablas y figuras el resultado del estudio aplicado a los operadores del derecho (abogados especializados en materia laboral)

Para alcanzar la consecución del objetivo general de la presente investigación tuvo como propósito determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales corresponde señalar que se adquirió resultados a nivel porcentual de las tablas y figuras N° 01, del total de los entrevistados (abogados), el 70 % identifican que si hay una afectación en la etapa probatoria si es que la documentación pasa a ser incinerada con el tiempo así mismo, que el 30% Abogados consideran que no se puede afectar la etapa probatoria porque el trabajador tiene que tener otros medios probatorios para comprobar la existencia de un vínculo laboral.

Este contexto se condice con lo señalado por Piori (2017): “Es viable que exista situación de estudio de esta norma formando desamparo a algunas de las partes, porque así la prueba se hizo para mostrar la verdad del hecho, desde allí el acatamiento del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Así mismo si aplicamos

el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva podremos utilizar nuestras cargas probatorias.”

En observancia de nuestro primer objetivo específico se pretendió determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años después de ser generados.

De acuerdo a ello, de la tabla y figura N° 02, se les consultó a los entrevistados cual fue el espíritu del Decreto Supremo 011-2006-TR en su artículo 6 al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados. Ello es así porque, analizando el primer supuesto de la tabla y figura N° 02, el 100% de Abogados llegaron a la misma conclusión que tiene el fin que la documentación de registro de asistencia plasma un cierto de años para almacenar información pero que no se debe eliminar para que pueda existir una igualdad al debido proceso.

Así como señala el Autor Velásquez (2019), lo siguiente: Exactamente dentro de este decreto nos basaremos a investigar del porque solo te brindan un cierto límite de tiempo para conservar esta información, pero que pasara cuando el ex trabajador iniciara un proceso después del tiempo (5 años) que pasara con esta información perdida dando desequilibrio en las pruebas a este ex trabajador.

Se tiene que, de la tabla y figura Nª 03 del total de entrevistados, se observó que el 40% de abogados respondieron que si afecta a la población de los trabajadores a futuro para probar su relación laboral y el 60% de Abogados que no afecta a los trabajadores y que las mismas leyes laborales presumen la existencia de un vínculo laboral y protegen los derechos laborales es notorio que las respuestas no son unánimes.

Como refiere Gonzales (2018) manifiesta lo siguiente, vivimos en un Estado Constitucional de derecho que es democrático y social, que tiene acceso a ña autodefensa y tenemos el beneficio de resolver con relevancia jurídica, la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos laboral va de la mano con la mano con la

Constitucional y con Nuestro Código Procesal Civil protegiendo de esta manera un debido procedimiento ejecutándose con un orden jurídico satisfaciendo una resolución de conflictos donde compromete los derechos laborales.

Hemos logrado advertir que en la tabla y figura N^º 04 del total de entrevistado, se observó que el 100% de abogados han concluido que el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006- TR, que si hay una afectación de derechos laborales a los trabajadores, siendo así que no existe una igualdad de armas al momento de no tener todos los medios probatorios, concluyendo la afectación al proceso judicial. Hasta el momento en nuestro país no existe ninguna ley que implemente o trate de llevar a una modificatoria del artículo 6^º de este Decreto Supremo, ello con lleva a que diferentes estudiantes se vean en la necesidad de implementar la modificatoria con la finalidad que se tenga activo un sistema computarizado donde se pueda recabar toda la información de las asistencias de ingreso y salida que han tenido los trabajadores. Cuyo propósito sea que en procesos legales donde el trabajador pueda pedir este record de asistencias en la cual ha asistido, para ver vacaciones truncas, CTS, horarios extras, periodo vacacional, entre otras. De esta manera las salas laborales no solo se basaran en presunciones al momento de tomar una decisión para aquellos trabajadores que se sintieron vulnerados sus derechos.

De acuerdo a ello, para alcanzar la consecución del presente objetivo de la presente investigación se verifico si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro, corresponde señalar que se obtuvo como resultado a nivel porcentual de la tablas y figuras N^º 05, 06 Y 07, que la primera, el 100% del total de los entrevistados entre abogados, que si debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia que permita conocer la información de su relación laboral, de la segunda se observa que el 60% de Abogados han manifestado que si debería haber una modificación del artículo 6 sobre todo en conservar los registros de asistencia en un soporte tecnológico de esta forma se protegería información de los trabajadores a futuro y el 40% de Abogados nos relatan que no es necesario una modificación pero que si toda

información de trabajadores se implemente en las nuevas tecnologías, y la tercera de los resultados obtenidos se observó que 80% de Abogados concuerdan que si debería haber una implementación de un sistema tecnológico que servirá para almacenar información de esta forma se salvaguarda toda documentación del trabajador.

Asimismo mencionamos a Quiles (2019), donde nos detalla: “Permite confirmar los datos relevantes para el proceso, mediante la reproducción de palabras, sonidos e imágenes, generados por modernas herramientas tecnológicas de información. Se presenta en un soporte o documento electrónico, al que se adjunta contenido informativo, y consta de dos elementos: un documento, un material, y otro elemento lógico, su contenido, que es proporcionado por un programa que contiene programas informáticos específicos.

La consecución del tercer objetivo específico se analizó si es posible modificar el decreto supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

Se tiene que, de la tabla y figura N^o 08 que del total de entrevistados, se observó que el 70% Abogados que la modificación de la norma si soluciona los derechos los derechos laborales del trabajador y que el 30% de Abogados nos comenta que no porque no es la única norma que trasgrede derechos laborales, seria en un inicio si pero no la solución total.

En concordancia con el artículo 29 de la NLPT, refiere que la prueba documental contenida en el contrato de trabajo, y es que en un contrato de trabajo el trabajador presta sus servicios de manera subordinada ante su empleador, el legislador ha establecido una serie de obligación para garantizar la defensa de los derechos mínimos a favor del trabajador, como es la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias, la remuneración mínima vital, derechos y beneficios de carácter económico como pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicio, etc.

En la tabla y figura N^o 09 del total de entrevistados, el 85% de Abogados considera que si debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del

trabajador en sistemas digitalizados claro esta si la norma lo modifica y lo dice, pero en caso no fuera así no se debería generar controversia alguna entre el empleador y el trabajador y que el 15% de Abogados que no garantiza una solución perfecta pero que si ayudaría a dar una mayor seguridad ante un eventual peligro de perdida de documentos que acrediten el tiempo de relación laboral de un trabajador.

Concluye Martínez (2019): que “a través de una estación informática, una computadora, laptop, tableta, o incluso un teléfono inteligente (Smartphone), podemos acceder a información y obtener mensajes de datos que luego pueden ser impresos y constituir documentos electrónicos cuyo contenido es de lo más diverso”.

De acuerdo a ello, de la tabla y figura N° 10 se les consulto a los entrevistados, el 70% de los Abogados que si están de acuerdo que al modificarse la norma debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador y el 30% de Abogados que no están de acuerdo con la modificatoria pero que se pueda regular la custodia de la información física que se va a desechar en soporte magnético.

El Autor Quispe (2021) concluye, la aportación de la prueba tecnológica y es que al ser documento electrónico requerirá su comprobación de informática, donde se deberá constatar que este documento no sea adulterado por el cual debe ser conservado y grabado por el autor, con la fecha y el lugar donde se produjo su almacenamiento.

V. CONCLUSIONES

1. Se podría tomar en consideración que la incineración de los archivos de registros de asistencias si afecta la etapa probatoria en los procesos laborales, afectando el derecho a probar, pues las salas laborales en donde el Juzgador toma muchas veces decisiones a base de presunciones porque al no tener todos los medios probatorios requeridos para justificar estaría afectando los derechos de los trabajadores.
2. Se concluye que el objetivo del artículo 6 del decreto supremo 011-2006- TR, se basó en el artículo 25 de la Constitución Política, en lo cual reconoce el derecho a una jornada máxima de trabajo; y a su vez también es tomado el artículo 23 de la presente legislación en mención que establece que ninguna persona está obligada a prestar servicios sin la debida remuneración. Así mismo el Decreto Legislativo 854 en su artículo 10 refiere el pago de trabajo por tiempo extra.
3. En nuestra legislación existen Decretos que contemplan que los empleadores deben conservar información de naturaleza laboral por un plazo de 5 años, después la prueba resultaran de quien alegue su derecho; es por ello que es necesario que exista un soporte digital donde se almacene pretensiones sobre beneficios sociales y que sean presentados debidamente sistematizados, garantizando su validez, originalidad y autoría probando un debido proceso de quien alega su derecho.
4. Finalmente, se considera que si es posible modificar el artículo 6 del Decreto supremo 011-2006-TR, con el fin desde que el trabajador inicia su relación contractual con la empresa, donde el empleador se obligue a conservar la información laboral desde el inicio de su jornada. Así mismo se permita al Juzgador tener todas pruebas necesarias para su convicción sobre los hechos alegados por las partes, de esta manera no vulnere el debido proceso protegiéndose por la constitución en su artículo 139.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Congreso de la República, adoptar políticas acorde a la vanguardia tecnológica y la evolución de derechos, para de esta manera llenar los vacíos legales que se encuentran en nuestra legislación, por ello se debe crear un soporte tecnológico para almacenar la información sobre el horario de entrada y salida laboral, sabemos que aún no se encuentra regulado dentro del Decreto Supremo N°011-2006-TR, en su artículo 6 de manera explícita.
2. Se recomienda a los Órganos Jurisdiccionales, que no se basen en presunciones y que exijan al empleador presentar todas las pruebas necesarias para actuarlas conforme a ley, sin tener en cuenta que al no valorar ni actuar un medio probatorio debidamente, lesiona el derecho fundamental a la prueba y aun debido proceso.
3. Se recomienda al Ministerio de Trabajo, que en conjunto con las empresas del sector privado tomen las medidas de implementar un sistema o soporte tecnológico, donde se almacene todo documento laboral, cuyo fin determine el origen y la veracidad de estos documentos electrónicos, garantizando la certeza del Juzgador y dicte una buena sentencia conforme a Ley.

REFERENCIAS

1. Avalos, O. (2019). La actividad probatoria y los medios probatorios en la nueva ley procesal de trabajo. Recuperado de: <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/07/la-actividad-probatoria-y-los-medios.html>
2. Alfaro, L. (2017). La iniciativa probatoria del Juez. Lima: Grijley.
3. Bazán, N. (2019). Tesis para optar el Título de Abogado. “La carga probatoria en los procesos laborales sobre la indemnización por accidentes de trabajo”. Chiclayo-Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
4. Bernardis, L. (2017). El debido proceso como garantía constitucional de la administración de justicia: una aproximación Procesal. Lima.
5. Bustamante, R. (2017). El derecho fundamental a probar y su contenido esencia. Recuperado de: <file:///C:/Users/Luchin/Downloads/15713-Texto%20del%20art%C3%ADculo-62434-1-10-20161128.pdf>
6. Cabanellas (2019). Diccionario Enciclopédico de derecho usual (24 ed.). Argentina: Heliasta SRL.
7. Celis, D. (2017). Trabajo para obtener el grado académico de: Maestro en el Derecho de Trabajo y de la seguridad social. “La influencia de las pruebas de oficio en el Nuevo Proceso Laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017”. Lambayeque. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC-1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Constitución Política del Perú. (2018). Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
9. Chumi, A (2017). Tesis para obtener Maestría en Derecho Procesal. “El deber judicial de admisión de los medios probatorios y la vulneración al derecho la

prueba en relación con el derecho a la defensa”. Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

10. Estrella, J. (2016). Tesis para obtener el Grado previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador. “La inversión de la carga de la prueba del empleador y su incidencia frente al principio constitucional indubio pro operario, en la unidad judicial de trabajo con sede en el Cantón Riobamba, en el periodo enero a julio del 2015”. Riobamba-Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
11. Estudio Gálvez Consultores Asociados. (2022). Decreto Supremo N° 004-2006-TR.
12. Echandia, H. (2017). Teoría general a la Prueba (vol. 5). Buenos aires: Editorial Universidad.
13. García, F, e Hidalgo, H. (2020). Implementación del sistema biométrico para el control de asistencia administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa. Tesis para optar el Título Profesional de ingeniero de sistemas. Universidad privada de Pucallpa. Recuperado de: [repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/117/1/IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA BIOMÉTRICO PARA EL CONTROL DE ASISTENCIA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA S.A.C 2020.pdf](https://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/117/1/IMPLEMENTACIÓN_DEL_SISTEMA_BIOMÉTRICO_PARA_EL_CONTROL_DE_ASISTENCIA_ADMINISTRATIVA_DE_LA_UNIVERSIDAD_PRIVADA_DE_PUCALLPA_S.A.C_2020.pdf)
14. Gonzales, L. (2018). Primacía de la realidad y medios probatorios. Lima: Gaceta jurídica S.A.
15. Hinostroza, K. (2017). Jurisprudencia Laboral. Dos volúmenes. Lima
16. Ledezma, M. (2020). Comentarios al Código Procesal Civil. Gaceta jurídica. Recuperado de: <https://andrescusi.files.wordpress.com/2014/04/cc3b3digo-procesal-civil-comentado-tomo-i.pdf>

17. Ledezma, M. (2019). La prueba documental electrónica. Foro: Jurídico.
18. Leyva, V. (2021). Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. “Modificatoria del artículo 22 de la NLPT para garantizar la imparcialidad probatoria del Juez en los procesos laborales en el Distrito Judicial de Lambayeque” Pimentel: Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8094/Leyva%20Altamirano%20Victor%20Hugo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Lluch, X. (2019). Derecho Probatorio. España: J.M.Bosch.
20. Melero, S. (2016). La prueba procesal: Teoría general. Revista de derecho privado.
21. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Registro de Control de Asistencia.
22. Montero, J. (2017). La Prueba en el proceso civil. Madrid: Civitas.
23. Muñoz, L. (2019). Fundamentos de la prueba judicial. Barcelona: J.M. Bosch.
24. Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2022). Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
25. Pasión por el Derecho. TUO del Código Procesal Civil, actualizado 2022. Recuperado: <https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-codigo-procesal-civil-actualizado/>
26. Peña, H. (2017). Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo. “Necesidad de regular adecuadamente la actividad

probatoria en el procedimiento señalado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Recuperado de: <file:///C:/Users/FABIOLA/Desktop/informacion%20de%20tesis/tesis%20pe%C3%B1a.pdf>

27. Priori, G. (2017). La carga de la prueba en el proceso laboral. Lima: Gaceta jurídica S.A.
28. Puntriano, C. (2016). Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley procesal del Trabajo. La presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima.
29. Rayco, F y Uriol, E. (2017). La garantía del derecho de a probar y la actuación oral de la prueba documental en el nuevo proceso laboral. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado, Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: [La garantía del derecho a probar y la actuación oral de la prueba documental en el nuevo proceso laboral \(unitru.edu.pe\)](#)
30. Quispe, R. (2021). Los medios de prueba tecnológicos en el Proceso Laboral Peruano. Revista de Derecho Procesal de Trabajo.
31. Robalino. (2017). Tesis para la obtención del Grado de Abogado “La carga de la prueba en el despido intempestivo, es constitucional y legal que la presente y justifique el trabajador”. Loja: Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19015/1/Adri%c3%a1n%20Bladimir%20Robalino%20Paucar.pdf>
32. Sánchez, J. (2020). El documento electrónico, la firma digital y la contratación administrativa.
33. Trabajo y Promoción del empleo. (2018). Decreto Supremo N°004-2006-TR. Recuperado de: https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5D50F19DB4A

[294F805257E2300594B7C/\\$FILE/3 decreto supremo 004 06 04 2006.pdf](#)

34. Toyama, J y otros. La prueba en el proceso laboral. Lima: Gaceta Juridica S.A.
35. Velásquez, J. (2019). Trabajo para obtener el Grado Académico de Maestro en Derecho de Trabajo y seguridad social. “Prueba electrónica: mecanismo para garantizar la celeridad del proceso laboral”. Trujillo: Perú. Recuperado de:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12991/Vel%c3%a1squez%20Viviano%20Julieth%20Esperanza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Yangali, G. (2021). Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho. “Las reformas del proceso laboral en relacion a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva en el Perú”. Recuperado de:
<file:///C:/Users/FABIOLA/Desktop/informacion%20de%20tesis/tutela%20jurisdiccional.pdf>
37. Zuta, J. (2017). Tesis para obtener una segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. “La carga probatoria en el proceso laboral a partir de las normas que regulan la conservación de los documentos en este ámbito”. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

ANEXOS N° 1: Variables y operacionalización

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|---|---|--|--|--------------------|
| Variable Independiente La incineración de los archivos de registros de asistencia | La finalidad del registro de control de asistencia es tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores que se consignaran de manera propia. Además, también se utiliza para llevar un registro de las horas extraordinarias durante la jornada laboral por las que el empleador debe pagar los salarios de acuerdo con la ley. | Se encuentra al momento de requerir al empleador la presentación de registros de asistencia los cuales incinero | Interpretación Ley Técnica Legislativa | Actas de incineración Ley DS.011.2006 TR Términos de la contestación de la demanda | Nominal |
| Variable Dependiente Afectación en la etapa probatoria de los procesos laborales. | López, M (2005). “La valoración de la prueba se refiere a un mayor grado de efectividad o Menos elementos de convicción que debe otorgar el juez Procedimientos de trabajo completos de acuerdo con la ley.(p.45) | Se afecta esta etapa al no encontrar forma de probar una pretensión de probanza de asistencia | Doctrina Jurisprudencia | Uso de la interpretación judicial Sentencia Individuo calculo | Nominal |

| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN | CATEGORIAS | CONCEPTUALIZACIÓN | SUB-CATEGORIAS | FUENTES | TECNICA INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS |
|---|--|---|---|--|--|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL: ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL: Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales. OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados. OBJETIVO ESPECIFICO 2: Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro. OBJETIVO ESPECIFICO 3: Analizar si es posible modificar el decreto supremo 011-2006-tr., a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.</p> | <p>La incineración de los archivos de registros de asistencia</p> <p>Afectación en la etapa probatoria de los procesos laborales.</p> | <p>La finalidad del registro de control de asistencia es tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores que se consignaran de manera propia. Además, también se utiliza para llevar un registro de las horas extraordinarias durante la jornada laboral por las que el empleador debe pagar los salarios de acuerdo con la ley.</p> <p>López, M (2005). “La valoración de la prueba se refiere a un mayor grado de efectividad o Menos elementos de convicción que debe otorgar el juez Procedimientos de trabajo completos de acuerdo con la ley.(p.45)</p> | <p>Interpretación Ley Técnica Legislativa</p> <p>Doctrina Jurisprudencia</p> | <p>Actas de incineración Ley DS.011.2006 TR Términos de la contestación de la demanda</p> <p>Uso de la interpretación judicial Sentencia Individuo calculo</p> | <p>Técnicas: - Entrevistas - Análisis Documental - Análisis Normativo</p> <p>Instrumento: - Guía de entrevista - Guía de análisis documental</p> |

Anexo Nº 2: Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado:

Cargo:

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

.....
.....
.....
.....

3.- ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

.....
.....
.....
.....
.....

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectarían?

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

.....
.....
.....
.....
.....

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos laborales del trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

SELLO

FIRMA

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Anexo N° 3: Instrumento de Validación

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Zevallos Loyaga, María Eugenia
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente/ Universidad César Vallejo.
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Barrios Guevara Paula Luz- Santos Yangua Ana Fabiola

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MINIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | | | | | | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | | | | | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos. | | | | | | | | | | | | X | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | | X | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

| |
|----|
| SI |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Chiclayo 23 de Noviembre 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE María Eugenia Zevallos Loyaga
 DNI: 18190178

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- III.1. Apellidos y Nombres: Jhon Matienzo Mendoza
- III.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- III.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- III.4. Autor(A) de Instrumento: Barrios Guevara Paula Luz- Santos Yangua Ana Fabiola

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MINIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | | | | | | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | | | | | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos | | | | | | | | | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos. | | | | | | | | | | | | | X |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | | | X |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

| |
|----|
| SI |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI:40233048
 TELF:930397785

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- V.1. Apellidos y Nombres: Salinas Ruiz Henry Eduardo
 V.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
 V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 V.4. Autor(A) de Instrumento: Barrios Guevara Paula Luz- Santos Yangua Ana Fabiola

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | | MINIMAMENTE ACEPTABLE | | | ACEPTABLE | | | | |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|----|-----------------------|----|----|-----------|----|----|-----|--|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje comprensible. | | | | | | | | | | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales | | | | | | | | | | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Esta adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos. | | | | | | | | | | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos | | | | | | | | | | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos. | | | | | | | | | | | | | X | |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | | | X | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

| |
|----|
| SI |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

| |
|-----|
| 95% |
|-----|



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 41418250
 TELF: 999623868

Chiclayo 23 de Noviembre 2021

Anexo N° 4

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: MARQUEZ MONICA TRUJILLO NEYRA

Cargo: SECRETARIA JUDICIAL

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

Si, porque es deber de los empleadores guardar la información laboral relacionada con sus trabajadores independientemente del tiempo que fija la norma tributaria, pues es su carga probatoria para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

Es un objetivo netamente tributario, para garantizar el pago de las obligaciones tributarias, pasibles de responsabilidad fiscal.

3.- ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

No, porque el deber de la carga de la prueba en los procesos laborales corresponde al empleador en el tema del cumplimiento de sus obligaciones laborales, pues en caso de incumplimiento se aplican las presunciones del art. 29° de la N.L.P.T.

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectarían?

Ninguno, pues la N.L.P.T., a través de su legislación art. 24° y 29° ha regulado las situaciones en las que el empleador no presunte las exhibicionales, valorando su conducta como obstructiva de la actividad probatoria y extrayendo conclusiones en su contra.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

Si, los registros se pueden guardar en archivos digitalizados, prescindiéndose de los físicos que generan la ocupación de espacios físicos en las áreas administrativas de los empleadores.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

Modificado, no es necesaria, pero si se podría aclarar el espíritu del contenido de la norma, de tal forma que no quede duda que esta referida solo para fines tributarios.

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

Se debe tener claro, que lo importante es tener la data laboral del trabajador y lo ideal sería guardarlos en soportes magnéticos, de tal forma que se pueda guardar la información virtualmente y obsecuar lo físico.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

Dejemos en claro que no opinamos se debe modificar la referida norma, sino que basta con aclararla.

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

Si la información se debe guardar en formato digital, acorde con la dinámica actual del mundo moderno.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

Estamos convencidos, que no estoy de acuerdo con la modificación de la referida norma, sin embargo en vía de aclaración se puede regular la custodia de la información física que se va a deschar en soporte magnético.

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: Denis Jesus Linares Tuñoque

Cargo: Abogado – Asistente Profesional para Asuntos Laborales

Entidad: HOSPITAL GENERAL JAÉN

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

Sí, pero adicional a ello se debe tener en cuenta el Decreto Legislativo N° 1310, por el cual se adoptaron medidas para la denominada "simplificación administrativa", a fin de dotar a todo procedimiento administrativo y adecuarla a los principios rectores del mismo, como el debido procedimiento, razonabilidad, celeridad, eficacia y de simplicidad. Siendo así, el artículo 3 de la citada norma establece que la custodia de los documentos laborales tiene un plazo de cinco (5) años después de producido el acto que dio su origen, sin embargo, a nivel de los Juzgado de Primera Instancia (Paz Letrado, Especializado Laboral), al parecer dicha norma no se aplica de manera directa o indefectible, pues se solicitan

información anterior a los 05 años. Desde mi experiencia, he debatido este punto y, sólo a nivel de Sala (o Juzgado Especializado), se opta por un criterio diferente, empero, eso no descarta que el retraso del proceso misma ya se ha ocasionado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

Considero que la finalidad de dicha norma es la de simplificación documental para los empleadores, pues el actual proceso laboral inclina la balanza a favor del trabajador a fin de dotarlo de igualdad de armas (o condiciones) frente a la empresa. Adicional a ello, y como ya he referido de manera precedente, dicha norma es concordante con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310.

3.- ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

No. Se debe tener en cuenta que el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece la presunción de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Aunado a ello, la incineración de la documentación debe ser realizada a través de un Notario Público, quien levantará el Acta correspondiente. Sin dicha Acta, es obvio que dentro del proceso laboral se pueden originar discusiones sobre el procedimiento, sin embargo, el fondo prima sobre la forma, esto es, el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR.

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, que derechos de los trabajadores afectarían?

Desde un perspectiva "pro trabajador", considero que se afecta el derecho de probanza a favor del trabajador en lo casos de pago de horas extras, pago de beneficios sociales, accidentes laborales, entre otros, sin embargo, debemos tener en cuenta que existen dispositivos legales que obligan al empleador – al ser la parte "fuerte" en la relación laboral – a contradecir el incumplimiento de sus obligaciones de naturaleza socio-laboral, es decir, la presunción *iuris tantum* en la mayoría de casos se imputa a la empresa, lo cual pretende crear una figura de equilibrio procesal. Caso contrario, se presume que lo dicho por el trabajador tiene convicción, conforme lo dispone la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

Actualmente, las empresas almacenan de manera digital la documentación más antigua. Dicha experiencia se ha visto con mayor efectividad en el sector público, pues ahora las planillas y los legajos de los servidores civiles están digitalizados (escaneados en formato PDF, u otro programa informático). Siendo así, considero que la normativa debería "obligar" al empleador a almacenar de manera digital la documentación que supere el máximo de 5 años permitido, y ordenar que su almacenamiento físico pueda ser incinerado, dejándose constancia de tal acto a través del Notario Público.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

Sí, se debería modificar a fin de que, si bien la custodia de dicha documentación no sea física, se disponga que la misma se realiza a través de algún formato digital.

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

Considero que no se puede evitar la incineración de los registros de asistencia, pues actualmente la normativa apertura la posibilidad de tal hecho. La modificatoria de la normativa debe ir orientada al resguardo digital de dicha documentación, a fin de que tanto trabajador como empleador tengan "igualdad de armas" ante un proceso judicial de orden laboral o tributario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?



Considero que es una cuestión ambigua. Algunas Salas Laborales, y en especial la Corte Supremo, emite jurisprudencia cambiante respecto a casos de pago de horas extras, pues en algunos casos mencionan que la presunción *iuris tantum* es aplicable al empleador, y en otros casos, dicha situación es imputada al trabajador, esto es, el trabajador debe probar que laboró horas extras, situación que puede ser contradictoria con la literalidad del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR. Para estos casos, dependerá del criterio del Juzgado o Sala Laboral.

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

Sí. Desde mi experiencia, antes de la pandemia COVID-19 las empresas acudían al Notario y contrataban el servicio de incineración de documentación, dejándose registro del mismo a través del Acta Notarial correspondiente. Para otros casos, aún cuando no se acudía a la vía notarial, los empleadores han utilizado el escaneo de dichos documentos y su posterior incineración.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

Sí, la modificatoria normativa debería establecer un formato único de registro de los reportes de asistencia incinerados, o caso contrario, se debería implementar el uso de los registros de asistencia automatizados, como ocurre en el sector público.

| SELLO | FIRMA |
|---|--|
|  <p>Denís Jesús Linares Tuñoque ABOGADO ICAL N° 9421</p> |  <p>Denís Jesús Linares Tuñoque ABOGADO ICAL N° 9421</p> |

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: WILMER IRIGOÍN APAÉSTEGUI

Cargo: ASESOR LEGAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE AMAZONAS

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales

No, de ninguna manera, porque el demandante puede aportar al proceso judicial otros medios probatorios que determinen la relación laboral, la misma Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. En tal sentido, se puede acreditar la prestación de servicios con otros medios de prueba.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

Considero que el espíritu del art. 6° de la norma en mención es bastante claro, pues como es de notarse ha sido para obligar al empleador a custodiar tales documentos por el plazo de cinco años.

3.- ¿Considera usted que, con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

Como ya se mencionó anteriormente, el trabajador puede demostrar la relación laboral con otros medios de prueba, no solamente con el registro de asistencia. Por lo tanto, considero que la incineración de tales registros no afecta el derecho a probar dentro de un proceso judicial.

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR?, que derechos de los trabajadores afectarían?

Considero que es una falta en la que incurriría el empleador; siendo pasible de una sanción vía administrativa; sin embargo, en un proceso laboral existen diferentes medios de prueba que se pueden aportar al proceso, no solamente documentales, sino también puede ser por ejemplo testigos, correos, grabaciones, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

Bueno, estando a la coyuntura tecnológica que vivimos en la actualidad, considero que sí puede ser útil un sistema digital, sobre todo para facilitar el rápido acceso y búsqueda de datos, lógicamente dentro de los límites establecidos sobre protección de la intimidad personal de cada trabajador.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

A criterio personal, considero que no sería necesario modificar dicho artículo, porque se ser así la pregunta sería para el investigador ¿En qué sentido cabría la modificación?

De la misma manera, del título de la investigación se observa que la temática se centra en determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia implica una afectación en la etapa probatoria de los procesos laborales. Por lo que, a criterio personal y de acuerdo a la experiencia en procesos laborales, considero que la incineración de dichos medios de prueba no afecta la etapa probatoria dentro de un proceso judicial.

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

En realidad, no tendría ninguna propuesta porque en principio el empleador no tiene la obligación de guardar los registros de asistencia por más de cinco años, la misma norma así lo establece. Caso contrario, si incinera dicha documentación antes de los cinco años, será pasible de una sanción administrativa por parte de la autoridad competente, pues tal hecho está considerado como una infracción.

Por otro lado, en la vía judicial tampoco afectaría si es que la prestación de servicios se acredita con otros medios de prueba.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

Para nada, como ya se mencionó, ¿en qué sentido se modificaría dicho artículo? probablemente el investigador supone que con una extensión del plazo para resguardar dichos documentos se evitaría la afectación de derechos laborales. Pero como ya se mencionó, en un proceso laboral se pueden aportar otros medios de prueba.

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

Si el empleador lo considera pertinente, podría darse el caso; pero si el empleador no desea, no hay norma legal que le exija conservar los documentos por más tiempo del establecido en la ley. En ese contexto se aplicaría el aforismo jurídico "*Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe*"

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

Por lo expuesto anteriormente, no considero necesario la modificación al art. 6° del Decreto Supremo 011-2006-TR, pues también hay que tener en cuenta que la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece las presunciones legales derivada de la conducta de las partes, Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes, pues se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas o se niega la existencia de documentación.

| SELLO | FIRMA |
|---|--|
|  <p>GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Abog. Wilmer Trigo/Apaóstegui ASESOR LEGAL</p> |  |

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado:OCTAVIO DIAZ ROJAS.....

Cargo:Abogado.....

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

Claro que sí, puesto que al tratarse de documentos tan importantes para poder demostrar la asistencia, jornada laboral y tiempo de servicio de un trabajador, al ser incinerados afectaría la etapa probatoria ya que impediría demostrar dichos hechos y con ello se estaría perjudicando los derechos laborales de los trabajadores.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

.....
Considero que la norma nace con la finalidad de obligar al empleador a conservar 5 años los registros de asistencias, para que durante ese tiempo el trabajador de ser necesario pueda solicitarlo y así utilizarlo en favor y garantía de sus derechos laborales.....
.....

3.- ¿Considera usted, que, con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

.....
Considero que sí, porque el trabajador en un eventual futuro puede solicitar el registro de asistencia a su empleador y al ser incinerado ya no existiría esta data, en consecuencia, conllevaría a afectar sus derechos laborales.
.....
.....

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectarían?

.....

Considero que los derechos del trabajador que se afectarían sería los siguientes:
Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, Pensión de Jubilación, horas extras, gratificaciones.

.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

.....
Claro, creo que sería muy importante que las empresas implementen un sistema de información digital y de esa forma mantener toda la información relacionada a sus trabajadores, para que en un futuro si el trabajador lo solicita pueda el empleador proporcionarlo.....

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

.....
Considero que es una buena propuesta, ya que al ser implementada no solo ayudaría a tener una mejor fuente de información de la empresa, sino también serviría de mucha ayuda para acreditar el tiempo de servicio de los trabajadores,

asegurando así una protección mas eficiente a sus derechos laborales.

.....
.....
7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

.....
.....
Propondría que SUNAFIL como ente supervisor obligue a las Empresas a tener un amplio sistema de información digital, con un software moderno que permita guardar toda la información de los trabajadores, donde evidentemente se conserve el registro de las asistencias por un tiempo ya no de 5 años, sino talvez podría ser 10.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

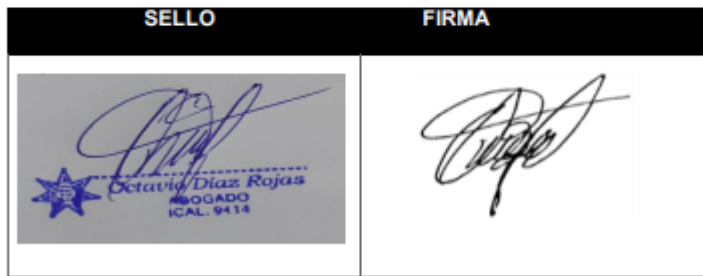
.....
No creo que se garantice una solución perfecta, pero evidentemente una modificación proponiendo la no incineración de los registros de asistencia de los trabajadores en un corto tiempo si ayudaría a dar una mayor seguridad ante un eventual peligro de pérdida de documentos que acrediten el tiempo de relación laboral de un trabajador.....

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

Podría ser, pero creo que eso no sería suficiente.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

.....
Claro, más aún si se trata de un formato que garantice que la información de los trabajadores va ser conservada sin peligro de pérdida, destrucción o eliminación.
.....
.....



GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: Cesar Teofilo Christian Yañez Denegri
Cargo: Abogado
Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

Si, afecta la etapa probatoria, luego de la incineración se pierde el completo de la información contenida, la cual puede ser fundamental para la solución de una controversia laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

La razón de ser de esta modificación surge en razón de establecer un medio de control que favorece tanto al trabajador como al empleador, permitiendo contabilizar las horas trabajadas y que exista un control de la puntualidad del trabajador, hasta por un plazo de cinco años

3.- ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

Considero que si se afecta a la población de trabajadores, la norma está siendo estableciendo un parámetro para la conservación de la documentación referida a al control de registro de asistencia, mas no está estableciendo que debe realizarse en el caso de que sea requerida información de data anterior a los cinco años, dejando un vacío que afectaría la exigencia de los derechos laborales, fundamentalmente en la etapa probatoria..

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectarían?

Se afectan derechos constitucionales como el derecho a la Legítima Defensa, al libre acceso a la información, a la no discriminación; así como también a la igualdad de armas dentro de un proceso judicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

Si, debería existir un medio electrónico y/o digital donde se pueda almacenar estos registros y no generen carga administrativa o procesal, así no se ve afectado el derecho del trabajador en el caso necesite información sobre su relación laboral en data anterior a los cinco años.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

Que lejos de modificarse todo el contenido de este artículo, debe agregarse la conservación de los registros en un medio electrónico digital, de tal forma que salvaguardamos esa importante información en haras de proteger los derechos de los trabajadores.

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

Mi propuesta viene orientada a la creación de un soporte virtual en el que se queden registrados y almacenados los datos luego de la incineración de los registros de asistencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

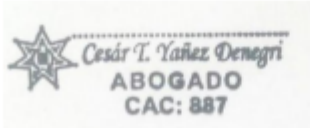

Considero que en cierta forma se verán menos afectados los derechos de los trabajadores, asimismo, es imprescindible la innovación de un medio virtual, que almacene esta información luego de la incineración.

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

Si, estamos ante un avance tecnológico muy notable en el mundo, y las leyes no son ajenas a estos cambios, por tal motivo es esencial ejecutar algún medio de registro digital donde quede almacenada la data y pueda ser proporcionada en caso sea requerida por el trabajador o autoridad correspondiente en la solución de alguna controversia.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

Que lejos de incorporarse otro formato de registro, debe implementarse un medio digital que permita el almacenamiento de esa información luego de ser incinerada, así no se afecta el derecho de los trabajadores, sobre todo en el caso de ser

| SELLO | FIRMA |
|---|--|
|  |  |

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: Ross Lujan Carhuayo

Cargo:Abogado.....

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

En efecto, porque si bien es cierto, el Artículo 06 del D.S 011-2006 TR nos manifiesta expresamente que los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años después de ser generados. En el caso que se dé la incineración de los archivos de registros de asistencia antes de los 5 años, y en el hipotético caso se presente una demanda por parte del trabajador hacia el empleador, este no podría probar que se esta llevando un control de la puntualidad del trabajador y relativamente esto afectaría la etapa probatoria de un proceso laboral.

a demanda laboral es el mecanismo más usado para solucionar problemas o conflictos entre el empleador y trabajador. Con esto, el trabajador busca el reconocimiento de derechos laborales, el pago de obligaciones laborales económicas, el fin de actos de hostilidad, entre otros

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, ¿al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

Desde mi perspectiva considero que, al aprobarse este decreto, el fin fue simplificar dicha norma a efectos de que exista igualdad de arma entre el empleador y el trabajador.

3.- ¿Considera usted, que, con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

En efecto, pero considero que debería modificarse el artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR para el bien de los trabajadores.

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR?, que derechos de los trabajadores afectarían?

Desde mi perspectiva, considero que se afecta el derecho de probanza a favor del trabajador en los casos de pago de horas extras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

En efecto, ya que actualmente las empresas almacenan los registros de asistencia más antigua de manera digital y esto hace que sea efectiva esta herramienta.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

En efecto, debería ser modificado a efecto de que se custodie los registros de asistencia.

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

En este caso considero que no habría una propuesta idónea para evitar ello, ya que existe un artículo que lo avala. Pero si brindaría una recomendación si en caso este se modifique, proponer el resguardo digital absoluto de los archivos de

registros de asistencia, a efecto que cuando se suscite un proceso judicial entre el trabajador y el deudor, estos tengan igualdad de armas para defenderse.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

Considero que No, porque un trabajador puede alegar que laboro horas extras y en efecto tendría que probarla, pero esta situación que se presenta podría ser contradictoria con el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

En efecto, para que mañana o más adelante no se suscite este tipo de inconvenientes por parte del empleador.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

En efecto, en este caso sería lo más idóneo para prevenir un conflicto entre el trabajador y el empleador.

| SELLO | FIRMA |
|--|--|
|  <p>ROSS A. LUJAN CARHUAYO ABOGADO CAI. N° 6322</p> |  |

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: HUGO RAÚL BARRAMUNTEZ BARRAMUNTE

Cargo: SECRETARIO DE SALA

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

LA INCINERACIÓN DE DOCUMENTOS AFECTA AL DERECHO AL DEBIDO PROCESO POR CUANTO LOS PRINCIPIOS DE INMEDIACIÓN, OPORTUNIDAD, CONCURRENCIA, CERCANÍA, ECONOMÍA PROCESAL Y VERACIDAD, SON LOS QUE REGULAN ESTA ETAPA PROBATORIA Y LA DE PRUEBA DE LO REALMENTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2.- ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

ESTE ARTICULO TRATA SOBRE LA OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE LLEVAR EL REGISTRO DE ASISTENCIA, EL CUAL DEBE SER DEFIJADO EN REPORTE FÍSICO O DIGITAL, CON LA AYUDA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD, PARA SU PRESERVACION Y DEFENSA DE LOS

3.- ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

NO ES NECESARIO POR CUANTO CON LA NLPT 29497 EN SU ARTICULO 29 EXISTEN LAS PRESUNCIONES LEGALES DERIVADAS DE LAS CONDUCTAS DE LAS PARTES, ASI COMO EL ARTICULO 23 SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA Y ESTA BIEN EXPUESTO

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectarían?

SE AFECTARIA EL DERECHO A PROBAR, ASI COMO AL DEBIDO PROCESO POR CUANTO AL NO TENER SUS MEDIDAS PREVENTIVAS LA PRUEBA SE VA TRANSFERIR AL DEBIDO ARTICULO 23 DE LA NLPT. ADICIONALMENTE LA OBLIGACION DE CONSERVAR SE CONSTITUYE O PRESUMIENDO UN DERECHO LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

SI LO CONSIDERO DEBE SER EXISTIR EN UN SISTEMA
MANEJADO DE SISTEMAS, ESTO ESTA EN NUESTRO
LEGISLACION PERSONAL.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

NO DEBE SER MODIFICADO, LO QUE SE DEBE HACER ES
REVISAR CON ACTUALIDAD DE DATOS DE TODOS
LOS TRABAJADORES DEL PAIS

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

NO PROCEDE SERIA ESCANEAR TODOS LOS
DOCUMENTOS Y GUARDARLOS EN ARCHIVOS
DIGITALES

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

NO SOLUCIONARIA POR QUE COMO LOS DECRETOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES SE EJECUTAN PROTEGIENDO SU LIBERTAD CONSTITUCIONAL EN LA PARTICIPACION PERSONAL COMO UNO COLECTIVO GTC.

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

SI ESTOY DE ACUERDO, PERO NO COMO LA INCINERACION POR QUE COMO LOS DOCUMENTOS DEBEN PERMANECER AL ARCHIVO SEGURO.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

VIA CASI TOME LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y
PRIVADAS, CERRANDO CON ESTA DISPOSICION DE
GUARDAR INFORMACION DE ASISTENCIA CLINICA
NETOS, CON LA PRIMARIA EL ESTADO A TRAVES
DE SUS INSTITUCIONES LA MODERNIZACION

| SELLO | FIRMA |
|-------|--|
| |  |

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: MARQUEZ MONICA TRUJILLO NEYRA

Cargo: SECRETARIA JUDICIAL

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

Si, porque es deber de los empleadores guardar la información laboral relacionada con sus trabajadores independientemente del tiempo que fija la norma tributaria, pues es su carga probatoria para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

Es un objetivo netamente tributario, para garantizar el pago de las obligaciones tributarias, pasibles de responsabilidad fiscal.

3.- ¿Considera usted, que con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

No, porque el deber de la carga de la prueba en los procesos laborales corresponde al empleador en el tema del cumplimiento de sus obligaciones laborales, pues en caso de incumplimiento se aplican las presunciones del art. 29° de la N.L.P.T.

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR., que derechos de los trabajadores afectarían?

Ninguno, pues la N.L.P.T., a través de su legislación art 24° y 29° ha regulado las situaciones en las que el empleador no presente las exhibicionales, valorando su conducta como obstructiva de la actividad probatoria y extrayendo conclusiones en su contra.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

Si, los registros se pueden guardar en archivos digitalizados, prescindiéndose de los físicos que generan la ocupación de espacios físicos en las áreas administrativas de los empleadores.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

Modificado, no es necesaria, pero si se podría aclarar el espíritu del contenido de la norma, de tal forma que no quede duda que esta referida solo para fines tributarios.

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

Se debe tener claro, que lo importante es tener la data laboral del trabajador y lo ideal, sería guardarlos en soportes magnéticos, de tal forma que se puede guardar la información virtualmente y deshechar lo físico.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

Decimos en claro que no opinamos se debe modificar la referida norma, sino que basta con aclararla.

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

Si la información se debe guardar en formato digital, acorde con la dinámica actual del mundo moderno.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

Estamos convencidos, que no estoy de acuerdo con la modificación de la referida norma, sin embargo en vía de aclaración se puede regular la custodia de la información física que se va a desahogar en soporte magnético.

| SELLO | FIRMA |
|---|---|
| <p> Mónica Trujillo Moyra SECRETARÍA JUDICIAL Juzgado Civil Transitorio de Asesoría Jefe Superior de Justicia de La Libertad</p> |  |

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Laboralistas especialistas en la materia

TÍTULO

LA INCINERACIÓN DE LOS ARCHIVOS DE REGISTROS DE ASISTENCIA Y SU AFECTACIÓN EN LA ETAPA PROBATORIA DE LOS PROCESOS LABORALES

Entrevistado: SERQUÉN VALLEJOS JHONY MANUEL.

Cargo: ABOGADO PRINCIPAL "SERQUÉN & ASOCIADOS"

Entidad: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales.

Preguntas:

1.- De acuerdo a su experiencia ¿La incineración de los archivos de registros de asistencia afecta la etapa probatoria de los procesos laborales?

De acuerdo con la materia del proceso laboral, se mide la afectación que supone la incineración de los archivos de registros en la etapa probatoria. De manera general, podría agregar que esta acción desampara procesos futuros.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál ha sido el objetivo del artículo 6 del Decreto Supremo N° 011-2006, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados.

Preguntas:

2. ¿Considera usted, cual fue el espíritu del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR, al disponer que el deber de conservar los registros de asistencia es hasta los cinco años de ser generados?

Desde mi punto de vista, esta norma beneficia abiertamente a los empleadores en procesos futuros, al eliminar un medio probatorio que resulta necesario.

3.- ¿Considera usted que, con la incineración de los registros de asistencia, afecta a la población de los trabajadores, a futuro para probar su relación laboral?

En efecto, visualizando todos los supuestos futuros la inexistencia del registro de asistencia desvincularía a los empleadores de los empleados, pues resultando ser un medio de prueba fundamental.

4.- ¿Considera usted, con la vigencia del artículo 6 Decreto Supremo 011-2006-TR?, que derechos de los trabajadores afectarían?

Muy a groso modo, podrías decir que genera vulneración a varios derechos que adquieren los trabajadores, como el derecho de compensación por tiempo de servicio, indemnización por despido arbitrario, y un sinfín más dependiendo del supuesto presentado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Verificar si ante la disposición de conservación de registros de asistencia hasta los cinco años, existe algún formato que permita conocer la información que contenía dicho registro.

Preguntas:

5.- De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted, debe existir un medio tecnológico de conservación de registros de asistencia, que permita conocer la información de su relación laboral?

Para garantizar un debido proceso y la protección de derechos en procesos futuros, la norma debería analizar una alternativa adecuada a tiempos actuales es necesario implementar nuevas tecnologías, además el mundo tecnológico brinda un sin número de opciones que ayudarían al almacenamiento óptimo de estos datos.

6.- ¿Cuál sería su opinión, que el contenido del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe ser modificado, para no afectar derechos laborales del trabajador?

Replantear la norma resultaría beneficio y ayudaría en procesos futuros.

7.- ¿Cuál sería su propuesta, para evitar la incineración de los registros de asistencia, que afecta a las partes procesales?

Implementar una base de datos, pues entiendo que resulta tedioso almacenar carpetas físicas, además una base de datos resultaría muy eficaz.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar si es posible modificar el Decreto Supremo 011-2006-TR, a fin de no afectar la etapa probatoria de los procesos laborales.

8.- ¿Considera usted, que con la modificación del artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, soluciona los derechos labores del trabajador?

La incineración de los archivos de registro de asistencia si bien como medio probatorio ha conlleva a vicisitudes, esta no es la única norma que trasgrede derechos laborales de los trabajadores, sería un inicio sí, pero no la solución total.

9.- ¿Considera usted, que antes de la incineración debe existir el uso de un formato que conserve el registro de asistencia del trabajador?

A miras de salvaguardar los derechos laborales resulta ser necesario la conservación de dicha documentación.

10.- ¿Considera usted, que al modificarse el artículo 6 del Decreto Supremo 011-2006-TR, debe incorporarse otro formato de registro del material de asistencia del trabajador?

Debería implementarse únicamente un medio tecnológico para la conservación de los registros de asistencia, ya que almacenarlos físicamente resulta ser muy rudimentario.

| SELLO | FIRMA |
|--|--|
|  <p>Jhonny Manuel Serquín Vallejos ABOGADO CAL - SUR 1518</p> |  |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, COJAL MENA TEOFILO MARTIN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La incineración de los archivos de registros de asistencia y su afectación en la etapa probatoria de los procesos laborales.", cuyos autores son SANTOS YANGUA ANA FABIOLA, BARRIOS GUEVARA PAULA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 16 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| COJAL MENA TEOFILO MARTIN DNI: 09928677 ORCID: 0000-0001-9483-8792 | Firmado electrónicamente por: TCOJAL el 16-07- 2022 17:37:19 |

Código documento Trilce: TRI - 0348360