

## REVISTA OFICIAL DEL PODER JUDICIAL

Vol. 16, n.º 21, enero-junio, 2024, 23-52

ISSN: 2663-9130 (En línea)

DOI: 10.35292/ropj.u16i21.924

# La prueba en el proceso laboral

Evidence in the labor process

Prouas no processo do trabalho

JAVIER ARÉVALO VELA

Universidad de San Martín de Porres  
(Lima, Perú)

Contacto: arevalovela4@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

## RESUMEN

En el presente artículo se desarrolla la regulación de la actividad probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En tal sentido, se propugna el estudio de la teoría tridimensional de la prueba; la prueba como derecho fundamental; el tema de la exclusión probatoria; los medios de prueba admisibles en el proceso laboral, la oportunidad para ofrecerlos y su actuación; la excepcionalidad de la prueba de oficio; la carga de la prueba y su inversión; los indicios; lo que debe entenderse por valoración de la prueba; así como las presunciones en el proceso laboral, para, finalmente, formular las respectivas conclusiones.

**Palabras clave:** prueba; carga de la prueba; valoración de la prueba; indicios; presunciones.

**Términos de indización:** procedimiento legal; sentencia judicial; administración de justicia (Fuente: Tesouro Unesco).

## ABSTRACT

This article develops the regulation of the evidentiary activity provided for in the New Labor Procedural Law. In this sense, the study of the three-dimensional theory of evidence; evidence as a fundamental right; the issue of the exclusion of evidence; the means of evidence admissible in the labor process; the opportunity to offer them and their performance; the exceptionality of ex officio evidence; the burden of proof and its reversal; evidence; what should be understood by evaluation of evidence; as well as presumptions in the labor process, in order to, finally, formulate the respective conclusions.

**Key words:** evidence; burden of proof; assessment of evidence; indicia; presumptions.

**Indexing terms:** judicial procedure; legal decisions; administration of justice (Source: Unesco Thesaurus).

## RESUMO

Este artigo desenvolve a regulamentação da atividade probatória prevista no Novo Direito Processual do Trabalho. Nesse sentido, será estudada a teoria tridimensional da prova; a prova como direito fundamental; a questão da exclusão da prova; os meios de prova admissíveis no processo trabalhista; a oportunidade de oferecê-los e sua realização; a excepcionalidade da prova ex officio; o ônus da prova e sua inversão; os indícios; o que se deve entender por valoração da prova; bem como as presunções no processo trabalhista, para, finalmente, formular as respectivas conclusões.

**Palavras-chave:** evidência; ônus da prova; avaliação da evidência; evidência prima facie; presunções.

**Termos de indexação:** procedimento legal; sentença judicial; administração da justiça (Fonte: Unesco Thesaurus).

**Recibido:** 2/2/2024  
**Aceptado:** 9/5/2024

**Revisado:** 27/2/2024  
**Publicado en línea:** 30/6/2024

## 1. INTRODUCCIÓN

La teoría de la prueba es, sin duda, uno de los tópicos más importantes y complejos del derecho procesal general, pues de aquello que se logre probar, frecuentemente, dependerá el resultado del proceso.

El estudio de la prueba en juicio resulta fundamental, pues el juez, cualquiera sea la especialidad a la que pertenezca, para llegar a un estado de convicción que le permita resolver una causa, debe valorar los medios de prueba ofrecidos por las partes que han sido admitidos por su despacho o que él ha dispuesto actuar, y buscar descubrir, con las herramientas que la ley le otorga, la verdad entre las contradictorias versiones de los litigantes en conflicto.

En el proceso laboral, salvo algunas particularidades, resultan de plena aplicación las reglas probatorias generales que se aplican a otras clases de procesos no penales, por lo que, en la presente investigación, nos avocaremos al estudio de la prueba judicial en los procesos laborales, y nos auxiliaremos de la legislación y la doctrina aplicables al proceso civil, así como de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aun cuando no hubiesen sido ratificados por el Perú, pues ayudan a la mejor interpretación de las normas legales nacionales.

## 2. PUBLICACIONES ANTERIORES

En el Perú, la bibliografía que se ha ocupado de manera específica del estudio de la prueba en los procesos laborales, salvo unos pocos libros, la encontramos mayormente, con similar rigurosidad académica, en artículos de revistas sobre los medios probatorios en la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

A continuación, solo a manera de antecedentes y no necesariamente como fuente de corroboración de lo que desarrollaremos en el presente artículo, reseñaremos brevemente los más importantes.

## **Doctrina nacional**

### **Libros**

1. *Prueba y presunciones en el proceso laboral*, por Paul Paredes Palacios.  
Publicado por Ara Editores en Lima el año 1997.  
Constituye un estudio tanto sobre la prueba como sobre las presunciones, ambas en el ámbito del proceso laboral.
2. *La prueba en el proceso laboral*, por Carmen Alvarado Bustos.  
Publicado por Gaceta Jurídica en Lima el 2019.  
Es un estudio sobre la prueba en el proceso ordinario laboral y en el proceso abreviado laboral. No comprende el estudio de la prueba en otros procesos laborales especiales.
3. *La prueba en el proceso laboral*, por Juan Carlos Ríos Yaringaño.  
Publicado por Editores del Centro en Lima el 2023.  
Constituye un estudio de los aspectos generales de la prueba, el reconocimiento del derecho a la prueba como un derecho fundamental, así como la carga dinámica de la prueba en el proceso laboral.

### **Artículos de revistas**

1. «La carga de la prueba en el proceso laboral», por Giovanni Priori Posada y Roberto Pérez-Prieto de las Casas.  
Artículo publicado en la revista *Ius et Veritas*, n.º 45, diciembre de 2012.  
Constituye un estudio acerca de la prueba y las presunciones, ambas en el ámbito del proceso laboral.
2. «La actividad probatoria en el nuevo proceso laboral. Primera parte», por Javier Arévalo Vela.  
Artículo publicado en la revista *Soluciones Laborales*, n.º 97, enero de 2016.  
En este artículo se desarrollan de manera general los aspectos relacionados con la regulación de la actividad probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
3. «La actividad probatoria en el nuevo proceso laboral. Segunda parte», por Javier Arévalo Vela.

Artículo publicado en la revista *Soluciones Laborales*, n.º 98, febrero de 2016.

En este artículo se realiza un estudio detallado de cada uno de los medios probatorios previstos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4. «Los medios probatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (parte general)», por Javier Arévalo Vela.

Artículo publicado en la revista *Actualidad Laboral*, agosto de 2020.

Este artículo aborda de una manera general la regulación de la actividad probatoria dentro del proceso laboral.

5. «La prueba de oficio en el proceso laboral», por Javier Arévalo Vela.

Artículo publicado en la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, volumen 4, n.º 4, julio-diciembre de 2021, el cual puede ser ubicado en <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.2>.

Desarrolla el estudio de la prueba de oficio prevista en el artículo 22 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con aplicación supletoria de la normatividad procesal civil.

## **Doctrina extranjera**

### **Libros**

1. *Las facultades y deberes del juez en materia probatoria en el proceso laboral*, por Raúl Fernández Toledo.

Publicado por Thomson Reuters Puntolex en Santiago de Chile el 2011.

Constituye un estudio de la actividad probatoria dentro del proceso laboral chileno.

2. «La prueba en el proceso laboral», por Antonio Álvarez Montero. Publicado en *Derecho laboral: obra colectiva*, por Editora Normas Legales, en Trujillo, Perú.

Constituye un análisis de la actividad probatoria en el proceso laboral español.

### 3. LA TEORÍA TRIDIMENSIONAL DE LA PRUEBA

Respecto de la prueba judicial, propugnamos una teoría tridimensional de esta, según la cual dicha categoría procesal debe ser estudiada contemplando tres aspectos relacionados entre sí: como fuente, como medio y como elemento de convicción.

#### 3.1. La prueba como fuente

El concepto de fuente de prueba fue desarrollado por Sentís Melendo a partir de las ideas de Carnelutti, este sostiene que las fuentes de prueba son anteriores al proceso y se incorporan a él a través de los medios de prueba (Falcón, 2003).

De acuerdo con esta concepción, las fuentes de prueba se ubican en un ámbito extraprocesal y están constituidas por todo hecho con relevancia jurídica, ocurrido con anterioridad al proceso y que puede o no ser invocado en él.

En nuestro ordenamiento procesal civil, la noción de fuente de prueba recién ha sido introducida por la Ley n.º 30293, que modificó el artículo 194 del Código Procesal Civil (CPC) en lo referente a la prueba de oficio. El nuevo texto considera que el juez puede ordenar la actuación de medios probatorios de oficio «siempre que la fuente de prueba haya sido citada por las partes en el proceso».

En el ámbito del derecho procesal del trabajo, ni la NLPT ni su antecesora, la Ley n.º 26636, contemplaron el concepto de fuente de prueba; sin embargo, al ser de aplicación supletoria al proceso laboral el CPC, también lo es la noción de fuente de prueba.

Si nos ubicamos en el ámbito del derecho procesal laboral, podemos mencionar, a manera de ejemplo, la existencia de una cinta de video donde se aprecia cómo ocurrió un accidente de trabajo o la presencia de un trabajador en el lugar al momento del accidente; si respecto de dicho infortunio laboral nadie formula demanda alguna, la mencionada filmación o la presencia del trabajador testigo carecerán de relevancia procesal, serán simplemente hechos de la realidad.

### 3.2. La prueba como medio

En la doctrina jurídica existen tantas definiciones de medios de prueba como autores; no obstante, para efectos de nuestro estudio, la prueba como medio debe ser entendida como la llave que permite al juez o a las partes incorporar válidamente la fuente de prueba al proceso, al cumplir previamente con los requisitos exigidos por la ley.

En nuestro derecho positivo, los medios de prueba se encuentran regulados tanto por la NLPT como por el CPC.

Un ejemplo de prueba como medio sería el ofrecimiento oportuno y la actuación como prueba documental del video en el que se aprecia cómo ocurrió el accidente de trabajo o el ofrecimiento como testigo del trabajador que lo presencié.

Tanto el video como la declaración testimonial deberán ser ofrecidos en el momento procesal que corresponda para ser incorporados al proceso cumpliendo con las formalidades que la ley establece.

### 3.3. La prueba como elemento de convicción

De acuerdo con esta concepción de prueba, su finalidad es lograr el convencimiento del juez sobre la existencia de una verdad procesal que justifique su decisión final.

La fuente de prueba debidamente incorporada al proceso se convierte en un medio de prueba que el juez valora conforme a las reglas de la sana crítica.

Siguiendo con el ejemplo tantas veces mencionado del accidente de trabajo que consta filmado en una cinta de video y que, además, ha sido presenciado por un trabajador, podemos decir que después de su incorporación al proceso como prueba documental (video) y como prueba testimonial (declaración del trabajador), el juez valorará su mérito de prueba, y dichos medios probatorios pueden convertirse en elementos formadores de su decisión.

### 3.4. Definición de prueba

Según la teoría tridimensional que propugnamos, nos atrevemos a formular la definición siguiente: «La prueba es aquel hecho de la realidad,

generalmente invocado por las partes, que se incorpora válidamente al proceso para convertirse en elemento formador de la decisión del juez, previa valoración razonada».

El hecho que se va a probar debe ser uno con relevancia jurídica, que existe con independencia de que se haya iniciado o no un proceso; sin embargo, este hecho solo podrá ser introducido al proceso siempre que las partes lo ofrezcan y, excepcionalmente, por disposición del juez cuando ordena una prueba de oficio.

Incorporado válidamente el hecho y después de su sometimiento al contradictorio recién puede ser valorado por el juez, conforme a las reglas de la sana crítica, como un elemento capaz de fundamentar su resolución.

#### **4. LA PRUEBA COMO DERECHO FUNDAMENTAL**

En la actualidad, se admite pacíficamente que la prueba es, por naturaleza, un derecho fundamental. Sobre el particular, ya el Tribunal Constitucional ha establecido que «el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139, inciso 3), de la Constitución Política del Perú» (Expediente n.º 010-2002-AI/TC, fundamento 148).

Según Eto (2011), de acuerdo con su dimensión subjetiva, los justiciables tienen derecho a producir prueba respecto de los hechos que configuran su pretensión o su defensa, mientras que, en su dimensión objetiva, el juez tiene la obligación de solicitar, actuar y dar mérito jurídico a los medios de prueba al momento de sentenciar (pp. 290-291).

En la misma línea de pensamiento del máximo intérprete de la Constitución, Priori (2011) sostiene que el derecho a probar abarca cinco aspectos: derecho a ofrecer medios probatorios, derecho a que se admitan los medios probatorios ofrecidos, derecho a que se actúen los medios probatorios admitidos, derecho a que se valoren los medios de prueba actuados y derecho a la conservación de los medios probatorios (pp. 152-153).

La configuración del contenido esencial y los alcances del derecho fundamental a probar ya han sido ampliamente desarrollados por nuestra jurisprudencia constitucional; tales son los casos de las sentencias dictadas en los expedientes n.ºs 6712-2005-HC/TC Lima, 1014-2007-PHC/TC Lima y 1934-2003-HC/TC Lima.

En efecto, el Tribunal Constitucional, en el Expediente n.º 6712-2005-HC/TC Lima, reconoce que el derecho constitucional a probar es

un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. (Fundamento 15)

Vista así la dimensión subjetiva del derecho fundamental a producir prueba que asiste a las partes, el máximo intérprete de la Constitución, en la sentencia recaída en el Expediente n.º 1014-2007-PHC/TC Lima, entiende que en su dimensión objetiva este derecho básico implica para el juzgador el deber de «solicitar, actuar y dar el mérito jurídico que corresponda a los medios de prueba en la sentencia. En la medida en que el objetivo principal del proceso penal es el acercamiento a la verdad judicial» (fundamento 11).

Asimismo, ha establecido el Tribunal Constitucional, en el Expediente n.º 1934-2003-HC/TC Lima, que «la prueba se rige por el sistema de la libre valoración razonada. En virtud de ello es que el juzgador tiene libertad para evaluar los medios probatorios sin que estos tengan asignado un valor predeterminado» (fundamento 1).

#### **4.1. Derecho a ofrecer los medios probatorios que se consideren necesarios**

En un proceso, cualquiera sea su naturaleza, las partes procesales tienen el derecho y la iniciativa para ofrecer los medios probatorios que consideren pertinentes con la finalidad de acreditar la certeza de sus afirmaciones y generar convicción en el juzgador.

## 4.2. Derecho a la admisión de los medios probatorios ofrecidos

Las partes también tienen derecho a que los medios probatorios ofrecidos oportunamente sean admitidos, a menos que exista causal de inadmisibilidad o de improcedencia, o sean considerados impertinentes por el juez.

## 4.3. Derecho a la actuación de los medios de prueba admitidos

Una vez admitidos los medios probatorios ofrecidos por las partes, estas tienen derecho a que sean debidamente actuados e incorporados al proceso como elementos de prueba.

## 4.4. Derecho a la valoración racional de las pruebas actuadas

Una vez actuados los elementos probatorios, el derecho a la prueba garantiza que sean objeto de una valoración racional por el juzgador; vale decir, que sean valorados de forma adecuada y con la debida motivación.

## 4.5. Derecho a la conservación de los medios de prueba

Las partes tienen derecho a impulsar los actos procesales que consideren necesarios para garantizar la conservación de los medios de prueba y proteger su eficacia contra los riesgos que se presentan por el transcurrir del tiempo.

## 5. LA EXCLUSIÓN PROBATORIA

Por lo general, cuando se estudia la teoría de la prueba nos centramos mayoritariamente en aquellos hechos que deben probarse, pero no profundizamos en aquellos que están exentos de prueba, es decir, aquellos que no pueden ser traídos al proceso.

La NLPT no señala qué hechos no necesitan ser probados, por lo cual tenemos que remitirnos a la regulación contenida en el CPC, pero adecuando dicha norma al proceso laboral. Según el CPC, las pruebas que no se refieran a los hechos, ni a la costumbre que sustenta la

pretensión, serán declaradas improcedentes; asimismo, son improcedentes las pruebas que tiendan a establecer:

1. Hechos no controvertidos, imposibles, o que sean notorios o de pública evidencia;
2. Hechos afirmados por una de las partes y admitidos por la otra en la contestación de la demanda, de la reconvencción o en la audiencia de fijación de puntos controvertidos.  
Sin embargo, el Juez puede ordenar la actuación de medios probatorios cuando se trate de derechos indisponibles o presunción de dolo o fraude procesales;
3. Los hechos que la ley presume sin admitir prueba en contrario; y
4. El derecho nacional, que debe ser aplicado de oficio por los Jueces. En el caso del derecho extranjero, la parte que lo invoque debe realizar actos destinados a acreditar la existencia de la norma extranjera y su sentido.

La declaración de improcedencia la hará el Juez en la audiencia de fijación de puntos controvertidos. Esta decisión es apelable sin efecto suspensivo. El medio de prueba será actuado por el Juez si el superior revoca su resolución antes de que se expida sentencia. En caso contrario, el superior la actuará antes de sentenciar. (art. 190)

## **6. MEDIOS DE PRUEBA ADMISIBLES EN EL PROCESO LABORAL**

En el articulado de la NLPT no se indican taxativamente cuáles son los medios probatorios típicos en el proceso laboral; no obstante, del texto de la referida ley se desprende que reconoce los medios de prueba que a continuación se señalan:

- Declaración de parte (artículo 25).
- Declaración de testigos (artículo 26).
- Exhibición de planillas (artículo 27).
- Pericia (artículo 28).
- Exhibición de documentos (artículo 46, inciso 5).
- Inspección judicial (artículo 46, inciso 5).

De manera supletoria, es aplicable el artículo 191 del CPC, según el cual son idóneos todos los medios probatorios y sucedáneos que acrediten los hechos expuestos y produzcan certeza en el juzgador a efectos de que fundamente sus decisiones, de conformidad con el artículo 188 del citado código.

## 7. OPORTUNIDAD PARA EL OFRECIMIENTO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

La NLPT señala en su artículo 21 que «los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación» (primer párrafo); empero, excepcionalmente, podrán ofrecerse «hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad» (art. 21, primer párrafo, *in fine*).

Con la concurrencia de las partes a la audiencia se actuarán las pruebas que hayan sido admitidas «con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer respecto de las cuestiones probatorias» (art. 21, segundo párrafo).

Asimismo, según la NLPT, la actividad probatoria de las partes «es de responsabilidad y costo del oferente, no siendo necesaria la citación del juzgado y sin perjuicio que el juez los admita o rechace en el momento de su participación» (art. 21, segundo párrafo). De ahí que de no asistir testigos o peritos de parte, o la no presentación de documentos, no impide que se dicte sentencia si los medios probatorios actuados acreditan los hechos materia de prueba (art. 21, segundo párrafo, *in fine*).

Finalmente, el artículo 21 establece que —fuera de las oportunidades indicadas— la presentación de pruebas extemporáneas en ningún caso acarrea la nulidad de la sentencia apelada; y descarta toda posibilidad de que sirvan de fundamento a la sentencia (art. 21, tercer párrafo); esto de conformidad con el principio de preclusión.

## 8. ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

Una vez incorporadas las fuentes de prueba al proceso como medios probatorios, dicha actividad representa un paso previo a su posible transformación en elementos de convicción.

Según la NLPT, las pruebas se actúan en la audiencia de juzgamiento, si se trata de un proceso ordinario (art. 46), o en la audiencia única de tratarse de un proceso abreviado (art. 49), con la excepción de aquellas pruebas que deban ser actuadas en un momento y lugar distintos (pericia, inspección judicial o revisión de planillas en el centro laboral).

## 9. LA PRUEBA DE OFICIO

Por regla general, son las partes las llamadas a aportar los medios de prueba que resulten suficientes para generar convicción en el juez respecto a los hechos materia de controversia; no obstante, de resultar insuficientes, la norma faculta al juez a disponer la actuación, de manera excepcional, de la prueba de oficio.

Sobre el desarrollo del tópico de la prueba de oficio, remitimos al lector a nuestro artículo «La prueba de oficio en el proceso laboral peruano», publicado en diciembre de 2021 en el número 4 de la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, que edita semestralmente el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## 10. LA CARGA DE LA PRUEBA Y SU INVERSIÓN

La carga de la prueba, en sentido amplio, es la facultad que poseen las partes de aportar pruebas, es decir, de producir prueba suficiente que le permita al juez adquirir convicción respecto a los hechos controvertidos y sustentar acertadamente su fallo.

La NLPT regula lo concerniente a este poder o facultad de las partes de aportar pruebas en los siguientes términos: «La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos» (art. 23.1), pero, a su vez, admite excepciones desde el momento en que contempla «reglas

especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales» (art. 23.1).

Ahora bien, como parte de la dinámica propia del proceso, puede presentarse en el juzgador duda o incertidumbre respecto a la suficiencia de los medios probatorios. Sobre el particular, Ríos (2023) opina lo siguiente:

No obstante, en la práctica jurídica sobrevienen algunos casos donde luego de efectuada la valoración probatoria persiste la incertidumbre en el juez, en torno al sentido de la decisión final, debido a la insuficiencia probatoria generada principalmente por circunstancias específicas relacionadas a la disponibilidad de la prueba con la que cuenta una de las partes procesales.

Para hacer frente a este tipo de problema, se recurre desde siglos atrás, incluso desde el derecho romano, a la subsidiaria institución de la carga de la prueba.

En primer término, se dice que la carga de la prueba posee un carácter subsidiario, ya que su aplicación surge siempre y cuando, una vez valorada la prueba, se mantenga en el juez como inciertos hechos principales que no le permitan dar por acreditada o probada una de las hipótesis de las partes. (pp. 72-73)

Ciertamente, como se ha dicho, el artículo 23 de la NLPT confirma la regla general de distribución de la carga de probar, pero especifica las reglas especiales de inversión de la carga de la prueba.

De acuerdo con las reglas especiales de inversión de la carga probatoria, quien niega un hecho está en la obligación de probar. Este traslado se fundamenta en la figura procesal denominada «carga dinámica de la prueba», que atribuye mayores cargas probatorias a quien está en mejor posición de ofrecer las pruebas que acrediten o desacrediten lo afirmado respecto a los hechos.

Así, en una disputa por el reconocimiento de derechos laborales, quien está en la posición privilegiada de ofrecer los medios probatorios considerados necesarios para el esclarecimiento de los hechos materia

de controversia es el empleador; por el contrario, el trabajador, como parte débil de la relación laboral, es liberado de esta carga.

Malca (2013), al comparar la regla general de la inversión de la carga de la prueba con la regla especial en los procesos laborales, sostiene:

en el derecho procesal la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado aunque nada haya alegado a su favor.

En el derecho procesal del trabajo, esta regla no es absoluta sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba que buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir, el demandado, con esta obligación procesal, se le podrá condenar a satisfacer la pretensión del demandante.

[...]

El fundamento de este comportamiento, en el derecho procesal del trabajo; está en la forma cómo funcionan las relaciones laborales entre trabajador y empleador. Cuando el primero se emplea al servicio del segundo, este último asume la obligación de cumplir con toda la formalidad que la ley establece, tales como libro de planillas, boletas de pago y demás documentos. De manera que es el patrono quien tiene en su poder los medios probatorios que acreditan haber cumplido con todas sus obligaciones laborales, frente al trabajador. (pp. 137-138)

Como se desprende de lo anteriormente expresado, la carga de la prueba en materia laboral tiene reglas especiales que deben entenderse y aplicarse conforme a ley.

### 10.1. Cargas probatorias del trabajador

Al trabajador o extrabajador le corresponden las cargas probatorias que en este acápite comentamos.

### 10.1.1. Prueba de la relación laboral

La NLPT sanciona una presunción *iuris tantum* de laboralidad cuando consagra que «acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario» (art. 23.2). Por su parte, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUOLPCL), aprobado por Decreto Supremo n.º 003-97-TR, establece como presunción de laboralidad lo siguiente: «En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado» (art. 4, primer párrafo). Sobre el particular, cabe advertir que la NLPT establece una presunción de laboralidad que, como refiere Monzón (2014), «va más allá de lo establecido por la norma sustantiva, contraviniendo el mandato del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral» (p. 394).

La «Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)» de la OIT sugiere que los Estados miembros, a efectos de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, consagren «una presunción legal de la existencia de dicha relación cuando se dan uno o varios indicios» (numeral 11b); señala, asimismo, los siguientes posibles indicios:

- (a) el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y
- (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de

que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador. (Numeral 13)

El atribuir la carga probatoria de la relación laboral al trabajador, aunque sea aportando indicios, es un acierto, pues si para la existencia de esta fuera el empleador quien tuviera que demostrar que determinada persona no es o ha sido su trabajador, ello sería casi imposible por la dificultad de una exigencia en tal sentido.

De lo dicho líneas arriba se advierte, entonces, que la legislación procesal laboral se diferencia de la sustantiva en tanto solo exige acreditar la prestación personal de servicios, mas no la subordinación, y «resulta bastante singular que una norma adjetiva incluya vía presunción un supuesto por el cual se configure la relación laboral, hecho que obviamente amplía la protección del derecho del trabajo» (Monzón, 2013, p. 394). Esta expansión del ámbito de protección de la legislación laboral se explica en que su construcción tuvo como base conceptual a la «subordinación», noción que enfrenta dilemas originados «en la necesidad de incorporar (o mejor dicho, de no dejar afuera) del amparo que proveían las normas laborales, a determinadas categorías de trabajadores que iban apareciendo como resultado de la dinámica constante de la organización del trabajo» (Garmendia, 2019, p. 20).

Pero consideramos, pese a lo dispuesto en la ley procesal, que es necesario acreditar la subordinación para que sea posible declarar la existencia de una relación laboral; debe recordarse que existen prestaciones personales y remuneradas de servicios de carácter civil, como la locación de servicios profesionales, caso en el que no existe subordinación.

### **10.1.2. Prueba de derechos laborales no derivados de la Constitución o normas legales**

Según la NLPT, la existencia derechos laborales ya consagrados en el texto constitucional y en la legislación no necesita ser materia de prueba,

de acuerdo con la regla por la cual el derecho nacional no requiere ser probado. En efecto, el trabajador o el extrabajador tiene la carga de la prueba de «la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal» (art. 23.3). Tales serían los casos de reclamos por derechos derivados del contrato individual de trabajo, del convenio colectivo, del laudo arbitral o de cualquier otra fuente originada en la confluencia de voluntad de las partes, o de la decisión unilateral del empleador.

### 10.1.3. Prueba de la existencia del despido

La carga probatoria del despido corresponde al trabajador que afirma haber sido despedido.

El TUOLPCL establece que «ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos» (art. 37). La práctica ha demostrado que para la prueba del despido el extrabajador suele emplear los medios de prueba que a continuación se detallan:

- Carta notarial u otra comunicación escrita mediante la cual se comunica al trabajador que está despedido (art. 32 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR).
- Acta de inspección especial efectuada por la Autoridad Administrativa (art. 45, primer párrafo, del Decreto Supremo n.º 001-96-TR).
- Constataciones realizadas por la autoridad policial (art. 45, segundo párrafo del Decreto Supremo n.º 001-96-TR).

Esto sin perjuicio de la actuación de otros medios probatorios que, presentados por el extrabajador, sean idóneos para acreditar la existencia del despido; entre ellos las testimoniales (art. 26 de la NLPT), la declaración de parte (regulada en el art. 25 de la NLPT), la inspección judicial (art. 46, inc. 5 de la NLPT); medios de prueba que, como hemos señalado líneas arriba, son admisibles en el proceso laboral.

#### 10.1.4. Prueba de la nulidad del despido y del acto de hostilidad

Si el trabajador demanda la nulidad del despido o el cese de actos de hostilización, le corresponderá asumir la carga de la prueba, de conformidad con el artículo 23.3 b de la NLPT.

Si bien en la **nulidad del despido** la norma atribuye la carga de la prueba al trabajador, vista la dificultad que ello conlleva en la práctica para la parte accionante —dado que, en general, el empleador suele invocar causas aparentes para ocultar los móviles reales de este tipo de despido—, consideramos que debe aplicarse en estos casos el criterio al que se arribó en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, de mayo de 1997, en el cual se estableció la atenuación probatoria en favor del trabajador, criterio adoptado por unanimidad en los siguientes términos:

En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido. (Acuerdo 7)

El referido acuerdo plenario no debe conducir a caer en el error de interpretar que el trabajador se encuentra liberado de toda carga probatoria, sino que esta ha sido atenuada, en el entendido de que siempre debe aportar los indicios razonables que permitan al juzgador establecer que su despido se subsume en alguna de las causales de nulidad reguladas por ley.

En consecuencia, si el trabajador no acredita la causal de nulidad de su despido, así solo sea de manera indiciaria, se deberá absolver al empleador, de conformidad con lo establecido en el artículo 200 del CPC. Excepcionalmente, operará la inversión de la carga de la prueba en el caso del despido de una madre trabajadora durante el período prenatal, postnatal o de lactancia, conforme a la modificatoria hecha mediante la Ley n.º 31152, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 1 de abril de 2021, que cambió en los siguientes términos el inciso e del artículo 29 del TUOLPCL:

Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

[...]

- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. [Primer párrafo]

El inciso en mención dispone a renglón seguido que lo establecido en el primer párrafo es igualmente aplicable a la trabajadora durante el período de prueba, así como a la trabajadora que presta servicios bajo el régimen de tiempo parcial de cuatro o menos horas diarias (segundo párrafo); y que solo es aplicable «siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido» (tercer párrafo).

Aquí la citada ley ha introducido una presunción *iuris tantum* desde el momento en que presume que el móvil del despido de la madre trabajadora no ha sido otro que el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia; salvo que el empleador haya acreditado la existencia de una causa justa para el despido, pues la norma «no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa» (art. 29 e, *in fine*).

Como se aprecia en este caso, no obstante tratarse de un proceso de nulidad de despido, asume la carga probatoria el empleador y se establece la prueba documental como el medio idóneo para que la madre trabajadora acredite que comunicó previamente al empleador su estado de gestación.

A lo dicho podría agregarse que, siendo el espíritu de la Ley n.º 31152 la protección de los derechos de la madre trabajadora frente a un despido durante el período prenatal, consideramos que sería innecesaria la prueba documental si de la simple observación externa de la trabajadora se desprendera su situación de embarazo.

Respecto al **acto de hostilidad**, por este se entiende toda conducta ilegal o injustificada del empleador o sus representantes, que desconoce

o lesiona los derechos de un trabajador con vínculo laboral vigente con la finalidad de obtener a su costa alguna ventaja indebida o presionarlo a extinguir el vínculo laboral. Estas conductas se encuentran previstas en algunas leyes especiales y en el artículo 30 del TUOLPCL, que las equipara con el despido.

La NLPT atribuye al trabajador la carga de probar los actos de hostilidad, habida cuenta de que es frecuente que las supuestas conductas hostiles no sean más que un ejercicio válido del poder de dirección del que goza el empleador; del cual no puede presumirse que sus decisiones, *per se*, están dirigidas a afectar los derechos del trabajador.

#### 10.1.5. Prueba de la existencia del daño alegado

El artículo 53 de la Ley n.º 27983, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, contempla la posibilidad de que los trabajadores víctimas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional o sus derechohabientes puedan demandar una indemnización al empleador por el daño sufrido en el ámbito de su esfera personal, patrimonial o en ambas.

La esfera personal está referida tanto al aspecto físico o mental del individuo, como al entorno social dentro del cual se desenvuelve e interrelaciona. Por otra parte, la esfera patrimonial abarca los bienes materiales o inmateriales que integran el patrimonio del sujeto afectado.

Al ser el trabajador o sus derechohabientes quienes demandan una indemnización al afirmar haber sufrido un detrimento físico o patrimonial y lo cuantifican, corresponde que sea dicha parte la que deba probarlo (art. 23.3 c de la NLPT).

#### 10.2. La carga probatoria del empleador

La NLPT, en el artículo 23.4, hace referencia a la carga de la prueba del demandado cuando este sea señalado como empleador, pues dichas reglas no resultarían aplicables cuando el demandado fuese el trabajador. La ley adjetiva aplica la teoría de la carga dinámica de la prueba anteriormente explicada, según la cual el empleador es la parte que está en mejores condiciones de probar.

### 10.2.1. El cumplimiento de la normatividad laboral

De acuerdo con la NLPT, incumbe al empleador la carga de la prueba de «el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad» (art. 23.4 a).

Esta prescripción obedece a que en los contratos individuales y en los convenios colectivos de trabajo se instauran obligaciones para el empleador; como llevar el registro de los pagos efectuados (por ejemplo, las planillas de pago); expedir las disposiciones dirigidas a implementar los acuerdos establecidos en los convenios colectivos y los contratos de trabajo; y presentar todas las declaraciones y los registros de ley ante la autoridad competente (por ejemplo, los registros correspondientes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo).

A su vez, tiene la obligación de probar, de ser el caso, que la obligación laboral se ha extinguido, ya sea por prescripción o por caducidad. Y si existe una causal para que la obligación sea inexigible, corresponderá igualmente al empleador probarla.

### 10.2.2. La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado

En la NLPT se determina que al empleador le corresponde probar «la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado» (art. 23.4 b).

En los procesos por nulidad del despido, al empleador le corresponde demostrar que la decisión de despedir fue razonable y que guarda proporcionalidad con las faltas atribuidas al trabajador; por lo general, una falta grave, aunque posteriormente en el proceso se acredite que los hechos imputados al trabajador no justificaban un despido. En este caso, lo que el demandado debe probar es que no obró con el propósito de afectar derechos del trabajador, tales como la libertad sindical, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva u otros derechos laborales.

### 10.2.3. El estado del vínculo laboral y la causa del despido

También la NLPT sanciona que el empleador debe probar lo referente al «estado del vínculo laboral y la causa del despido» (art. 23.4 c). Respecto

a esta carga probatoria resulta, asimismo, de aplicación la teoría de la carga dinámica de la prueba, por lo que será el empleador quien tenga la carga de probar tales situaciones.

El «Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158)» de la OIT, de junio de 1982, señala que corresponde a la parte empleadora «la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación» (art. 9, numeral 2, lit. a); es decir, según el mismo convenio:

No se podrá poner término a la relación de trabajo [...] a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (art. 4)

## 11. LOS INDICIOS

La palabra indicio deriva del latín *indicium*, que significa indicación o revelación.

Los indicios son hechos conocidos a partir de los cuales mediante un razonamiento lógico se llega a descubrir otros que eran desconocidos.

Ahora bien, del tratamiento dado a los indicios en el proceso regulado por la NLPT, se tiene que cuando de lo actuado se permita presumir la existencia del hecho lesivo alegado:

el juez debe darlo[s] por cierto[s], salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (art. 23.5)

## 12. VALORACIÓN DE LA PRUEBA

Sobre qué debe entenderse por valoración de la prueba, a continuación, presentamos algunas definiciones, para luego ofrecer la nuestra. Según Armenta (2004):

Es la actividad jurisdiccional en virtud de la cual el juez determina el valor concreto que ha de atribuirse a cada uno de los medios de prueba practicados.

Teóricamente, dicho valor puede venir prescrito por la propia ley (prueba legal o tasada) o, sin que existan criterios legalmente establecidos, se encomiende al criterio razonado del juez (libre valoración). (p. 187)

Álvarez (2005) manifiesta lo siguiente:

La operación de valoración, que pertenece a la formación interna del fallo, es cometido exclusivo del juez o tribunal, por la cual el juzgador llega a la conclusión de que los hechos que fueron alegados por las partes han resultado acreditados. La valoración supone la determinación de la eficacia de la prueba ordenada la formación de la convección [sic] del juez sobre los hechos controvertidos. De ahí que se haya afirmado que la «valoración» no pertenece a la fase de prueba sino al periodo decisorio. Este proceso de acreditación de hechos se concreta y resume en la sentencia en la declaración de «hechos probados». (p. 717)

Por su parte, Ríos (2023) sostiene lo siguiente:

Desde un panorama general, se puede decir que la valoración es el procedimiento realizado por el juez sobre los elementos de prueba, en búsqueda de la acreditación o no, de los hechos materia de controversia en un determinado proceso. Su marcha debe ser objeto de cánones de racionalidad, tomando distancia de un enfoque plenamente subjetivista o psicológico. (p. 45)

Nosotros definimos la valoración probatoria como «la actividad racional del juez mediante la cual evalúa cualitativamente los medios de prueba, tanto aportados por las partes como los ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción para resolver en determinado sentido» (Arévalo, 2020, p. 17).

En cuanto a los sistemas para evaluar la prueba, en doctrina se admiten los siguientes: prueba tasada, libre convicción y las reglas de la sana crítica.

- a) **Sistema de prueba legal o tarifada:** en este sistema la ley otorga, previamente, el valor probatorio de cada medio probatorio. Pero dicho sistema ha devenido en obsoleto, toda vez que la actividad del juez termina por convertirse en una operación aritmética de suma y resta de pruebas.
- b) **Sistema de libre convicción:** aquí el juez valora la prueba libremente, sin sujetarse a un criterio preestablecido. Para tomar su decisión, considera las pruebas que obran en autos e incluso fuera de estos. Dicho sistema ha sido criticado, pues se opina que puede favorecer la arbitrariedad judicial.
- c) **Sistema de la sana crítica:** según este sistema el juez valora las pruebas conforme a las leyes de la lógica, de los conocimientos científicos y de las reglas de la experiencia.

Consideramos que la NLPT, de modo pertinente, no ha incorporado disposiciones que le indiquen al juez cuántos y cuáles deben ser los medios probatorios que deben formar su convicción al momento de sentenciar. Por el contrario, la ley le permite realizar una valoración conjunta, utilizando para ello su apreciación razonada y sus conocimientos; vale decir, adopta el criterio de la sana crítica previsto en el artículo 197 del Código Procesal Civil. Asimismo, el juez valora la conducta procesal de las partes o de sus representantes y forma conclusiones que van a incidir en su decisión o sentencia.

### 13. LAS PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL

La Corte Suprema ha sostenido, en la Casación Laboral n.º 13634-2015-Moquegua, que una presunción «es un razonamiento lógico por medio del cual el juez, a partir de un hecho conocido, llega a tomar certeza sobre otro hecho que desconocía y que es materia de investigación en el proceso» (considerando séptimo).

Alvarado (2019), sobre la presunción en el proceso laboral, nos dice lo siguiente:

Así, la nueva norma procesal laboral prevé en el artículo 23, numeral 5, una de las formas de presunción judicial basada principalmente en la prueba indiciaria, que quiere decir que el juez deberá tener en cuenta los indicios presentados por el trabajador demandante respecto de un hecho lesivo o ilícito, como por ejemplo: despidos nulos, despidos incausados, despidos fraudulentos o injustificados.

Ahora bien, dicha presunción basada en indicios deberá ser contradicha por el empleador; si este no lo hace, la demanda devendrá en fundada, ya que el juzgador deberá presumir que aquella situación que los indicios trataban de acreditar era cierta. (p. 109)

Las presunciones pueden ser de naturaleza legal o judicial; a su vez, las presunciones legales pueden ser absolutas o relativas. Son absolutas si no admiten prueba en contrario respecto del hecho al que se refieren; y son relativas cuando admiten que la veracidad del hecho que norman pueda ser objeto de prueba en contrario.

En cambio, las presunciones judiciales son aquellas que elabora el juez a través de su razonamiento, a partir de hechos conocidos en el proceso, para formar convicción respecto de hechos desconocidos en aquel.

De acuerdo con la NLPT, el juez se encuentra facultado para extraer conclusiones en contra de las partes, en atención a la conducta que asumen en el proceso, principalmente, cuando alguna de las partes ha obstaculizado la actividad probatoria (art. 29, primer párrafo).

El citado dispositivo también entiende que las partes obstaculizan la actividad probatoria cuando no cumplen con las exhibiciones

ordenadas; niegan la existencia de documentos que son propios de la actividad jurídica o económica que desarrollan; impiden o niegan el acceso al juez, a los peritos o a los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre; se niegan a declarar o responden evasivamente (art. 29, segundo párrafo).

## 14. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con una teoría tridimensional de la prueba, esta debe ser estudiada en sus tres aspectos: como fuente, como medio y como elemento de convicción. Según ello, la prueba es aquel hecho de la realidad, generalmente invocado por las partes, que se incorpora de modo válido al proceso para convertirse en elemento formador de la decisión del juez, previa valoración razonada. Vale decir, es la demostración de la veracidad procesal que sobre hechos han afirmado las partes, con la finalidad de generar convicción en el juez.
2. La prueba es, por naturaleza, un derecho fundamental que goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso; y cuyo contenido esencial y alcances han sido ampliamente desarrollados por el Tribunal Constitucional.
3. El derecho a probar abarca cinco aspectos: derecho a ofrecer medios probatorios; a que estos se admitan; a que se actúen dichos medios probatorios admitidos; a que se valoren los medios de prueba actuados; y derecho a la conservación de los medios probatorios.
4. Son idóneos todos los medios probatorios y sucedáneos que acrediten los hechos expuestos y produzcan certeza en el juzgador a efectos de que fundamente sus decisiones. Estos deben ser ofrecidos por las partes solo en la demanda y en la contestación; pero, de manera excepcional, podrán ofrecerse hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando se refieran a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.
5. En caso de insuficiencia probatoria, la norma faculta al juez a disponer la actuación, de manera excepcional, de la prueba de oficio.
6. La carga de la prueba, en sentido amplio, es la facultad que poseen las partes de aportar pruebas, y corresponde a quien afirma hechos que

configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Pero la carga de la prueba posee un carácter subsidiario, pues su aplicación surge cuando —una vez valorada la prueba— se mantienen inciertos hechos principales que no le permitan al juez dar por acreditada o probada una de las hipótesis formuladas por las partes.

7. En el proceso laboral es de plena aplicación la teoría de las cargas dinámicas de la prueba, según la que deben atribuirse mayores cargas probatorias a quien esté en mejores condiciones de ofrecer las pruebas que acrediten o desacrediten lo afirmado respecto a los hechos, en este caso el empleador.
8. El artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece una presunción de laboralidad que expande el ámbito de protección del derecho del trabajo más allá de lo establecido por la norma sustantiva, y contraviene lo previsto en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; de ahí que la legislación procesal laboral se diferencie de la sustantiva en tanto solo exige acreditar la prestación personal de servicios, mas no la subordinación.
9. La valoración de la prueba es la actividad racional del juez mediante la cual evalúa cualitativamente los medios de prueba, tanto los aportados por las partes como los ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción para resolver en determinado sentido.
10. En el proceso laboral el juez es el director en la producción de pruebas, lo que permite una mejor apreciación de los medios probatorios y hacer efectivos sus deberes como conductor del proceso.

## REFERENCIAS

- Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica.
- Álvarez, A. (2005). La prueba en el proceso laboral. En J. L. Collantes (coord.), *Temas actuales de derecho laboral: obra colectiva* (pp. 710-735). Normas Legales.

- Arévalo, J. (2020). Los medios probatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (parte general). *Actualidad Laboral*, (506), 6-18. <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/09/revista-agosto-2020.pdf>
- Armenta, T. (2004). *Lecciones de derecho procesal civil* (2.<sup>a</sup> ed.). Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Eto, G. (2011). *El desarrollo del derecho procesal constitucional a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano*. Adrus.
- Garmendia, M. (2019). Ámbito subjetivo de aplicación del derecho del trabajo. *Revista Paradigma*, 28(1), 15-33. <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1440>
- Falcón, E. (2023). *Tratado de la prueba*. Astrea.
- Malca, V. R. (2013). *Manual del nuevo proceso laboral y litigación oral*. Ediciones BLG.
- Monzón, W. (2014). A propósito de la presunción de laboralidad regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Extendiendo el ámbito de la protección del derecho del trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo* (pp. 393-405).
- Priori, G. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ara Editores.
- Ríos, J. C. (2023). *La prueba en el proceso laboral*. Editores del Centro.

### Fuentes normativas y jurisprudenciales

- Casación Laboral n.º 13634-2015-Moquegua (2017). Corte Suprema de Justicia de la República (25 de mayo de 2017).
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (22 de junio de 1982).
- Expediente n.º 010-2002-AI/TC (2003). Tribunal Constitucional (3 de enero de 2003).

Expediente n.º 1934-2003-HC/TC Lima (2003). Tribunal Constitucional (8 de septiembre de 2003).

Expediente n.º 6712-2005-HC/TC Lima (2005). Tribunal Constitucional (17 de octubre de 2005).

Expediente n.º 1014-2007-PHC/TC Lima (2007). Tribunal Constitucional (5 de abril de 2007).

Ley n.º 31152. Ley que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. *Diario Oficial El Peruano* (1 de abril de 2021).

Pleno Jurisdiccional Laboral 1997. Poder Judicial del Perú (30 de mayo de 1997). [https://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10\\_10\\_pleno\\_laboral\\_97.pdf](https://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10_10_pleno_laboral_97.pdf)

### **Financiamiento**

Autofinanciado.

### **Conflicto de intereses**

El autor declara no tener conflicto de intereses.

### **Contribución de autoría**

Investigación, redacción y revisión del trabajo; aprobación final de la versión que se publicará.

### **Biografía del autor**

El autor es docente de la maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres. Es juez de la Corte Suprema de Justicia de la República. Es autor, entre otros libros, del *Tratado de derecho laboral* (2023), *Las técnicas de litigación oral en el proceso laboral, comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (2015); y de ensayos y artículos de investigación sobre temas laborales.

### **Correspondencia**

arevalovela4@gmail.com