

Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido

Robinson G. Vicuña Gonzales¹; Teóduo J. Santos Cruz²

¹gvicunabogados@gmail.com;

²Docente Principal Facultad de Derecho Universidad Nacional de Trujillo, teodulosantos@hotmail.com

Recibido: 03-01-2016

Aceptado: 06-05-2016

RESUMEN

El presente artículo contiene la investigación sobre el principio de inversión de la carga de la prueba en el proceso laboral sobre impugnación de despido con el propósito de determinar su plena vigencia en las normas que rigen el proceso laboral en nuestro país. Motivó la investigación observar la dificultad probatoria de los trabajadores en sede judicial. Se efectuó sobre la base de estudios de la doctrina y análisis de las normas procesales vigentes en nuestro país, las que establecen exigencias inequitativas para los sujetos del contrato de trabajo y la revisión de algunos expedientes laborales y resoluciones casatorias sobre impugnación de despido. Se ha utilizado el método inductivo – deductivo y analítico – sintético. Toda la información analizada ha traído como resultado se observe inequidad en la distribución de la carga probatoria, lo que generaría resultados desfavorables para los trabajadores. Hemos arribado a la conclusión que ello se ha debido a la desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba.

Palabras clave: Proceso laboral, prueba, carga de la prueba, inversión de la carga de la prueba, desnaturalización, desigualdad de los sujetos procesales, despido.

ABSTRACT

This article contains research on the principle of shifting the burden of proof in the labor process contesting the dismissal order to determine their full effect in the rules governing the labor process in our country. Research led observe the evidentiary difficulty of workers in court. It was made on the basis of studies and analysis of the doctrine of procedural rules in force in our country, establishing inequitable demands for subjects of the employment contract and reviewing some labor records and casatorias resolutions on contesting dismissal. We used the inductive method - deductive and analytical - synthetic. All information analyzed has resulted in inequality in the distribution of the burden of proof is observed, generating unfavorable outcomes for workers. We have come to the conclusion that this is due to denaturation of the principle of reversal of the burden of proof.

Keywords: labor process, test, burden of proof, reversal of the burden of proof, denaturation, inequality of procedural subjects

I. INTRODUCCIÓN

El proceso judicial está orientado a resolver el conflicto de intereses de relevancia jurídica para lograr la paz social en justicia. Por eso es que los sujetos procesales tienen como finalidad la de probar sus afirmaciones. En este contexto es que resulta necesario iniciar el análisis partiendo de los Principios del proceso laboral ya que constituye el fundamento que sostienen las normas procesales y sostienen el desarrollo de la actividad probatoria previstas en la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 y Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, normas que regulan el procedimiento laboral en nuestro país.

Los antecedentes que han servido de base para el presente artículo son la obra "El Nuevo Proceso Laboral" de Romero (2012: 194-198) quien ha tratado sobre la carga de la prueba y el principio de

inversión de la carga de la prueba en la Ley N° 26636 y Ley N° 29497. Asimismo, la obra “Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral” de Paredes (1997: 86), quien desarrolla la prueba, las presunciones y los indicios en materia laboral, estableciendo su naturaleza y aplicación. Pese a lo meritorio de los análisis de los citados autores, sin embargo, no han desarrollado el problema de la desnaturalización de la inversión de la carga de la prueba, especialmente referidos a la impugnación de despido.

La presente investigación reviste importancia porque nos permite determinar cómo se ha desnaturalizado el principio procesal de inversión de la carga de la prueba en las acciones judiciales sobre impugnación de despido desde la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 y seguidamente con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, normas que regulan el proceso laboral en nuestro país. Resulta novedosa ya que si bien existen estudios sobre la carga de la prueba y las presunciones en materia laboral, no han desarrollado con precisión la desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba y la demostración del perjuicio de los trabajadores en sede jurisdiccional. Es trascendente porque está dirigida a abrir un espacio de discusión para proponer la modificación legislativa de las normas referidas.

LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Según Manuel Alonso García, citado por Plá (1998: 13), los principios “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos que pueden darse en otras ramas del Derecho.” De allí que se sostenga que los principios, cumplen una función creativa, porque para promulgar una norma jurídica los legisladores deben conocer los principios para inspirarse en ellos; función interpretativa, porque los operadores para interpretar la norma deben basarse en los principios a fin de generar una correcta aplicación; y, función integradora, porque se utilizan para llenar los vacíos legales. Boza (2011: 142) señala que su finalidad es la de orientar la actuación del ordenamiento jurídico laboral y cimentar su naturaleza tuitiva o protectora.

Principios Procesales Positivizados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.-

Esta parte la hemos desarrollado siguiendo a Malca (2013:125-139) quien se ocupa profusamente en la obra que citamos como bibliografía y que, para nosotros, reviste singular importancia para nuestra investigación. Señala que es la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), la que ha positivado los principios con mayor amplitud con relación a su antecedente, la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 (en adelante LPT). Así, tenemos:

Inmediación.- Consiste en que las alegaciones y la actuación de los medios probatorios se realizan en presencia del Juez. El Juez que se habrá encontrado en todo momento en contacto directo con las partes; de esta manera, realizará una mejor evaluación de los hechos, interpretando reacciones, tiempos de respuesta, conocimiento de la situación descrita y repreguntar rápidamente, lo que servirá de base para la expedición de la resolución. Lo encontramos: Art. 12: “...Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento...” Art. 24: “...El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal...”

Oralidad.- Asume un doble significado: por un lado, un proceso rápido, concentrado y eficiente; y, por otro, una metodología concreta, empírico – inductiva en la búsqueda de los hechos y de la valoración de las pruebas. Predomina la palabra sobre el medio escrito, facilitando la sencillez en la tramitación de las actuaciones procesales y la relación de las partes entre sí y de éstas con el Juez, facilitando la reducción de los tiempos y duración del proceso. Lo tenemos principalmente en el Art. 12.1: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.”

Concentración.- Consiste en reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias. La actividad judicial y la de las partes deben estar unidas para obtener una decisión judicial justa. Por tanto los actos procesales deben desarrollarse sin solución de continuidad, evitando que las cuestiones incidentales entorpezcan el fondo del asunto. Posibilita la celeridad del proceso. Conforme al Art. 42 y siguientes que regula el proceso ordinario en la etapa postulatoria ya no

existirá fecha distinta para la contestación de la demanda y la posterior audiencia, sino que ésta se contestará en la audiencia de conciliación, frustrada ésta, se programará dentro de los 30 días siguientes, dándose por notificadas a las partes; la última audiencia denominada de juzgamiento, se desarrollará empezando por la etapa de confrontación de posiciones, de actuación probatoria, alegatos y finalmente sentencia. En el proceso abreviado, es más sencillo, Art. 48 y sgtes.

Celeridad.- Busca un proceso ágil y rápido, sin dejar la eficiencia, con plazos y términos breves, perentorios e improrrogables y con la restitución del bien jurídico tutelado, en el menor tiempo posible. Reviste más importancia por la naturaleza de los derechos que se discuten; en caso contrario, se acentúa la desigualdad entre las partes. Los plazos para la realización de los actos procesales son breves, Art. 42 inc. b) y Art. 48 incs. b) y c).

Economía Procesal.- No solo está referido a la reducción del gasto sino también a la economía de tiempo y esfuerzo. La economía del gasto, busca que los costos no sean impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia debida, toda vez que el costo excesivo podría dilatar su trámite. En relación con el tiempo, los procesos deben desarrollarse en el menor lapso, consustancial a la celeridad procesal. Lo encontramos en el Art. III del TP: “El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las 70 URP.”

Veracidad.- Coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar (verdad real). Se justifica en la necesidad de que en el proceso prevalezca la realidad de los hechos, la verdad real sobre las apariencias; por ello se debe evitar el formalismo y buscar la simplicidad. Se sanciona las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad. El Art. III del TP: “Los jueces laborales... Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.” Asimismo, en el Art. 24: “El juez guía la actuación probatoria... Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.”

Otros Principios incluidos en el Nuevo Texto Procesal.-

Indicaremos los principios que si bien no se encuentran en el Artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo sí están desarrollados en la norma procesal. Siguiendo a Malca citado anteriormente:

Tutela procesal del trabajador.- Relacionado con las consideraciones que se le guarda al trabajador dentro del proceso laboral. Si en las relaciones laborales, empleador y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando litigan. Por ello es que el proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado, mediante la protección o tutela del más débil. El Art. III del TP (primera párrafo) expresa: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso...”

Indubio pro operario.- Significa que se debe resolver la duda en favor del trabajador cuando se origine en la interpretación de las normas legales o convencionales. Se encuentra restringido a la aplicación de las normas y no relacionado con los hechos. Art. III del TP (primer párrafo): “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso...”

Sentencia plus o ultra petita.- Dentro de las incongruencias procesales, nuestro ordenamiento laboral sólo permite la sentencia *plus o ultra petita* (concede mayores montos a los peticionados). Lo establece el Art. 31: “...El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.”

Juez director del proceso.- Los jueces tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, cumplen la función de director del proceso. Se equipara al carácter inquisitivo del proceso. El Art. III del TP (segundo párrafo) es determinante: “Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso...”

Primacía de la realidad.- Significa, que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos. Mediante este principio se debe llegar a la verdad. El TC, en el Exp.

0015-2008-PA/TC, ratifica la existencia del principio de primacía de la realidad como un elemento implícito en el ordenamiento jurídico laboral peruano. Esto debido a la naturaleza tuitiva y de carácter social. Se advierte del Art. 29, al aplicar presunciones.

Limitación del formalismo.- Busca que las formalidades no impidan se alcance el derecho sustancial. Se deben remover de oficio los obstáculos puramente formales evitando decisiones inhibitorias y las nulidades, los que deben ser saneados en cualquier etapa del proceso. Art. III del TP: “En todo proceso laboral los jueces...privilegian el fondo sobre la forma...”

Favor Processum.- Decisión de preferir la continuación del proceso antes que su extinción, frente a una eventual duda de carácter interpretativo. Así, el Art. III del TP expresa: “En todo proceso laboral los jueces...interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso...”

Razonabilidad.- Los juicios o racionios deben encontrarse conformes con la prudencia, la justicia y la equidad aplicados al caso concreto. El Art. III del TP señala: ““En todo proceso laboral los jueces...observan...el principio de razonabilidad...”

Moralidad.- Es la deontología en el proceso, conocido también como de probidad, lealtad o buena fe. Sirve como instrumento para combatir la falta de compromiso con el proceso de las partes y abogados. Prescribe sanciones de multas por mala fe y temeridad procesal así como presunciones laborales en contra. Art. III del TP: “Los jueces laborales...Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.”

Doble instancia.- Permite lograr un punto de equilibrio, lo que constituye una garantía de mejor justicia y mayor seguridad en la aplicación de la Ley por los órganos jurisdiccionales.

Gratuidad.- La administración de justicia es un servicio público indispensable para lograr la paz social, por lo tanto su acceso debe ser gratuito, constituyendo un derecho constitucional. Así el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios cuando la pretensión no supere las 70 URP, en las acciones de amparo o aquella inapreciable en dinero. El Art. III del TP prescribe: “El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las 70 URP.”

Eventualidad.- Consiste en aportar de una sola vez todos los medios de ataque y de defensa como medidas de prevención para el caso de que el primeramente interpuesto sea desestimado. Se encuentra vinculada a la preclusión. El Art. 21 expresa que: “Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación...”

Inversión de la carga de la prueba.- En el derecho procesal del trabajo la obligación del demandante de tener la carga de la prueba se invierte, trasladando dicha obligación al demandado quien buscará desvirtuar las afirmaciones del demandante. Su fundamento está en la forma cómo funcionan las relaciones laborales, por lo tanto al trabajador le basta afirmar que se ha incumplido con sus derechos y será el empleador quien tiene que acreditar lo contrario. Este es de especial interés en la presente investigación, habiéndolo analizado con relación a la impugnación del despido. Se materializa en el Art. 23.4 para el cumplimiento de las obligaciones del empleador: “...Incumbe al demandado...la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”

Laboralidad.- Importa establecer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado cuando se acredita una prestación personal de servicios y el empleador no puede acreditar diferente naturaleza de la prestación. Está contenido como una presunción *juris tantum*. El Art. 23.2 aligera la carga probatoria del trabajador al expresar: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”

Habiendo conceptuado los principios y sus fundamentos, corresponde desarrollar algunos conceptos, que en su dinámica, movimiento y discusión, no llevaron a concluir nuestra investigación. Precisamos:

LA PRUEBA

Se entiende como prueba la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Es el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio se encamina a demostrar la verdad o falsedad de los hechos sostenidos por cada una de las partes en defensa de sus respectivas pretensiones en litigio. Para Alsina (1942: 170), "... probar es demostrar la verdad de una proposición, pero en su significación corriente expresa una operación mental de comparación. Desde ese punto de vista, la prueba judicial es la confrontación de la versión de cada parte con los medios producidos para abonarla".

Se ha considerado la prueba como el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza.

En el plano del derecho procesal laboral, al hablar de prueba nos referimos a todo aquello que nos sirve para acreditar un hecho o derecho, como sería el acta inspectiva para probar el despido, todo esto con el objeto de llevar al Juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso (por ej.: boleta de pago, acta inspectiva, carta de despido, etc.).

MEDIOS DE PRUEBA

Es el instrumento, cosa o circunstancia en los que el Juez encuentra los motivos de su convicción.

En principio, la normatividad procesal faculta a las partes utilizar los medios probatorios siempre y cuando no sean impertinentes, improcedentes o innecesarios. La existencia de los medios de prueba, provocan que los resultados de la acción judicial no hayan de depender de la verdad, definida esta como la descripción fiel de la realidad, sino del buen éxito del esfuerzo probatorio. Es cierto que los medios de prueba están destinados para facilitar que la declaración de los hechos coincida con los hechos reales; pero también está previsto que el interesado no disponga, en el momento preciso, de los medios de prueba para acreditar lo que ha invocado. En este caso, el pretensor quedará desprotegido y acaso deberá pagar las costas de su contraparte mientras esta última disfruta de la injusticia cometida. Revistiendo de gran importancia, en los supuestos donde el accionante carezca de suficiencia probatoria, lo que son las presunciones de ley, y más importantes aún aquellas presunciones que se convertirán en convicción del juzgador para determinar la existencia de un hecho alegado.

Los medios de prueba que se pueden actuar en el proceso laboral.- La Ley Procesal de Trabajo N° 26636 (LPT) establece en su Art. 29° que pueden ofrecerse los medios probatorios previstos en el Código Procesal Civil, tanto los típicos como los atípicos. Son típicos: los documentos, la declaración de parte, la declaración de testigos, la pericia y la inspección judicial (CPC: Art. 192°). Contrariamente, son atípicos los medios de prueba distintos de los mencionados (CPC: Art. 193°). En cuanto a los documentos, la LPT menciona la boleta de pago y las planillas de pago, pero no se trata de una relación taxativa y por lo tanto no excluye a otro tipo de medios documentales (LPT: Arts. 34° y 35°). Prevé también la declaración de parte, que se realiza en forma personal si se trata de persona natural o por medio de representante si se trata de persona jurídica (LPT: Art. 32°), así como la declaración de testigos, permitiendo la declaración de los trabajadores que tengan vínculo laboral con el empleador demandado (LPT: Art. 33°). En materia de pericia señala que es esencialmente contable y practicado por peritos adscritos al juzgado de trabajo (LPT: Art. 36°), sin descartarse otro tipo de pericias a cargo de profesionales o entidades externas como vendría a ser el caso de la grafotecnia que realiza la Policía Nacional. Finalmente, en lo relativo a inspección judicial establece que solo procede si subsisten las circunstancias materia de constatación, pudiendo excepcionalmente encargarse una inspección especial a la autoridad de trabajo (LPT: Art. 38°).

Con relación a la prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, al igual que la Ley Procesal del Trabajo, aplica supletoriamente el Código Procesal Civil, por lo que se pueden actuar los mismos medios probatorios que regulaba la Ley N° 26636; sin embargo, podemos señalar alguna de las innovaciones que trae este nuevo cuerpo normativo, al respecto establece en un primer lugar y a diferencia de la Ley N° 26636, en su Art. 24° señala que el interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, de esta forma se prohíbe la presentación del pliego interrogatorio de preguntas que se practicaba anteriormente a la vigencia de esta novedosa Ley. Respecto a la prueba testimonial, si bien se sigue aceptando como fuente probatoria, los testigos no

presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que le corresponda. En esa misma línea lo peritos, tampoco presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento o que corresponda efectuar su exposición. Con relación a la exhibición de planillas, se admite el soporte magnético, puesto que ahora existen las planillas electrónicas.

La Prueba en el Proceso de Impugnación de Despido.- Las leyes procesales laborales, coinciden en atribuir al ex trabajador la carga de probar los hechos que afirma y esencialmente la existencia del vínculo laboral o de la prestación de servicios personales, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la producción del despido así como su nulidad y la comisión de actos hostiles por parte del empleador cuando corresponda. En una demanda de impugnación de despido el actor afirma que el cese de su vínculo laboral se ha producido sin seguirse el procedimiento preestablecido en la ley, o que no ha incurrido en ninguna causal de despido, o que su despido se produjo de modo indirecto por la comisión de actos hostiles por parte del empleador, o que su caso se engloba en uno de los supuestos excepcionales de nulidad de despido contemplados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobada por D.S. N° 003-97-TR, y dado que el Art. 22° de ésta (concordado con el Art. 32° de su reglamento) atribuyen la carga de la prueba de la justificación del despido al empleador, será exigible al demandante la acreditación del vínculo laboral y la existencia del despido (o de ser el caso la causal de nulidad del cese o la hostilización de que fue objeto).

Prueba de la relación laboral.- La probanza de la relación laboral es un elemento capital en este tipo de procesos porque solo goza de protección contra el despido arbitrario quien ostenta la calidad de trabajador. La ley presume que existe un contrato de trabajo siempre que se materialicen tres condiciones: prestación personal de servicio, subordinación y contraprestación económica (Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Art. 4°). Sin embargo, debemos advertir que dicha dificultad probatoria de la relación laboral existente en la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, de alguna manera ha sido subsanada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en su Art. 23.2 que estipula: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”; sin embargo esta presunción no es incompatible con lo establecido en el Art. 4° de la acotada LPCL, según lo expresa Puntriano (2010: 193): “Si analizamos con cuidado la redacción de la misma advertimos que el supuesto en que se coloca es aquél en el que el demandante demuestra que sus servicios han sido personales, subordinados y remunerados, es decir, cumple con acreditar los elementos esenciales de la relación laboral, en cuyo caso, el efecto lógico es concluir que la relación es de trabajo y no independiente. En otras palabras, lo que presumiría este artículo no es la existencia de una relación laboral sino que la misma es a plazo indeterminado.” Concluyendo entonces que la NLPT ha instaurado una nueva presunción legal respecto a la existencia del vínculo laboral, siendo únicamente necesaria para la admisión de una demanda que el accionante solo acredite la prestación personal de servicios, hecho con el cual posibilita la dilucidación a través del proceso de la existencia o no de una relación laboral, partiendo de la hipótesis de existir una prestación personal de servicios. En este sentido, en lo que corresponde a la probanza de la relación laboral, tal exigencia se ha aligerado.

Prueba de los hechos o actos que cuestionan el despido.- Una vez acreditada la relación laboral o la prestación de servicios personales, conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la controversia se traslada a la existencia y validez del despido. Por lo tanto debemos subdividir la probanza en tres rubros según se trate de un despido directo, un despido indirecto o un despido nulo.

Despido directo.- Es aquel despido que obedece a la decisión del empleador (LPCL: Arts. 22°-29°, 31°-33°). El despido no se deduce ni presume (LPCL: Art. 37°), de modo que el demandante está obligado a acreditar de modo fehaciente que dicha decisión del empleador se ha materializado.

Si el cese se produjo previo seguimiento del procedimiento de despido regulado en el Art. 31° de la LPCL (imputación escrita de una causa justificante de despido concediendo al trabajador un plazo no menor de seis días para efectuar su descargo o treinta días para corregir su deficiencia o demostrar capacidad), la comunicación o carta de despido que el empleador cursó al trabajador (LPCL: Art. 32°) constituye prueba indubitable de la materialización del cese por voluntad del empleador. Si el despido se produjo de hecho, el cesado deberá procurarse un medio probatorio: el más idóneo es el acta inspectiva elaborada por el Ministerio de Trabajo (o SUNAFIL, de ser el caso) en una diligencia de inspección especial solicitada por el trabajador, debiendo ponerse especial cuidado con los términos que consigne el inspector de trabajo dado que del contenido del acta depende el éxito de la

demanda; hacemos esta acotación por cuanto frecuentemente el inspector se limita a consignar en el acta las declaraciones de las partes sin determinar si existió o no despido (por ejemplo: “el denunciante manifiesta haber sido despedido y el representante de la empresa manifiesta que se retiró voluntariamente”) ocasionando que no pueda acreditarse el cese con dicho instrumento. De otro lado, no es recomendable sustentar exclusivamente la probanza del despido en una certificación policial, dado que la jurisprudencia se inclina por no darle suficiente crédito; sin embargo, como quiera que en numerosos casos el Ministerio de Trabajo oficia a la autoridad policial delegándole la constatación del despido, se sugiere que se insista ante el Ministerio para que practique una inspección especial y en el caso que no haya más remedio que aceptar la constatación policial debe requerirse al oficial de policía que consigne todos los datos de identificación del representante de la empresa que brindó sus declaraciones y que consigne expresamente si se constató o no el despido, a efectos de evitar que la Constancia Policial sea desestimada por la judicatura (D.S. N° 001-96-TR; Art. 45°)

Despido indirecto.- Es aquel despido que se produce por decisión del trabajador a consecuencia de actos de hostilización del empleador (LPCL: Art. 30°). En este caso no existe exigencia legal de comunicación del cese (esto es: el trabajador no está obligado a comunicar al empleador que se da por despedido) dado que si el trabajador opta por el despido este se produce automáticamente al término del plazo de seis días naturales (plazo mínimo) otorgado al empleador para que enmendara su conducta o efectuara su descargo, sin que lo hubiese hecho, de modo que con el solo vencimiento del plazo el trabajador queda facultado a interponer la demanda; sin embargo, nunca está de más para fines probatorios comunicar por escrito al empleador el cese por actos de hostilidad.

Las leyes procesales establecen que en estos casos el trabajador debe acreditar la existencia de la hostilidad, pero como quiera que el despido indirecto se produce únicamente si el trabajador imputó por escrito al empleador la comisión de actos hostiles y le concedió un plazo para el cese de tales actos o para que efectúe su descargo, resulta evidente que existe también la obligación de acreditar que se cumplió con dicho procedimiento previo. Por lo tanto, la carga de la prueba del trabajador consistirá en acreditar la preexistencia del procedimiento de cese indirecto (lo cual se cumple acompañando el cargo de recepción de la comunicación cursada al empleador) y de los actos hostiles que motivaron la decisión de darse por despedido (que pueden ser acreditados con memorandos, testimonios, grabaciones de conversaciones, reclamaciones escritas, etc.). Sin embargo, el despido indirecto continúa siendo carga probatoria que debe soportar el trabajador accionante.

Nulidad de despido.- Los supuestos de despido nulo importan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores. Se trata de despidos lesivos de derechos fundamentales y, en algunos casos, se aprecia una represalia por el ejercicio del trabajador de determinados derechos.

Siendo esto así, el despido puede ser declarado nulo con la consecuente reposición del demandante en el puesto de trabajo que ocupaba antes de su cese o en uno similar (LPCL: Arts. 29°, 34°. Reglamento: Art. 53°). La carga de la prueba de la nulidad corresponde al trabajador (como se ha señalado, esta exigencia se encuentra regulada idénticamente en las dos Leyes Procesales vigentes) quien debe llevar al juzgador al convencimiento de que el cese se produjo por una de las causales previstas en el Art. 29° de la LPCL. Esto implica que no basta con acreditar la materialización del hecho concreto previsto como causal de nulidad sino que además debe existir certeza de que el empleador efectuó el despido a sabiendas de dicha causal. Por ejemplo, no basta que una trabajadora acredite estar en periodo de gestación para que se declare la nulidad del despido sino que además debe acreditar que el empleador había sido informado documentalmente del embarazo (LPCL: Art. 29° inciso e).

El despido nulo es un rasgo del ejercicio abusivo del poder sancionatorio del empleador en la relación de trabajo. Este poder, materializado en el despido, podría encubrirse a través de la imputación de faltas graves cometidas por el trabajador. Precisamente, esto acarrea que el trabajador no cuente con pruebas para acreditar el móvil subjetivo.

En el caso de un despido antisindical, no menos cierto es que es conocida la extrema dificultad para su probanza, porque suele ir revestido de un ropaje de licitud mediante la imputación de faltas graves tipificadas en la ley, con la intención oculta de mediatizar o impedir el ejercicio de la actividad sindical y procurarse que como mucho el despido del trabajador sea declarado arbitrario, pero no

nulo, con lo que al trabajador le corresponderá la indemnización señalada en la ley para esa clase de despido, pero no la reposición en su puesto de trabajo.

En nuestro ordenamiento antes de la sentencia expedida en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A., existía sólo dos tipos de despido: el arbitrario regulado en el Art. 38° del D.S. N° 003-97TR y el despido nulo previsto en el Art. 29° del Decreto ya citado. Sin embargo, con la dación de la sentencia recaída en el referido expediente, el Tribunal creó dos nuevos tipos de despido: el incausado y el fraudulento, la necesidad de crear estos dos últimos tipos de despido era imprescindible por parte del Tribunal, ya que con ello desincentivaba que el empleador invente que el trabajador habría cometido alguna de las faltas previstas en el Art. 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que cabe hacerse la pregunta: ¿por qué la empresa querría inventar la falta? Por una sencilla razón, su objetivo sería que en caso de cualquier cuestionamiento sobre el despido el mismo sea considerado como un despido arbitrario, ya que se habría cumplido en apariencia con imputar la falta.

Esta Jurisprudencia comentada da la razón al Tribunal del porque era importante crear este tipo de despido fraudulento, porque si no se creaba el trabajador despedido sólo hubiese podido obtener la indemnización por despido arbitrario y no así su reposición al cargo que venía realizando. Pese a ello, no se ha aligerado la carga probatoria que debe soportar el trabajador.

Despido Incausado.- Esta figura jurisprudencial, como ya lo señalamos, aparece con la sentencia recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, Huánuco, Eusebio Llanos Huasco, en la cual se precisa que: "...la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal cuando se produce con violación a los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos".

La sentencia precisa que el despido incausado se produce no sólo cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del mismo, sino, igualmente, tendrá que incluirse en esta categoría a los despidos de hecho, a los que se refiere como un supuesto de despido, la norma reglamentaria de la ley laboral y en los que, igualmente, no hay expresión de causa, porque ni siquiera existe comunicación del despido, sea escrita o verbal.

Despido Fraudulento.- El despido fraudulento –como creación jurisprudencial del Tribunal Jurisdiccional- tiene como fundamento el despido basado en el engaño, en imputar al trabajador hechos falsos, inexistentes, fabricando pruebas, etcétera; es decir la esencia del despido fraudulento radica en el acto mismo del despido más no en el acto de la contratación. Dentro de este tipo de despido, se encuentran aquellos despidos del trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales; el TC señala: "Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad...", criterio concordado con la STC del Expediente N° 2158-2006-PA/TC.

Sobre la carga probatoria en materia de despido, la NLPT, no ha instaurado nuevos parámetros al respecto, por lo que es compatible con la anterior LPT; sin embargo, en su intento por facilitar la actividad probatoria del trabajador, ha instaurado una serie de presunciones, e incluso ha configurado lo que en doctrina se denomina la "prueba indiciaria" a través de su Art. 23.5 que prescribe: En Aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Lo que quiere decir, es que tratándose de hechos lesivos (infracción de un derecho) se admite la prueba indiciaria. Por lo tanto, el trabajador solo tiene que probar indicios, según lo establecido normativamente. Sin embargo, en la realidad se ve reflejada la carencia casi absoluta de medios probatorios con los que cuenta el trabajador para acreditar que ha sido objeto de un despido injustificado, puesto que dicho despido se enmascara en un precepto normativo que provoca la apariencia de tratarse de un justo despido, por lo que probar

los indicios que demuestren la realidad de los hechos, es un arduo trabajo no sólo del trabajador, porque esta inclusión de la prueba indiciaria por parte de la NLPT, también exige la obligación por parte de los Juzgadores de contemplar un conflicto jurídico de carácter laboral, con una perspectiva diferente a la tradicional donde quien ganaba un proceso judicial era quién era capaz de probar, mediante medio probatorio idóneo, su pretensión; en cambio, la NLPT exige que los Juzgadores, tengan un desempeño más activo y ágil, hábiles y comprometidos con al momento de analizar los hechos materia de conflicto, para poder aplicar los principios de la NLPT. Sin embargo, existe un claro componente subjetivo al dejarlo a criterio del juzgador.

LA CARGA DE LA PRUEBA.-

Hablar de la carga de la prueba significa preguntarse quién debe probar, es decir cuál de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba, cualquiera sea la repuesta es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para acreditar la verdad de los hechos alegados por ellos.

La carga de la prueba también se concreta en principios. Así son conocidos los aforismos clásicos recogidos en brocardos, como «*actore non probante reus est absolvendus*», «*necessitas probandi incumbit ei qui agit, reus in excipiendo fit actor, onus probandi incumbit actori, in dubiis reus est absolvendus*», «*incumbit probatio qui dicit (affirmat), non qui negat*», no siempre aplicables, en cuanto no se les puede considerar como verdades absolutas; no obstante se mantienen algunos criterios parecidos en nuestra legislación civil, penal, laboral, etc. Basado en estos principios se considera “si el demandante no prueba su acción, será absuelto el demandado. Según Cabanellas (1994: 75), la carga de la prueba constituye “... la obligación de probar lo alegado, que corresponde a la parte que afirma en virtud del principio latino: “*Actori incumbit onus probandi*”: Al actor le incumbe la carga de la prueba. El Código de Justiniano contiene, con relación a este principio, prescripciones como: “*actore non probante, qui convenitur, et si nihil ipse praestet, obtinebit*: no probando el actor ganará el demandado, aunque nada hubiere alegado”.

En tal sentido, el principio de la carga de la prueba corresponde al derecho procesal, porque éste norma los actos para ofrecer, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido.

Una concepción actual sobre la carga probatoria es esbozada por el Álvarez (2010: 308): “La doctrina de las cargas probatorias dinámicas, se sustenta en considerar que: 1) corresponde imponer mayores cargas probatorias a quien está en mejor situación para acreditar los hechos y 2) cabe establecer que, en principio, el sujeto que sostenga que ha sucedido todo lo contrario al orden normal de las cosas, corre con la carga de la prueba de acreditado fehacientemente, resulta aplicable en el seno de la disciplina laboral jugando, en lo sustancial, en perjuicio del empleador que se encuentra en mejores condiciones para acreditar e, incluso, documentar todo hecho insólito acaecido en el establecimiento bajo su égida”. Nuestro Código Procesal Civil, en relación con este principio expresa en su Art. 196° que “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”. Y el Art. 200° señala que “si no se prueba los hechos que sustentan la pretensión la demanda será declarada infundada”.

Los artículos relativos a la carga de la prueba, sobre el despido, recogidos en la aún vigente Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636, específicamente son el Art. 27.1 que prescribe: “Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.” y el 27.2: Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto.”

Al respecto, la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, ha aligerado el peso de la carga probatoria establecida por la antigua LPT, siendo así que para la admisión de una demanda (laboral), solo es necesario probar la existencia de prestación personal de servicios por parte del trabajador; respecto a la probanza de la existencia del despido configurada en la antigua ley procesal, esta ha quedado fuera de la NLPT, aun cuando esta señala que corresponde al trabajador acreditar el daño; subsistiendo la prueba de la nulidad del despido y del acto de hostilidad padecido, conforme lo prescribe el Art. 23.3, acápite a) y b) de la NLPT. Sin embargo, la innovación que nos ofrece la NLPT, en materia probatoria, es el Art. 23.5, donde se configura lo que en doctrina se ha denominado la “Prueba Indiciaria”, figura que será desarrollada y analizada en el siguiente ítem con fines de determinar si este intento por facilitar la acreditación de los hechos alegados por el trabajador ha logrado su objetivo.

Partiendo de las previsiones normativas antes señaladas, podemos afirmar que el trabajador es quien debe probar el móvil del despido nulo. Esto, sin embargo, puede resultar casi siempre de suma dificultad para este último, debido a que el empleador puede encubrir su verdadera intención lesiva bajo el disfraz de alguna forma válida de extinción de la relación de trabajo, y así, con dichas exigencias probatorias se está desnaturalizando el principio de la inversión de la carga de la prueba.

Es por eso que la presente tesis está dirigida a establecer una posición contraria a esta rigurosidad de la normativa laboral, por lo cual se debería establecer una forma distinta de concebir la carga probatoria del trabajador frente al despido.

MECANISMOS PARA COMPENSAR LA DIFICULTAD PROBATORIA DEL TRABAJADOR.-

La doctrina ha ido elaborando varios mecanismos para solucionar o aminorar la dificultad de probanza en que se encuentra el trabajador. Así tenemos:

El *in dubio pro operario*.- El primer mecanismo y que más ha concitado la atención, es el *in dubio pro operario*. Si bien se ha limitado el *in dubio* a la interpretación normativa, hay quienes ensanchando aún más su comprensión sostienen la vigencia de este principio ante toda situación de duda; no sólo ante la duda normativa sino también ante la duda fáctica. Nosotros tomamos partido con la aplicación del *in dubio pro operario* en el sentido normativo, sin embargo, debemos reconocer que la expresión también es usada para comprender toda posibilidad de opción ante la duda, la oscuridad a favor del trabajador; lo cual incluiría, la materia fáctica.

La subsanación de la insuficiencia probatoria.- El grueso de autores ve en esta idea la noción amplia del *in dubio pro operario*. Así, la duda es admisible, en la conciencia del juez, en cuanto a la forma, al modo, a las características como han ocurrido los hechos. Esto es, si la prueba no fue suficiente al ánimo del juez la certeza de cómo ocurrió una incidencia, de manera tal que duda, puede, entonces, optar por la solución de favor y acoger la petición del trabajador. No se trata de cualquier hipótesis de duda, ni tampoco la simple duda, sin más ni más, sobre el hecho procesado, no se ha traído prueba directa, asertiva, concluyente, pero si existen indicios y presunciones, la valoración armónica de tales datos deben servir para inclinar al juez a favor de una de las soluciones posibles en cuanto a la existencia del hecho. No obstante, la idea de la subsanación de la insuficiencia probatoria a favor del trabajador es a nuestro entender imperfecta porque basada en la hipótesis de duda de la ocurrencia de un hecho relevante para acoger la pretensión del trabajador, la certeza judicial dejaría de ser la finalidad de los medios probatorios (directos como indirectos) y los sucedáneos para ser sustituida por el favor llano y simple como medio de solución de conflictos: si se duda de la ocurrencia de un hecho, no hay certeza; y si a pesar de ello se juzga en contra de lo preceptuado por la regla de la carga de la prueba la solución acogida sólo puede ser un favor judicial, y además infractora de una norma legal. Es por ello que quienes promueven esta alternativa se ven precisados a limitarla: es necesario que existan indicios y presunciones. Pero, entonces no es el supuesto de duda el que motivaría el empleo del mecanismo sino la existencia de indicios y presunciones. Los indicios, los hechos probados generadores de presunciones simples son tanto medios de prueba (indirecta) como fuentes de prueba; y las presunciones (simples) son fuentes de certeza. Si existen indicios y presunciones que ameritan acoger la pretensión, entonces, no hay duda sino certeza.

La valoración más favorable de los hechos probados o *in dubio* sobre hechos.- La duda u oscuridad no aparece en la consecuencia de la norma, sino en el supuesto de la misma y, concretamente, en la subsunción del hecho específico en el supuesto de aquélla. Al no estar seguros del sentido o significado del hecho concreto y probado, lo valoramos. Y, en este proceso de apreciación optaríamos por la valoración más favorable al trabajador, en virtud al “*in dubio* sobre hechos”. Evidentemente la valoración más favorable al trabajador será aquella que permita la inclusión del hecho en cuestión en el supuesto de la norma que le resulte más beneficiosa. Pero este no sería un mecanismo que esté orientado para ser utilizado en la prueba de los hechos, sino, luego de la configuración de los hechos probados. El hecho es uno, delimitado, particular, dirigido a encajar en alguna hipótesis de incidencia que lo describa tan igual (o semejante) a como sucede en el mundo real. Al final del momento probatorio (en que se tiene el resultado de la prueba) la respuesta del juez (y en general del aplicador del Derecho) será si entiende que el hecho, representado como ocurrido por los medios probatorios, sucedió o no, si es verdadero o falso. En tal sentido, podemos

concluir que esta figura resultaría innecesaria, puesto que su finalidad ya es cubierta por la interpretación extensiva de la norma –ajena a la prueba de los hechos, pues trabaja a partir de la calificación de hechos ocurridos, no antes; por lo que no tiene cabida como mecanismo facilitador de pruebas aun cuando su nombre así lo sugiera.

La inversión de la carga de la prueba.- Si partimos del criterio que impone la carga de la prueba al demandante (la regla), la excepción al mismo será “invertir” la regla en el sentido de que la ley “pone el riesgo de la regla faltante de un hecho a cargo del demandado”. Desde otro punto de vista, si la carga de la prueba se impone al que afirma, la ley “invertirá” la regla estableciendo una presunción *iuris tantum* en la que se basa la afirmación del favorecido por lo que la carga recaería en quien niega la existencia del hecho presumido (afirmado por la contraria). Ha sido una regla en el proceso laboral, de alguna manera dejada de lado por la Ley N° 26636 y en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497. Así la expresión de inversión de la carga de la prueba ha tenido éxito como manifestación del carácter protector del Derecho Laboral y más propiamente del Derecho Procesal Laboral, ya que la inversión supone un aligeramiento de las cargas procesales que soporta el trabajador y en todo caso el reconocimiento de la insuficiencia probatoria del trabajador que se busca superar. De aquí que sobre la inversión de la carga de la prueba se haya dicho que revierte el principio de quien afirma algo está obligado a probarlo y hacer recaer el *onus probandi* sobre el empleador: es éste quien debe acreditar que ha cumplido, que no debe, que ya pagó.

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.

Todo el esquema de la inversión de la carga de la prueba ha sido roto por la NLPT al contemplar la posibilidad de que el empleador pueda ser demandante. Ante esta eventualidad, al referirnos a este principio ya no se podrá decir, en todos los casos, que la carga de la prueba corresponde al demandado sino, para ser más precisos, al empleador.

Entonces, ¿en este tipo de procesos el trabajador no tiene obligación de probar lo que afirma?, sí, debe efectuar una actividad probatoria mínima relativa a la existencia del vínculo laboral, a la producción del despido y a la existencia de actos de hostilidad o causales de nulidad. Esa es la opción que ha quedado recogida en el Art. 27° de la LPT, Art. 23° de la NLPT, el Art. 22° de la LPCL y el Art. 32° de Reglamento de la LFE (D.S. N° 001-96-TR), y que en doctrina es llamada de distintas maneras: redistribución de la carga de la prueba, inversión de la carga de la prueba, facilitación probatoria (tesis de Paul Paredes), etc.

El principio de facilitación probatoria.- La unidad del tema probatorio resulta manifestándose en la tendencia a la búsqueda de la verdad real. Este criterio se traduce finalmente en la plasmación de un método de comprobación eficiente en tanto satisfaga dos puntos cruciales de la jurisdicción: a) la impartición de justicia como instrumento de vigencia del Derecho material, lo que a su vez es expresión de justicia en tanto se da a cada uno lo que es suyo por derecho subjetivo; y, b) la realización de la propia jurisdicción que como instrumento de solución de conflictos permita acceder, a todos, con las mismas oportunidades a la tutela judicial efectiva a través de un debido proceso legal que sea diálogo y no monólogo de la parte fuerte. La hiposuficiencia probatoria del trabajador es un obstáculo para la realización del diálogo procesal, por ello se justifica la creación de mecanismos para compensar esta desigualdad. Este es su fundamento. Hablamos del principio de facilitación probatoria porque reconocemos en él un conjunto de conceptos, criterios, ideas fundamentales o líneas directrices que informan a las normas de prueba, en particular, y al instituto de la prueba, en general, al interior de los procesos sociales (aquellos en los que se presenta con marcada intensidad cierta protección a la parte débil de la relación procesal).

La igualdad por Compensación.- El derecho fundamental a la igualdad desarrolla la general obligación, pública y privada, de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Compensando la real desventaja económica y de poder del trabajador en su conflictiva relación con el empresario el Derecho Laboral debe intervenir, por equidad, tratando desigual a los desiguales, con un carácter tuitivo pro trabajador.

En el escenario procesal laboral, las partes no están en igualdad de armas, sin embargo el proceso debe permitir, entonces, que las partes tengan las mismas capacidades de actuación pues solo así el proceso será imparcial. La figura de la igualdad por compensación es la herramienta que el proceso puede utilizar para intentar, buscar, y tratar de lograr la igualdad de capacidades. Se trata, más bien, de un esfuerzo para evitar que la desigualdad de armas sea un elemento que incline el proceso incluso desde antes de su inicio. Podríamos decir que el proceso nace inclinado y que, más bien, la igualdad por compensación busca lograr equilibrarla. Para ello se requiere un cuerpo de jueces hábiles, inteligentes, honestos que controlen y dirijan el proceso. No un juez justiciero que sólo se mueva por las emociones, sino un juez sensible a las diferencias que incorpore a su actuación los principios y valores del proceso laboral como medio de realización de las personas y sus derechos (laborales). Un juez imparcial que juzga con base en el Derecho y por las razones y objetivos planteados por las esencias mismas del Derecho Laboral. Por lo que dichos jueces llamados a resolver los conflictos suscitados por una relación laboral, en miras a un cabal cumplimiento a sus fines como es el de otorgar tutela judicial efectiva, no deben olvidar cómo surgió el derecho laboral, que primordialmente se debió a la gran diferencia de diferentes aspectos de carácter social, cultural, poderío económico, habido entre las partes de dicha relación, sirviente – patrón; figura completamente diferente a la entablada en una relación civil, donde sí se justifica la razón de tratar a las partes como iguales, circunstancia completamente diferente a la cual analizamos: relación derivada del esfuerzo físico desplegado por todo ser humano con miras a obtener una compensación remuneratoria para poder satisfacer las necesidades tan esenciales de todo ser humano como la de llevar una vida digna. Por lo cual hace meritorio recordar lo reseñado por Couture (1979: 288) sobre el derecho procesal del trabajo: “(Así), el derecho procesal del trabajo es un derecho elaborado totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia”. No se trata de dar a toda costa la razón al trabajador sino evitar que las desigualdades (sociales, económicas y culturales) sean un motivo para denegar justicia o perder la causa. A nuestro entender, como lo refiere el Dr. Paúl Paredes, existen diferencias naturales entre trabajadores y empleadores, como es la desigualdad de información, de vital importancia en la sustentación de los hechos que apoya el derecho exigido, poniendo en desventaja al trabajador. Un supuesto en el que el empleador se encuentre en desventaja de información natural, simplemente, rompe el modelo de la relación laboral. Pero, no lo haría el supuesto de falencia económica que le impidiera correr con los gastos de defensa letrada. Sería perfectamente posible y justo que, comprobada su situación de crisis, se le procurara la defensa oficiosa. De hecho la gratuidad de la prestación jurisdiccional tanto para empleadores como para trabajadores es un elemento que tiende a permitir, a todos, el acceso a la justicia laboral. El carácter tuitivo del llamado Derecho Procesal del Trabajo únicamente busca la protección de trabajador, mientras que la igualdad por compensación predicable del Derecho jurisdiccional busca solucionar el conflicto de manera justa para lo procura la igualdad de oportunidades para ambas partes a lo largo de todo el proceso. Debo dejar expresamente reconocido que las definiciones y posición del Dr. Paredes son las que fundamentalmente han servido para esta investigación, especialmente en lo que respecta a la prueba y presunciones laborales.

Las Presunciones.- De modo general, entendemos como presunción el razonamiento lógico que se efectúa a partir de un hecho conocido para conocer otro desconocido. El Art. 23.2 de la NLPT señala que, “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Este artículo viene a revolucionar el sistema probatorio imperante en el proceso laboral peruano, pues con la aún vigente Ley Procesal del Trabajo, se exige al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, lo cual supone que deberá demostrar principalmente que sus servicios han sido de naturaleza subordinada. Con la presunción, el Juez entenderá que existe una relación laboral indefinida entre el demandante y el demandado si el primero demuestra que vino prestando servicios en forma personal al segundo. La prestación personal de servicios es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa la cual es inseparable de su personalidad, se trata pues de poner a disposición de otro la propia personalidad humana, dentro de una jornada laboral, qué duda cabe.

La presunción de laboralidad se esgrime como una herramienta de facilitación probatoria al trabajador, tradicionalmente débil ante el empleador, con la finalidad que le resulte más sencillo el poder demostrar la existencia de una relación laboral, y a su vez pueda exigir los derechos laborales que legalmente le corresponden. Consideramos que la presunción posee un doble fundamento, por

un lado el Principio Protector que inspira al Derecho del Trabajo, y a nivel fáctico la constatación de que aún se mantiene la contratación de falsos trabajadores autónomos, bajo el absurdo argumento de ahorrar el costo laboral que supone su incorporación en planillas. Las empresas ocultan toda evidencia de que el servicio es subordinado, dificultando el reclamo judicial pues la sofisticación del uso fraudulento de la contratación independiente ha llevado a que en muchos casos no exista caso ningún indicio que permita acreditar la dependencia hacia el empleador, de ahí que con la presunción se busca eliminar dicha traba facilitando la actividad probatoria al exigirse solamente demostrar la prestación personal de servicios.

En cuanto a la pertinencia de esta regulación, somos de la opinión que la misma resulta apropiada en razón a la necesidad de facilitar la actuación probatoria del trabajador o ex trabajador demandante debido a la desigualdad natural de la relación laboral aunada a la informalidad existente en nuestro país que se traduce en un uso fraudulento de la contratación independiente con la finalidad de encubrir verdaderas relaciones laborales cuya probanza resulta difícil para el trabajador. Sin embargo, esta presunción de laboralidad sólo logra probar dicho vínculo contractual de carácter laboral, siendo que para el caso de encontramos frente a un despido que acarrea nulidad por las causales preestablecidas, y además por las causales que viene creando de manera jurisprudencial el Supremo Intérprete de la Constitución en su función de velar por el respeto de los derechos de rango constitucional, como no puede ser otro de tal nivel como el de adecuada protección contra el despido.

La prueba indiciaria.- Los indicios son todo hecho, contexto o circunstancia suficientemente acreditados, los que apreciados en conjunto adquieren significación porque conducen al juez a la certeza y convicción para resolver el hecho controvertido. La NLPT, en su Art. 23.5 nos presenta una innovación en cuanto a la configuración revestida bajo la forma de una presunción legal, que sin embargo recoge la figura de la prueba indiciaria como es de apreciarse de su texto: “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

La instauración de esta innovación de la prueba indiciaria, tiene como antecedente más próximo al Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, que en su acuerdo N° 07 se concluyó que: “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.” Se trata, en rigor, de lo que técnicamente se denomina principio de prueba. El trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal –la conducta lesiva– sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva demandada se ha producido.

En el derecho comparado existe ya una idea consolidada sobre el difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar al momento de poder acreditar que ha sido objeto de un despido que aparentemente obedece a circunstancias no previstas en la ley, y que lo convierte en un despido arbitrario en términos generales, incluso despido por violación o lesión de derechos fundamentales. Se hace, en consecuencia, imperativo para otorgar una tutela efectiva de dichos derechos, la reducción del esfuerzo probatorio en los procesos respectivos.

Las razones de la rebaja en el esfuerzo probatorio son básicamente dos: Por una parte, el carácter manifiestamente hundido de las conductas lesivas de derechos fundamentales, las que se suelen encubrir en conductas aparentemente lícitas y no lesivas, lo que hace sino imposible, muy difícil la acreditación del móvil o de la finalidad discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales. Como se ha destacado en la doctrina comparada, dichas conductas “nunca se presentarán como tales, salvo supuesto extremos, sino enmascaradas y ocultas”; así lo señala García-Perrote (1994: 163).

Por otro lado, como se ha destacado ampliamente en la doctrina, “sobre la base de la constatación de un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio”; como lo indica Baylos (1998: 46).

Respecto de la naturaleza de la reducción probatoria establecida en el Art. 23.5 de la NLPT, cabe señalar que no se trataría de un riguroso caso de inversión de la carga formal de la prueba (*onus probandi*). En efecto, no es suficiente que se alegue una infracción de derechos o lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el Art. 196° que “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos”. Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o demandante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, podrá aprovecharse el trabajador de la regla prevista en el Art. 23.5 de la NLPT, en virtud de la cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. En ese sentido, el sistema probatorio de este tipo de asuntos es exactamente el mismo que en el resto de los conflictos jurídicos laborales. Entonces, las reglas sobre la carga formal de la prueba (quién debe probar) y los medios de prueba (cómo se debe probar) son las mismas que las previstas para el procedimiento de aplicación general. Por lo que la instauración de la prueba indiciaria en nuestra NLPT, no ha corregido la dificultad probatoria a la cual se enfrenta todo trabajador al momento de acreditar que realmente el despido del cual ha sido objeto, es extra legal, lleva escondido intereses contrapuesto a la real y efectiva justificación que merece toda decisión unilateral del empleador por rescindir de los servicios de su prestador de servicios.

Por otro lado, el Art. 23.5 de la NLPT consiste en una regla que altera o modifica, en razón de dar tutela efectiva a los derechos fundamentales del trabajador, la denominada carga material de la prueba, esto es, la distribución del costo del hecho que ha quedado inciertamente determinado por los medios de fijación o de prueba que han operado en la etapa probatoria del procedimiento de tutela. Y explicada así, la regla 23.5 de la NLPT, no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda. En ese sentido, se trata de una regla legal de juicio que no opera, por tanto, ni en la etapa de ofrecimiento de la prueba –etapa postulatoria– ni de la rendición o incorporación de la prueba –audiencia de juzgamiento– sino que en la etapa de la construcción de la sentencia por parte del juez, esto es, en el de la decisión judicial del fondo del asunto.

Una de las principales hipótesis de lesión de derechos fundamentales corresponde a la conducta que vulnera dichas garantías del trabajador con ocasión del despido, cuestión que, entonces, nos coloca dentro de la hipótesis de una nueva categoría del despido que se ubica entre el injustificado y el despido nulo. Aquí opera plenamente la regla del Art. 23.5 de la NLPT, ya analizada y por tanto, al trabajador le corresponde, salvo que tenga prueba directa disponible, acreditar indicios suficientes de que el motivo del despido ha sido la lesión de sus derechos fundamentales inespecíficos. Ahora, como el despido en el sistema peruano está sujeto a un sistema de causalidad prevista en el Art. 22° de la LPCL, es altamente probable que dicha conducta –el despido– esté aparentemente cubierto por una causal que lo justifique, cuestión que nos lleva directamente a la pregunta: puede el empleador, ante los indicios presentados por el trabajador, destruir la sospecha razonable de que se trata de un despido lesivo de derechos fundamentales acreditando la efectividad de la causal legal de término del contrato. En rigor, desde el punto de vista conceptual, nada impide que el empleador haya tenido efectivamente una causal legal para poner término al contrato de trabajo, y al mismo tiempo, lesione con esa conducta los derechos fundamentales del trabajador. En palabras simples, es perfectamente posible que el empleador teniendo efectivas necesidades de la empresa haya decidido utilizar esa justificación para despedir, precisamente, al trabajador que efectuó un reclamo en la Inspección del Trabajo (garantía de indemnidad), o al que hizo declaraciones públicas sobre la empresa (libertad de expresión), o al que es homosexual (discriminación), etc. Eso es lo que en la doctrina se denomina despido pluricausal, esto es, aquella hipótesis en que el empleador frente al panorama indiciario de lesión de derechos fundamentales aportado por el trabajador, logra acreditar la existencia de una causal legal de término del contrato de trabajo. No se trata, en rigor, que el empleador alegue una causal de término ficticia o que no está en condiciones de probar, en cuyo caso se trataría de un despido de causalidad única y lesiva de derechos fundamentales, sino una cuestión distinta: el empleador está en condiciones de justificar su conducta lesiva en una causal de término plenamente

acreditada. En ese sentido, Monereo (1996: 13), refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos de lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestro medio) sostiene que: “El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir una presunción no plena, sólo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de ésta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque el binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido.” Dentro de esta línea, Blancas (2013: 458-459) va más allá, al sostener que “...si el trabajador no prueba que el despido obedeció a una causa de nulidad, no obtendrá su reposición en el empleo, pero tampoco tendrá derecho a una indemnización no obstante que el empleador no demuestre la existencia de la falta grave que le imputó, toda vez que al no haber interpuesto la acción indemnizatoria sino la de nulidad, aquel no está obligado a probar las causas que (como razón aparente, pero no real) invocó para justificar el despido.”

Por lo expuesto, sobre la instauración de la prueba indiciaria como medio de facilitación probatoria al trabajador, específicamente en los casos de impugnación de despido, se concluye que dicha figura no logra compensar por completo el gran desequilibrio existente entre el trabajador y su empleador al momento de tratar de acreditar que ha sido objeto de un despido carente de justificante legal e incluso extralegal, dado a que es el empleador que podrá desbaratar todas las presunciones vertidas por el trabajador, con sólo disfrazar su despido infundado, en alguna de las causales previstas en nuestra normatividad. A mayor abundamiento, el autor nacional Arévalo (2007: 114), expresa: “Queda claro que la carga probatoria del trabajador es indiciaria, pero que no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, exonerarlo de esta obligación no sólo sería contrario al texto expreso de la ley, sino que se abriría el camino para que todo trabajador despedido, fuese por la causa que fuese, alegare la existencia de una causal de nulidad prevista en la ley, con lo que obligatoriamente caería en el empleador la carga de la prueba, llegándose a una situación irrazonable en la actividad probatoria en los procesos por nulidad de despido.” Por consiguiente, en el caso del despido con el motivo real que lo produce no debe estar referido necesariamente a prueba directa e indubitable sino que también admite la posibilidad de probanza mediante sucedáneos de los medios probatorios, que no llevan a invertir la carga probatoria, solo plantean ciertas presunciones o auxilios que el juzgador podrá tomar en cuenta a fin de lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o alcance de éstos. Sin embargo, esta ardua tarea exige la presencia de Juzgadores que estén orientados a alcanzar los fines perseguidos por este nuevo modelo procesal del trabajo, por lo que es imprescindible cambiar de ideales, costumbres, tradiciones, liberarse de las malas costumbres procesales y procurar juzgadores más hábiles, audaces, con espíritu activo, siempre enfatizando que nos encontramos en un proceso donde las partes son: uno el dueño de la producción, del capital, las herramientas y del centro de trabajo; y el otro, pone el esfuerzo físico, la mano de obra, aquello que se entiende como la realización de toda persona derivada de su dignidad humana, el trabajo.

Por lo expuesto, el presente artículo ha tenido como principal propósito analizar la exigencia de la carga probatoria para los trabajadores en los procesos laborales sobre impugnación de despido prevista en las normas procesales. Asimismo, establecer si dicha exigencia resulta inequitativa entre los sujetos procesales al tratar como iguales a los desiguales. Por último, determinar si la imposición de la totalidad de la carga probatoria a los trabajadores ha traído resultados desfavorables en sede jurisdiccional.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1.- Objeto de estudio.-

Se analizó la vigencia del principio de inversión de la carga de la prueba en base a la doctrina, principalmente la postulada por los que se encuentran expresamente citados en la parte introductoria de este artículo; y, las normas procesales laborales, tanto la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo,

vigente en algunos distritos judiciales y la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, referidos a la impugnación de despido (despido arbitrario, nulo e indirecto).

Población.- Como se trata de una investigación efectuada en base a la doctrina y legislación, solamente hemos tomado como referencias los procesos judiciales sobre impugnación de despido, razón por la cual no fue necesario elaborar tablas con datos estadísticos. La población tuvo las siguientes características: corresponden a los procesos laborales tramitados durante la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 y de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

El universo estuvo compuesto por 20 expedientes sobre impugnación de despido y 20 resoluciones casatorias emitidas, dato obtenido del archivo informático de la Corte Superior de Justicia La Libertad, Reporte de Expedientes de la web del Poder Judicial y compendios de resoluciones casatorias laborales.

Muestra.- Estuvo conformada por 08 procesos judiciales sobre impugnación de despido: Exps. N° 594-96, N° 595-99-ND-S, N° 2206-98-ND-S, N° 1486-2008, N° 7128-2010, N° 2144-2012, N° 1823-2013 y N° 765-2014 y 05 resoluciones casatorias: N° 1214-97, N° 1705-97, N° 2141-97, N° 102-98 y 541-98.

2.2.- Métodos y técnicas.-

Métodos.- Se utilizó el método inductivo-deductivo para desarrollar el artículo partiendo del estudio de la doctrina y las normas procesales laborales obteniendo la generalización del conocimiento, verificándolo con su fundamentación teórica y concluyendo en los resultados desfavorables que podrían tener los trabajadores en sede judicial. Asimismo, se aplicó el método analítico-sintético para distinguir sus elementos y luego recomponerlos, obteniendo una visión global del problema materia de investigación.

Técnicas.- Se utilizó la técnica de observación directa por el investigador con el objetivo de determinar la vigencia del principio de inversión de la carga de la prueba en las acciones de impugnación de despido; la misma que se efectuó sobre estudios doctrinarios y las normas procesales laborales citadas a lo largo del presente artículo.

Para la recolección de datos, una vez ubicada la doctrina pertinente contrastada con las normas procesales hemos utilizado el auxilio de fichas de registro y pistas de trabajo; habiendo sido su frecuencia circunstancial y por la forma de recolección de datos se efectuó la selección sin reemplazamiento.

III. RESULTADOS

Los materiales y métodos utilizados han arrojado como resultado el riesgo que los trabajadores obtengan sentencias desfavorables en los procesos judiciales sobre impugnación de despido. Ello se verificó de las resoluciones judiciales citadas anteriormente, lo que afecta el derecho de los trabajadores a la tutela jurisdiccional efectiva.

La exigencia de la totalidad de la carga probatoria para los trabajadores se han producido en el contexto de la vigencia de los modelos procesales contenidos en la Ley N° 26636 y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, respecto a la carga probatoria en los procesos sobre impugnación de despido, que no estaba contenida en su antecedente procesal el D.S. N° 03-80-TR.

Dichas normas procesales materia de estudio han impuesto la totalidad de la carga probatoria a los trabajadores en los procesos de impugnación de despido, exigiéndole que acrediten, no solo el hecho del despido y que el mismo ha sido injustificado, sino también la nulidad y el acto de hostilidad padecido.

Se verificó que las normas procesales materia de estudio han desnaturalizado el principio de inversión de la carga de la prueba, tornándolo inexistente.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos nos informan que la exigencia al trabajador de la probanza de la existencia del despido, de su nulidad y acto de hostilidad, establecida en el inc. 3ro. del Art. 27° de la Ley N° 26636 y Art. 23.3 de la Ley N° 29497, no ha tenido en cuenta la dificultad probatoria en que se encuentra el trabajador, comportamiento de la actividad jurisdiccional que no ha aplicado los mecanismos de compensación como lo es el principio de inversión de la carga de la prueba. Estos resultados han sido verificados de las sentencias tomadas como muestra donde se ha advertido dicha

dificultad probatoria, por lo que de no aplicarse los mecanismos de compensación se continuaría con la afectación a la tutela jurisdiccional efectiva.

Las investigaciones realizadas por Francisco Javier Romero Montes y Paúl Paredes Palacios, citados anteriormente, aun cuando han tratado sobre el principio de inversión de la carga de la prueba y desarrollado las presunciones y los indicios no han centrado su investigación en la desnaturalización del principio de la carga de la prueba y su materialización en los resultados desfavorables para los trabajadores en sede jurisdiccional. Sin embargo, debo dejar constancia que los investigadores referidos han constituido el fundamento del presente artículo.

Avancemos. Dicha dificultad probatoria se origina por el lugar que ocupa el trabajador en el contrato de trabajo toda vez que este se encuentra alejado de los medios de prueba los mismos que obran en poder del empleador. De tal manera que tratar como iguales a los desiguales significaría afectar la tutela jurisdiccional efectiva. En este contexto, la prueba indiciaria, establecida en el nuevo modelo procesal no resuelve dicha insuficiencia del trabajador ya que se trata de una regla de juicio, de allí que los resultados sean desfavorables en sede judicial.

De tal manera que, ante la hipo suficiencia probatoria del trabajador exigir la totalidad de la carga de la prueba en los procesos de impugnación de despido ha desnaturalizado el principio de inversión de la carga de la prueba y traído como consecuencia resultados desfavorables en sede jurisdiccional.

No obstante la limitación por razones de tiempo para ubicar por especialidad y revisar un mayor número de resoluciones judiciales; sin embargo, consideramos que la muestra obtenida son predecibles del comportamiento jurisdiccional toda vez que se han fundamentado en exigencias normativas.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.- La presente investigación se ha efectuado en base a las normas procesales de trabajo vigentes en nuestro país sustentada en la doctrina procesal laboral y corroborada con resoluciones judiciales sobre impugnación de despido.
- 5.2.- Con la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, específicamente en lo que a la carga probatoria se refiere, establecida en su Art. 27° inc. 3, prácticamente ha devenido en inexistente el Principio de Inversión de la Carga de la Prueba, mecanismo ideado para compensar la dificultad probatoria de los trabajadores, configurándose un nuevo atentado contra el principio tuitivo que informa al derecho laboral y que se sustenta en la desigualdad de las partes intervinientes.
- 5.3.- Es así que se ha desnaturalizado el principio de inversión de la carga de la prueba al tornarlo en inexistente e imponerle la totalidad de la carga de la prueba al trabajador en los procesos laborales de impugnación de despido.
- 5.4.- Con la vigencia de la actual Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en su intento por facilitar la actividad probatoria del trabajador, solo ha aligerado la carga probatoria del trabajador respecto a la existencia de la relación laboral, subsistiendo la imposición al trabajador de probar la nulidad del despido, el acto de hostilidad padecido y el daño alegado.
- 5.5.- La prueba indiciaria que expresa el nuevo modelo procesal apoya la tesis de facilitación probatoria hacia el trabajador; sin embargo, se trata de una regla de juicio y no de una regla en la etapa probatoria, de tal manera que en el terreno de los hechos se confirma que el empleador puede desbaratar dichos mecanismos justificando su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo, construyendo una de las causales de extinción del mismo consagrada en la normatividad sustantiva.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALSINA, H. 1942. **Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial**. Compañía Argentina de Editores. Buenos Aires.
- ALVAREZ, V. 2010. **Nuevo Procedimiento Laboral Ley N° 29.497**. Ediciones jurídicas. Lima.
- ARÉVALO, J. 2007. **Derecho Procesal del Trabajo, Comentarios a la Ley Procesal del Trabajo**. Editora Jurídica GRIJLEY. Lima.

- BAYLOS, A. 1998. **La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva**. Revista del Colegio de Abogados de Concepción. Argentina.
- BLANCAS, C. 2013. **El Despido en el Derecho Laboral Peruano**. Jurista Editores. Lima.
- BOZA, G. 2011. **Lecciones del Derecho del Trabajo**. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- CABANELLAS, G. 1994. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Editorial Heliasta. Buenos Aires.
- COUTURE, E. 1979. **Estudios de Derecho Procesal Civil**. Ediciones Depalma. Buenos Aires.
- GARCIA-PERROTE, I. 1994. **La prueba en el proceso de trabajo**. Divitas. Madrid.
- MALCA, V. 2013. **Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral**. Ediciones BLG. Trujillo-Perú.
- MONEREO, J. 1996. **La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales**. Tirant lo Blanch. Barcelona.
- PAREDES, P. 1997. **Prueba y presunciones en el proceso laboral**. ARA Editores. Lima.
- PUNTRIANO, C. 2010. **Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley procesal del Trabajo**. La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima.
- PLA, A. 1998. **Los principios del Derecho del Trabajo**. Ediciones Depalma. Buenos Aires.
- ROMERO, F. 2012. **El nuevo Proceso Laboral**, GRIJLEY. Lima.