



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y
la presunción de laboralidad, Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Br. Cerron Hidalgo, Romario Jacob (ORCID: 0000-0003-1169-3327)

ASESOR:

Mg. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral,
negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis envuelta con una sensibilidad muy afectiva a mi amada madre, por su inmensurable amor y asistencia, pues, a pesar de las contrariedades que la vida nos ha expuesto, su templanza y consistencia ha sido fundamental.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud por las personas que han contribuido con la presente investigación, directa e indirectamente es muy numerosa, por ello, concretizo y generalizo mi agradecimiento en el orden de prelación que sigue: A Dios, quien me ha acompañado en cada desvelo y determinación. A mi madre, cuyos consejos han sido insumo fundamental para no desistir en el camino. A la señora Juana Huamán Sigueñas, por haberme impulsado en el sendero del Derecho. A mis dos hermanas y a mi compañera de vida, quienes tuvieron una espléndida credulidad hacia el suscrito. Y, por último, a aquellas personas que, sin el menor atisbo de interés, me han brindado el soporte que necesité en su momento.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3 Escenario de estudio	15
3.4 Participantes.....	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6 Procedimiento.....	18
3.7 Rigor científico.....	18
3.8 Método de análisis de datos	19
3.9 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Categorías y subcategorías.....	14
Tabla 2: Participantes.....	16
Tabla 3: Validación de la guía de entrevista.....	19

RESUMEN

La presente tesis trasunta sobre la urgente y necesaria uniformidad de criterios que se requiere en torno a la aplicación de presunción de laboralidad, pues, esta institución jurídica supone que los proletarios encuentren amparo legal y, a su vez, que los empleadores adecúen sus inconductas a los márgenes que la normativa procesal establece. Para ello, se estudió detalladamente distintas instituciones jurídicas, los cuales nos han permitido abordar el problema desde distintas aristas. En ese sentido, el presente estudio tuvo como objetivo general, determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020. Para responder el objetivo planteado, la metodología empleada fue de una investigación básica, con diseño de una teoría fundamentada, asimismo, fue necesario recurrir a instrumentos de recolección de datos, los cuales han sido sometidos a discusión a efectos de que obedezcan a los supuestos establecidos en la presente tesis. Con todo, hemos concluido la presente investigación, precisando que, es necesario una reforma normativa para efectos de que la presunción de laboralidad en coherencia con la inversión probatoria responda a la eficacia que amerita.

Palabras claves: Presunción de laboralidad, carga de la proba, Trabajo, empleador, medios de prueba.

ABSTRACT

This thesis translates on the urgent and necessary uniformity of criteria that is required around the application of presumption of employment, since this legal institution assumes that the proletarians find legal protection and, in turn, that employers adjust their misconduct margins established by procedural regulations. For this, different legal institutions were studied in detail, which have allowed us to approach the problem from different angles. In this sense, the present study had the general objective of determining whether the investment of the burden of proof in labor processes guarantees the presumption of employment established in article 23.2 of Law 29497 - New Labor Procedure Law, Lima, 2020. To answer the proposed objective, the methodology used was a basic research, with the design of a grounded theory, it was also necessary to resort to data collection instruments, which have been subjected to discussion in order to obey the assumptions established this thesis. All in all, we have concluded the present investigation, specifying that a regulatory reform is necessary so that the presumption of employment in coherence with the evidentiary investment responds to the effectiveness it deserves.

Keywords: Presumption of employment, burden of proof, Work, employer, means of proof.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del presente estudio se concentra en estudiar los sujetos que conforman la relación laboral, por un lado, al trabajador como subordinado, y por otro, al empleador como subordinante, en relación a una figura abstracta como es la inversión de la carga de la prueba, la cual tiene incidencia en la presunción de laboralidad. Es así que, la presunción de laboralidad juega un rol muy importante, toda vez que, a través de su efectiva aplicación evitamos defraudaciones en la contratación laboral. Desde un alcance histórico, de forma incipiente, las primeras instituciones del derecho laboral adquieren solidez a inicios del siglo XX, pues los cambios de una sociedad que distan de su fuerza de trabajo (proletarios) obligaron a los estamentos gubernamentales a brindar una mayor protección al trabajador que, no solo se encontraba en un estado de vulnerabilidad por su propia condición, sino también, carecía de garantías para judicializar cualquier acto lesivo contra sus derechos laborales, ello es elemental para la aparición -y posterior positivización- de la presunción de laboralidad. Sanguineti (2007) señala que “El instrumento diseñado por numerosos ordenamientos laborales, ya desde su etapa germinal, con el fin de solventar estos inconvenientes, facilitando a quienes alegan su exclusión ilícita del terreno laboral la acreditación de la subsistencia de un vínculo” (p. 326). En efecto, al haberse instaurado esta figura jurídica en distintos ordenamientos jurídicos, lo que se pretende es alcanzar una igualdad sustantiva entre el trabajador y el empleador en cumplimiento de los principios rectores del derecho del trabajo (Puntriano, 2020).

En suma, los estudiosos de la presunción de laboralidad sostienen que debe ser interpretado en el marco del principio de irrenunciabilidad de derechos. Al respecto, García (2017) refiere “El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene como finalidad proteger al trabajador frente al poder del empleador y consiste en la imposibilidad de renunciar a un derecho reconocido en una norma imperativa” (p. 19). En esa línea, en nuestro país, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) - Ley N° 29497 ha introducido esta presunción relativa en el año 2010, dotándole de legalidad y en consonancia con los fines originarios, ello en aras de evitar de que los empleadores eludan la norma

laboral. Máxime, si la realidad peruana está enfrentada a la informalidad laboral, pues, esta constituye una proporción mayoritaria en las relaciones de trabajo. Cabe indicar que, el artículo 23.2 de la NLPT - Ley N° 29497, establece que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. No obstante, la norma sustantiva recogida en el artículo 3 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad laboral - LPCL precisa que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; *ergo*, podemos advertir que la norma adjetiva es aquella que flexibiliza la carga probatoria a favor del trabajador. Así lo entiende Toyama e Higa (2011) cuando refieren que el artículo 23 de la NLPT tiene una utilidad determinativa, ya que precisa qué corresponde probar cada uno de los sujetos procesales, ello se sustenta en la aplicación de la regla general de que quien afirma un hecho está obligado a probarlo. Por un lado, el trabajador deberá acreditar su condición de tal, y por otro, el empleador deberá contradecir la misma alegando y fundamentando que la contratación es de carácter autónoma, materializado en un contrato civil o mercantil.

En este contexto, advertimos que un proceso laboral la desigualdad entre las partes es indiscutible, por ello, la dación de normas sustantivas y adjetivas deben conducirse a equiparar la misma, empero, bajo ninguna circunstancia debe excederse de manera deliberada dicha atribución (Lora, 2010). Por otro lado, la presunción de laboralidad, al ser un tipo de presunción *iuris tantum*, supone que puede ser socavada por parte del empleador debilitando el hecho base de donde nace la presunción, esto es, la acreditación personal del trabajador. En palabras de Fajardo (2016) “El demandado en cambio, podrá destruir el hecho base probando que no existió una prestación de carácter *intuito personae*, es decir, que verdaderamente existió algún tipo de sustitución o colaboración ajena en los servicios ejecutados por el demandante” (p. 339). Sin embargo, pese a la inclusión del legislador de esta institución procesal en la norma adjetiva, los distintos órganos jurisdiccionales tienen pronunciamientos discrepantes y hasta contraproducentes. La interpretación que amerita el artículo 23.2

de la NLPT - Ley N° 29497 debe ser desde una arista holística, de modo que se garantice el debido proceso y las garantías de los sujetos procesales intervinientes en un proceso laboral. La doctrina jurisprudencial en diferentes pronunciamientos ha enunciado criterios para una correcta aplicación de la presunción de laboralidad, criterios que consideramos son insuficientes. En atención a lo antes mencionado, surge la necesidad de profundizar un estudio respecto a la implicancia que tiene el principio de inversión de la carga probatoria a efectos de que se garantice la aplicación de la presunción de laboralidad.

En ese sentido, la presente investigación tiene como **problema general**, ¿de qué manera, la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima, 2020? Consecuentemente, los problemas específicos son los siguientes, **problema específico 1**, ¿en qué medida el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020?, como **problema específico 2**, ¿cómo los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020?

De lo expuesto en el párrafo que precede, corresponde sustentar las motivaciones que incitaron a la realización de la presente investigación. En cuanto a la **justificación teórica**, encontramos la necesidad de nutrir la discusión de la presunción de laboralidad y la inversión de la carga probatoria, en tanto se trata de figuras procesales íntimamente vinculadas, cuya diferenciación radica en su aplicación, de tal manera que la tesis planteada sirva de insumo para que otros investigadores repliquen al respecto. Asimismo, la **justificación práctica**, se materializa cuando los empleadores en un acto consciente inapliquen figuras fraudulentas contra los trabajadores, de tal modo que reexaminen su conducta y cumplan con la legislación laboral. Finalmente, la **justificación metodológica** de la presente tesis se caracteriza por el uso correcto de los parámetros de una investigación cualitativa, las cuales se apoyan en instrumentos de recolección de datos a efectos de obtener conclusiones acordes a la investigación.

Respecto a los objetivos de investigación, establecimos como **objetivo general**, determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020. Por otro lado, el **objetivo específico 1** precisamos, determinar si el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020. En cuanto al **objetivo específico 2** se consideró, establecer si los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020.

Consiguientemente, en el orden que corresponde los supuestos de investigación, los cuales constituyen premisas determinantes de la investigación son los siguientes, como **supuesto general**, la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales no garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020, debido a que los magistrados inaplican y/o aplican erróneamente la presunción de laboralidad prescrita de la citada norma. En tanto el **supuesto específico 1**, el deber de colaboración procesal en los procesos laborales no garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, toda vez que, es un deber genérico que no implica un estricto cumplimiento de las partes en un proceso laboral. Referido al **supuesto específico 2**, los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, estando a que los indicios permiten identificar verdaderas relaciones de trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, desarrollamos los trabajos previos que responden a nuestro estudio de investigación, dentro del contexto internacional, Orellana (2016) en su tesis titulada “La noción jurídica de la teoría del haz indiciario de laboralidad a la luz de la simulación y de la apariencia en el ámbito de la contratación laboral”, tuvo como objetivo general determinar los parámetros de certificación de la relación laboral, desde las facultades que tiene el principal órgano del Estado, este es la Dirección del Trabajo. En su investigación aplicó una metodología descriptiva analítica, y utilizó como instrumento un análisis histórico, jurisprudencial y doctrinario. El autor concluyó su tesis precisando que el Juez tiene que determinar la relación de trabajo en función a la ejecución de un vínculo de subordinación y dependencia, asimismo, el juzgador deberá aplicar el rol de indicio deliberatorio a efectos de desvirtuar que no se trata de una relación contractual o civil, sino más bien la existencia de una relación de trabajo.

Por otro lado, Rodríguez (2014) en su tesis titulada “La carga de la prueba, medios de prueba y valoración en las causas sustanciadas por reclamos de conceptos extraordinarios. Circunscripción judicial laboral del Estado Nueva Esparta”, tuvo como objetivo general analizar la carga de la prueba a efectos de determinar el reconocimiento de beneficios laborales tales como bono nocturno, domingos y feriados trabajados en aplicación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Al respecto, aplicó un método exploratorio descriptivo, asimismo, consideró como muestra de su población a 2 jueces de primera instancia y 4 abogados litigantes. De acuerdo a la discusión y contraste de información aplicando un registro documental y una entrevista llegó a la conclusión de que la Ley sustantiva laboral impone al trabajador probar sus alegaciones, empero, ello no es absoluto, pues las excepciones que recae se materializan cuando el trabajador solicita exhibiciones, los cuales reflejan el cumplimiento o no de las obligaciones del empleador. Por otro lado, sostuvo que los jueces en la máxima de sus experiencias aplican indicios razonables con criterios de una valoración conjunta de las pruebas en aras de tutelar los derechos laborales.

Desde otro punto de vista, Sánchez-Uran (2019) en su artículo de una revista científica titulada “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”, tuvo como objetivo general evaluar los rasgos de laboralidad en términos de grados o niveles a fin de acreditar una relación laboral de trabajo. Su investigación fue de tipo descriptivo no experimental, en aplicación de la teoría fundamentada. Concluyó enfatizando que puede darse el caso en que, si falta alguno de los requisitos de laboralidad, se entiende que la prestación de servicios prescinde de toda relación de trabajo, sin embargo, el proceso valorativo se torna complejo cuando nos encontramos ante un trabajador por cuenta propia y está circunscrito a un régimen de subordinación, contrariamente, a un trabajo donde se califica como autónomo, pero se sitúa en un régimen de ajenidad.

Referente a los trabajos previos realizados a nivel nacional, citamos a Fajardo (2016), quien en su artículo de una revista científica titulada “La presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, tuvo como objetivo general analizar la aplicación práctica de la presunción de laboralidad en el marco de una probanza mínima. La metodología empleada fue de una investigación descriptiva analítica, desde un enfoque teórico. A modo de conclusión, el autor sostiene que es necesario la imposición de un deber mínimo de probanza al trabajador, de modo que, la presunción de laboralidad no acarree un privilegio arbitrario, en consecuencia, subsista verdaderas relaciones civiles o mercantiles que, en estricto, no obedece a una subordinación, lo cual constituye el elemento característico en toda relación laboral.

Una opinión distinta es la de Arévalo (2020), quien en su artículo de una revista científica titulada “Los medios probatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, tuvo como objetivo general establecer el tratamiento de la teoría de la prueba en el nuevo proceso laboral. El autor aplicó una investigación de tipo descriptivo no experimental. Aplicando el método científico, el autor concluyó su investigación señalando que la prueba constituye la demostración de la veracidad de lo que se afirma respecto de los hechos que las partes han proferido con la única intención de crear convicción al Juez. Por otro lado, afirma que la presunción de una relación laboral no requiere solo de la acreditación de la prestación personal, ya que se requiere la existencia de los otros

elementos de un vínculo laboral: subordinación y remuneración. Además, precisa que en caso la parte demandada, es decir, el empleador, no aporte al proceso laboral prueba alguna que desvirtúe un contrato de trabajo, se tomará por cierto lo alegado por el actor.

Finalmente, Vilchez (2008) en su artículo de una revista científica titulada “Desnaturalización del contrato de trabajo”, planteó como objetivo general analizar la institución jurídica de la desnaturalización desde un punto de vista laboral-constitucional con una orientación de evitar los encubrimientos de las relaciones laborales. Aplicó una investigación de tipo descriptivo-analítico, de diseño no experimental. Las conclusiones a las cuales se arribó en la presente investigación se sintetizan a los siguientes supuestos: Existe una relación de causa-efecto entre encubrimiento y desnaturalización de contrato; el primero, hace uso de un mecanismo jurídico de forma simulada; el segundo, es la consecuencia directa respecto al reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, señaló que la desnaturalización constituye, en cierto modo, una sanción contra el empleador o el empresario, en tanto éste tiene que adecuar su conducta a la normativa laboral.

Respecto a las teorías relacionadas al tema consideramos menester puntualizar, en primer lugar, la inversión de la carga probatoria a *prima facie* la doctrina se pronuncia, de forma *cuasi* uniforme, al precisar que corresponde probar a quien afirma un hecho, de ahí la expresión latina del *onus probandi*. No obstante, la norma al aplicar la presunción *iuris tantum* lo que hace es invertir la regla general, de tal modo, que la carga de prueba se traslada y recaería hacia aquel que niega la existencia de una relación laboral (Vicuña y Santos, 2016). En este punto, la NLPT canaliza el caudal probatorio de un modo flexible, en tanto la carga probatoria impuesta al trabajador se sustenta en el principio protector del Derecho Laboral, es decir, supone que la carga probatoria que recae sobre el trabajador se aligere en gran medida. La muestra de ello, por antonomasia, es la presunción de laboralidad establecida en la citada norma. En esa línea, Ferro (2019) refiere que “se introdujo una presunción *iuris tantum* de la existencia de un contrato de trabajo y con ello se invirtió la carga de la prueba hacia aquel que es señalado como empleador” (p. 21-22). En consecuencia, la obligación

que, a priori, recae sobre las partes se invierte, pues se traslada al empleador la obligación de desacreditar las alegaciones del trabajador respecto a la existencia de su vínculo laboral. En ese sentido, el empleador deberá demostrar el cumplimiento de sus obligaciones, y el trabajador, los hechos que encajan su pretensión de un reconocimiento laboral (Osorio et al., 2020).

En cuanto a la presunción de laboralidad, el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 prescribe que la carga de probar la relación de trabajo le corresponde al actor, cuando menos, la prestación personal, toda vez que, los otros componentes son presumibles. Así, la presunción de laboralidad, en estricto, constituye una herramienta jurídica que va a motivar al juzgador determinar la existencia de una relación de trabajo; ello sin que la distancia entre el acervo probatorio del trabajador con el empleador signifique un impedimento (Gonzales, 2017). Tal prerrogativa, deja sin efecto la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, la cual obligaba al trabajador demostrar la existencia de un vínculo laboral, pues no se prescribía presunción que pretenda remediar esta contingencia (Nuñez, 2020). Sin embargo, es el empleador que por su condición dominante de la relación laboral puede facilitar la actuación probatoria exhibiendo documentación solicitada por el trabajador, incluso el juzgador de oficio puede solicitar la exhibición de determinado medio de prueba, sin que esto implique la suplencia de la carga probatoria que recae en cada una de las partes. De hacerlo, incurriría en un acto arbitrario y parcializado.

Un aspecto importante para dilucidar en la presente investigación, es lo referente al deber de colaboración de las partes en los procesos laborales. Esto supone que las partes involucradas en un proceso extiendan sus máximos esfuerzos para buscar una pronta y justa solución, de modo que, es necesario que las partes adjunten todos los medios de prueba que están a su alcance (Larroucau, 2010). De conformidad con lo señalado por el autor, no cabe duda que, el demandante y el demandado deben estar premunidos de toda información a efectos de facilitar el desarrollo del proceso, el cual tiende a buscar la verdad. No es en vano que, la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 tiene como uno de sus principios rectores, el principio de veracidad.

En relación a los medios sucedáneos de la prueba, Zavaleta (2018) refiere “Cuando se habla de indicio se alude a un concepto relacional. Ningún hecho o circunstancia es un indicio por sí mismo, sino cuando se conecta con otra realidad” (p. 201). Efectivamente, cuando el autor citado refiere que un indicio implica una relación, se infiere la existencia de dos hechos, los cuales en convergencia deben conducir a un razonamiento lógico-deductivo que nos permita arribar conclusiones válidas y cercanas a la verdad, de conformidad con el principio de veracidad y la prevalencia del fondo sobre la forma lo cual rige el nuevo proceso laboral. No obstante, los indicios no se encuentran regulados taxativamente en la norma, *ergo*, sus límites y extensiones no se encuentran definidos, por lo que no hay impedimento para que el magistrado interprete un hecho u objeto como indicio (Ávalos, 2020). Con todo, podemos concluir que un indicio hace referencia a un hecho que es notoriamente conocido, por el cual se aproxima a un hecho que es desconocido; y, es precisamente éste último el que se pretende revelar (Arévalo, 2020).

En ese orden de ideas, resulta imperioso establecer qué entendemos por carga de la prueba, empero, la doctrina ha desarrollado el concepto del derecho a la prueba por lo que, inevitablemente, se requiere conocer primero cómo se manifiesta dicho derecho. En palabras de Jimenez (2019) “Es una prerrogativa que deriva del debido proceso que le permite a cualquier persona que forma parte de un proceso judicial, defender sus intereses haciendo uso de los medios probatorios que regula la Ley” (p. 6). Asimismo, la prerrogativa que está inmiscuida al debido proceso activa el derecho de defensa que le acoge a las partes procesales implicadas en un proceso laboral, es por ello que, corresponde a cada una de las partes probar lo que se pretende. En consecuencia, el probar un hecho tiene que ser entendido desde dos dimensiones, como prueba, pero fundamentalmente como derecho (Barreda, 2019). En estricto, la carga de la prueba como institución procesal no está definido como tal en nuestra legislación, de ello se encarga la doctrina. La carga de la prueba, en esencia, constituye una regla general, por el cual las partes procesales están en la obligación de proporcionar los medios probatorios necesarios y pertinentes orientadas a

demostrar la veracidad de sus afirmaciones sobre la situación fáctica de las pretensiones demandadas (Arévalo, 2020).

Desde otro punto de vista, la institución procesal de la carga de la prueba, está estrechamente relacionado al derecho de una tutela jurisdiccional efectiva. En tanto, el análisis empleado no debe ser aislado de lo establecido en el inc. 3 del art. 139 de la Constitución (Priori, 2012). Del texto citado, podemos advertir que la carga de la prueba en todo proceso judicial está direccionado a la obtención de la tutela jurisdiccional efectiva. El derecho a la tutela jurisdiccional con amparo constitucional obedece a la satisfacción de un interés jurídicamente relevante. Es por ello, que la exégesis de la carga de la prueba trasunta sobre la dogmática de la tutela jurisdiccional.

Las contrataciones encubiertas son un hecho innegable, por tanto, corresponde definir una de las maneras de encubrir un contrato laboral. Nos referimos a un contrato de locación de servicios, el cual es utilizado, en muchas ocasiones, como un mecanismo de evasión de las normas laborales, lo cual contraviene el ordenamiento jurídico en general a tal punto de consolidarse en una simulación o fraude a la Ley. El fraude importa un proceso de demostración complejo, pues su comprobación se torna complicado en cuanto nos encontramos en una situación encubierta (Fernández, 2019). Estas inconductas se basan en el perverso uso de herramientas contractuales -como puede ser el contrato de locación de servicios- que conlleva a la obtención de prestaciones personales de manera encubierta burlando así las normas imperativas.

En ese sentido, cuando hay una divergencia entre un contrato laboral y un contrato civil, debe darse prioridad, en aplicación a la primacía de la realidad, al primero, siempre y cuando se adviertan los elementos esenciales como la prestación personal, remuneración y subordinación (Toyama, 2015). Aunado a ello, Valderrama y Tovalino (2014) afirman que nos encontramos ante un supuesto de simulación cuando el trabajador suscribe con su empleador un contrato civil o mercantil, ocultando la verdadera relación laboral y así desconocer las normas laborales, esto implica la supresión de derechos laborales. Esta realidad, en la que los empleadores simulan

una relación civil en desmedro de los derechos laborales de todo trabajador trae consigo una inestabilidad absoluta. Lupa y Puma (2019), hacen referencia en este extremo “La estabilidad laboral responde a que el trabajador está en la obligación de exigir a su empleador que el contrato que va a suscribir sea uno de plazo indeterminado, lo cual garantiza que solo sea despedido por causa justa” (p. 313).

Hasta este extremo del presente estudio, hemos definido las teorías relacionadas al tema citando diversos autores de la doctrina nacional e internacional. Sin perjuicio de ello, consideramos de suma importancia conceptualizar algunas instituciones jurídicas que sirven de soporte y solidez a la presente investigación. En principio, un **proceso laboral**, por excelencia, trasunta sobre una relación jurídica procesal en la que hay un demandante que, generalmente es el trabajador; y por otro lado, un demandando que, no siempre es el empleador. En tal sentido, un proceso laboral es aquel tipo de proceso que versa sobre materia relativas a una relación de trabajo. Por su parte, **la desnaturalización de contratos** se basa en la aplicación estricta del principio de primacía de la realidad. De ese modo, un contrato de naturaleza civil o mercantil, se convierte en uno de naturaleza laboral, dado que la realidad documentaria no se condice con la realidad fáctica. Por lo tanto, la desnaturalización supone una conversión hacia una relación laboral, lo cual está orientado a la progresión de derechos laborales y a la erradicación del mal uso de mecanismo legales que buscan evadir el cumplimiento de las normas laborales.

En cuanto al **contrato de trabajo**, es aquel acuerdo de voluntades entre el trabajador el empleador; el primero se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, y el segundo se obliga a retribuir la prestación de servicios recibidos haciendo uso de su poder de dirección y fiscalización dentro de los límites de razonabilidad y proporcionalidad. En contraposición, un **contrato civil** es un consenso entre privados a efectos de que una de las partes brinde un servicio a otro sin que medie subordinación alguna, además, dicha prestación se caracteriza por ser de carácter temporal.

Por otro lado, el **principio protector del trabajador** consiste en dotar de tutela judicial favorable al trabajador, siempre dentro de los márgenes de la legalidad, esto supone que el derecho laboral se interpreta desde un enfoque proteccionista a la parte más débil de una relación laboral. En esa idea, el **principio de primacía de la realidad**, es aquel principio que prioriza la realidad de los hechos, antes que cualquier documento que materialice una relación contractual, ya que, para efectos del reconocimiento de una relación laboral es de suma relevancia considerar las funciones del trabajador o los hechos que se producen en una relación de trabajo.

Por último, la relación entre la **inversión de la carga probatoria** y la **presunción de laboralidad**, la definimos en el sentido de que la carga de la prueba va a ser debidamente invertida en tanto la interpretación de la norma que regula la presunción de laboralidad sea sistemática y no literal, atendiendo a los principios del derecho laboral, y, principalmente aplicando la norma más favorable al trabajador. Para ello, la presunción de laboralidad debe ser garantizada a través de la presentación de indicios razonables y suficientes, de modo que la inversión de la carga probatoria tenga una utilidad más acentuada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica en la medida en que lo que se persigue es un estudio puro y minucioso de búsqueda de información, de modo que, el conocimiento respecto al tema estudiado se reproduzca en otros investigadores a efectos de ampliar la dogmática laboral. Para tal efecto, resultó importante aplicar un enfoque cualitativo. Vargas (2019) afirma que la metodología cualitativa plantea un estudio que tiende a entender fenómenos individuales o concretos, evitando de tal manera hacer referencia a una problemática desde un punto de vista general. En referencia al autor antes citado, la presente tesis constituye un estudio particularmente concreto, ya que, se concentra en la aplicación específica de una norma.

Al respecto Muntané (2010) señala que la investigación básica se caracteriza principalmente porque se origina en un marco teórico y no sale de él, pues lo que se persigue es el incremento de conocimientos que contribuyan a la ciencia. En ese sentido, la presente investigación estudió diversas instituciones jurídicas de la rama laboral y procesal laboral con el fin de nutrir las bases teóricas y puras del conocimiento jurídico.

Por otro lado, en la presente tesis se aplicó el diseño de la teoría fundamentada, ello en función a que se trató de generar nuevas teorías que conduzcan a una aplicación eficiente de la presunción de laboralidad y el modo en que la inversión de la carga probatoria cumpla su fin. Salgado (2007) refiere: “La teoría fundamentada va más allá de los estudios previos y los marcos teóricos conceptuales preconcebidos, en búsqueda de nuevas formas de entender los procesos sociales” (p.72). En esa línea de ideas, el diseño de investigación pretende establecer la estrategia que se aplicó para conseguir los objetivos propuestos, y para ello se buscó generar nuevas teorías en torno a la presunción de laboralidad y la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Según Carbajal y Miranda (2013) “Las categorías son conceptos primitivos del entendimiento puro y condicionan la totalidad del conocimiento y la experiencia; pero no se aplican entre sí” (p.2). En otras palabras, una categoría denota un cliché en sí mismo, mientras que la subcategoría supone un conjunto de micro aspectos que la categoría reúne (Cisterna, 2005). Por tanto, las categorías permiten establecer sistemáticamente los conceptos vertidos que contextualizan la investigación, los cuales a su vez permiten clasificar las mismas a efectos de constituir las subcategorías de las cuales se desprenden los problemas específicos.

A continuación, se muestra un cuadro en la que se precisa las categorías y las subcategorías de la presente investigación:

Tabla 1

Categorías y subcategorías

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: La inversión de la carga probatoria.	- Deber de colaboración procesal - Medios sucedáneos de prueba
Categoría 2: La presunción de laboralidad.	- Carga de la prueba - Contratación encubierta

Fuente: Elaboración propia (2020)

La presunción de laboralidad supone la utilización de una herramienta que facilita la carga probatoria del trabajador, el cual históricamente es la parte endeble de la relación de trabajo, ello obedece a probar la existencia de la relación laboral (Vicuña y Santos, 2016). Por otro lado, la inversión de la carga probatoria es definida en la Casación N° 2949-2001/Lima emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema, publicada en El Peruano el 31 de enero del 2003 en los siguientes términos

“...La inversión de la carga de la prueba implica que la Ley determina excepcionalmente quién debe probar. Existe afectación al debido proceso cuando...la inversión de la carga probatoria se aplica en los casos en que la Ley no establece”.

La matriz de categorización se encuentra anexada en el anexo 1.

3.3 Escenario de estudio

Referente al escenario de estudio, espacio en el cual se observó el fenómeno que motivó la presente investigación es el distrito judicial de Lima centro, concretamente el III Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la sede Alzamora Valdéz. El mencionado módulo corporativo está compuesto por órganos jurisdiccionales especializados en materia laboral, por lo que los magistrados que presiden los juzgados son profesionales con una alta especialización en materia laboral, los cuales, en virtud de la competencia conferida en el artículo 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 son competentes de resolver pretensiones relativas a los derechos laborales tanto en su parte individual como colectiva; así como la esfera previsional de los trabajadores.

Cabe precisar que, el escenario de estudio responde a la obtención de datos que se aplicó en la fase de desarrollo de investigación.

3.4 Participantes

Los participantes que intervinieron para la realización de la presente tesis están compuestos por Jueces Especializados en materia laboral, secretarios de juzgado (sean estos relatores, asistentes de despacho y secretaría de trámite o ejecución), así como abogados litigantes laboristas con amplia y acreditada experiencia en la materia.

Tabla 2

Participantes

Participante	Años de experiencia	Cargo laboral
García Ibañez, Guillermo	Abogado - 10 años de experiencia	Juez Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima
Runzer Carrion, Dora	Abogada - 30 años de profesión	Vocal Superior de la Primera Sala Laboral la Corte Superior de Justicia de Lima.
Ascarza López, Zulema	Abogada - 20 años de profesión	Juez Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima
Millones Palacios, Clara Elizabeth	Abogada - 20 años de profesión	Secretaria del 22 Juzgado Especializado de Trabajo (asistente de despacho) de la Corte Superior de Justicia de Lima.
Espinoza Ramírez, Janina Magda	Abogada - 28 años de profesión	Abogada litigante laboralista, ex magistrada en lo laboral y contencioso administrativo.
Dávila Farro, Ruben	Abogado - 21 años de profesión	Abogado litigante laboralista.
Llerena Zumaeta, Jhonattan Gerber	Abogado - 16 años de profesión	Abogado litigante laboralista.
Rodríguez Patrocinio, Rodolfo Juan	Abogado - 15 años de profesión	Abogado litigante laboralista.
Salinas Seminario, Pablo	Abogado - 44 años de profesión	Abogado litigante laboralista.

Calderón Mendoza, Andrés Adolfo	Abogado - 40 años de profesión	Abogado litigante laboralista.
--	-----------------------------------	--------------------------------

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, por excelencia, que se aplica en una investigación cualitativa es la **entrevista**. Al respecto, Amaya y Troncoso (2017) refieren que la entrevista constituye aquel instrumento que va a permitir la recolección de información cualitativa, es en ese sentido una importante herramienta destinado a la obtención de información que enriquece la investigación vertida por el investigador. El instrumento de nuestra técnica que se adoptó es la **guía de entrevista**, toda vez que, es a través de este medio que se materializa su fin mismo, esto es, la recopilación relevante de material doctrinario laboral y juicios personales con sustento jurídico que los entrevistados pueden aportar a la investigación, considerando su amplia trayectoria en el campo del derecho laboral. Concretamente, los entrevistados de la presente investigación respondieron en función a los objetivos planteados, para ello, la formulación de las preguntas de la guía de entrevista se ha elaborado minuciosamente de forma clara, objetiva y concreta. La guía de entrevista se encuentra anexada en el anexo 2.

También se aplicó la técnica de recolección de datos, **análisis documental**, esta técnica supone que el autor utiliza los conocimientos registrados por otros investigadores y los organiza de tal modo que el resultado es un análisis de todos los datos, consiguiendo con ello una síntesis de la información (Peña y Pirela, 2007). De ese mismo modo, el instrumento utilizado para la aplicación de la mencionada técnica es la **guía de análisis documental**, mediante la cual la información recolectada es estudiada desde diversas fuentes, sean estas doctrinarias, jurisprudenciales y normativas a fin de que contribuya a la realización de la presente, habida cuenta que, dicha información fue estrictamente especializada en el tema que nos avoca, esto es, la carga probatoria en los procesos laborales y su incidencia en la presunción de laboralidad. La guía de análisis de datos se encuentra anexada en el anexo 2.

3.6 Procedimiento

El procedimiento metodológico se basa en el plan que se aplicó para efectos de responder a la problemática planteada en la investigación. En primer lugar, la presente tesis se propone desde un enfoque cualitativo, de tipo básica, bajo el diseño de la teoría fundamentada. Por otro lado, a fin de aplicar nuestros instrumentos de recolección de datos, se solicitó a la administradora del III Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, sede Alzamora Valdez, el permiso correspondiente a efectos de que nos autorice la utilización de expedientes judiciales laborales que se encuentran en calidad de cosa juzgada consentida y/o ejecutoriada, ello para el cotejo y el análisis documental pertinente, asimismo, nos hemos contactado oportunamente con los jueces de dicho módulo a fin de que atiendan el emplazamiento de la guía de entrevista que se le proporcionó con el objetivo de que respondan cada interrogante, lo cual ha sido de gran utilidad para sustentar la tesis que se propone, también, se ha tenido una comunicación oportuna con abogados laboristas que litigan en la sede judicial de Lima Centro. Cabe indicar que, los expertos a los cuales se les entrevistó son profesionales con una indudable especialización en materia laboral, procesal laboral y previsional.

3.7 Rigor científico

Respecto al rigor científico del presente estudio, Arias y Giraldo (2011) refieren que es de suma importancia el rigor que se agrega a todo proceso que involucra una investigación, puesto que, la esencia no radica en el solo ser un trabajo de investigación, sino el cómo hacer del mismo. En ese sentido, la calidad es un componente que caracteriza esta investigación, de tal modo que, antes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, como es la guía de entrevista y la guía de análisis documental, hemos considerado necesario que dichos instrumentos sean validados por investigadores expertos en metodología de la investigación científica. Para tal efecto, adjuntamos la tabla 3. Por otro lado, cumpliendo con la calidad investigativa que respalda la presente tesis, hemos seleccionado con rigurosidad y de forma minuciosa a 10 especialistas en derecho laboral, los cuales cuentan con una

amplia y acreditada experiencia laboral en el sector privado y en la labor jurisdiccional, tal como se puede observar en la tabla 2 que se adjunta.

Tabla 3

Validación de la guía de la entrevista

Validación de la guía de entrevista			
Validador	Cargo	Porcentaje	Condición
Vargas Huamán, Esaú	Docente en la Universidad César Vallejo	93%	Aceptable
Prieto Chávez, Rosas Job	Docente en la Universidad César Vallejo	92%	Aceptable
Gamarra Ramón, José Carlos	Docente en la Universidad César Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.8 Método de análisis de datos

Respecto al método de análisis de datos, en el presente estudio se aplicó una interpretación de tipo descriptivo y exegético. Sobre este particular Champeil (2020) se pronuncia manifestando que la interpretación jurídica se basa en otorgar un significado coherente y válido a los presupuestos que componen las normativas legales. De ahí el sustento del aforismo jurídico *“cuando la ley es clara, hay que seguirla; cuando es oscura, hay que profundizar en las disposiciones”*. En esa línea, esta investigación abordó interpretaciones de textos normativos, jurisprudencia, así como de derecho comparado a efectos de valorar cada material dogmático que responde a los planteamientos de la presente tesis. Asimismo, los artículos científicos citados que representa la doctrina en materia laboral fueron cotejadas con los diversos pronunciamientos que nuestros expertos contribuyeron en la aplicación de nuestros instrumentos de recolección de datos.

Por otro lado, se consideró una interpretación inductiva, ya que el presente estudio tomó como punto inicial un artículo concreto de la norma adjetiva laboral a efectos de

abordar aspectos generales como criterios jurídicos que permitan la efectiva aplicación de las presunciones que protegen a los derechos de los trabajadores.

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación se sustentó bajo la originalidad empleada por el autor, por tanto, los principios éticos y morales están presentes durante el desarrollo de la misma. La información que se expuso en el presente estudio es como consecuencia de la recopilación de datos que el autor obtuvo desde diversas fuentes del Derecho, como la Ley, doctrina, jurisprudencia y juicios personales de los expertos laboristas a los cuales se les entrevistó, asimismo, se realizó un estudio de casos de diversos procesos judiciales en materia laboral a fin de sustentar los supuestos establecidos en la presente. Ello, en un estricto respeto a la fuente citada, pues cada cita empleada se encuentra validada en las referencias bibliográficas según los estándares establecidos por la American Psychological Association – APA. De tal manera que, el lector puede identificar con facilidad la información referida en todo el contenido del presente estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo de la presente investigación, desarrollaremos la aplicación de resultados contenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista, guía de análisis documental y guía de análisis jurisprudencial. En principio, iniciamos exponiendo los datos que fueron recolectados en la guía de entrevista respecto al objetivo general: determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020. Para tal efecto, se formularon las siguientes preguntas:

1. En su opinión, ¿de qué manera, la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima, 2020?
2. A su juicio, ¿considera usted que debe aplicarse la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales? ¿por qué y en qué casos?
3. A su criterio, ¿cree usted que la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo contraviene lo establecido en el artículo 4 del D.S N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral?

Respecto a la primera interrogante, García, Millones Rodríguez, Llerena, Dávila, Espinoza y Ascarza (2021) sostienen que la inversión de la carga probatoria permite equiparar la antigua expresión de igualdad de armas, obligando al empleador a tratar de destruir la laboralidad con las pruebas que tiene y que no son accesibles al trabajador, lo que no era posible antes con la Ley N° 26636. Sin embargo, Salinas y Runzer (2021) consideran que debe ser una norma excepcional y no general, pues su aplicación podría generar interpretaciones generales y subjetivas, por ello se debería de aplicar únicamente cuando se incumplen exhibiciones sin formular oposiciones o cuando los demandados incurren en actitudes de clara obstrucción a la Justicia. Por otro lado, Calderón (2021) precisa que la carga probatoria recae sobre las partes procesales para que puedan demostrar o acreditar lo contrario a las pruebas presentadas por la otra parte procesal.

Referente a la segunda pregunta, García, Calderón, Millones, Rodríguez, Llerena, Dávila, Espinoza y Ascarza (2021) señalan que es muy necesaria porque mantiene dinámica la probanza del proceso, la que antes era muy rígida, y es muy necesaria en los casos de laboralidad en los que el empleador tiene nuevas formas de tratar de eludir el rastro de una relación laboral, simulando la independencia del trabajo. Asimismo, puntualizan que es relevante en el proceso laboral, ya que, el objetivo que es llegar a la verdad material. Empero, Salinas (2021) precisa que una cosa es la presunción laboral relativa que admite prueba en sentido contrario y otra cosa es generar desde ya un resultado final por la aplicación indiscriminada de esta herramienta, que es una herramienta en sí misma y no el resultado final del derecho del trabajo.

En cuanto a la tercera interrogante, Calderón (2021) refiere que los artículos en mención, en cierta medida sí se contraponen, puesto que de exigir los elementos de laboralidad establecidos en el Art. 4, del TUO del DL 728, el artículo 29 de la NLPT pierde sentido y aplicación. En contraposición, García, Millones, Salinas, Rodríguez, Dávila y Ascarza (2021) manifiestan que no, por el contrario, la adecúa, la perfecciona. Una es la norma adjetiva y la otra la sustantiva, en tanto, la primera será consecuente a la segunda; es decir que, de acreditarse la existencia de una relación laboral, esta se presumirá con carácter de indeterminado. Desde otra arista, Llerena, Espinoza y Runzer (2021) consideran que ambas normas se complementan, sin embargo, los jueces, por lo general, exigen la acreditación de los 3 elementos.

En relación a nuestro objetivo específico 1: determinar si el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020. Para ello, se formularon las siguientes interrogantes:

4. Según su perspectiva, ¿en qué medida el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020?

5. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se manifiesta el deber de colaboración procesal en los procesos laborales bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de trabajo?

6. A su criterio, ¿considera usted que la carga de la prueba en los procesos laborales está correctamente distribuida? ¿por qué?

En cuanto a la cuarta pregunta, Calderón, Millones, Rodríguez, Llerena, Dávila, Espinoza, Ascarza y Runzer (2021), sostienen que el deber de colaboración procesal en los procesos laborales, garantiza determinar si estamos frente en una contratación encubierta. Pero en la realidad frente a los casos controvertidos, ese deber de colaboración procesal está determinado en la ley 29497, cuando hablamos de las reglas de conducta (artículo 11), es muy limitado especialmente por parte del empleado, por ello el Juez debe aplicar otro tipo de habilidades perceptivas y aplicar métodos de interrogación en las audiencias (Principio de oralidad e inmediación), para determinar que la alegada presunción de laboralidad, ha sido encubierta. No es el caso de García y Salinas (2021), quienes por el contrario, expresan que el deber de colaboración se entiende como una norma de conducta de las partes, pero no garantiza de por sí la presunción de laboralidad, pues aun si la colaboración del empleador el trabajador no se puede sustraer de la carga probatoria que evidencia rasgos característicos de la laboralidad, la que ya ha sido establecida por la Corte Suprema.

Respecto a la quinta pregunta, Calderón, Millones, Rodríguez, Llerena, Ascarza y Runzer (2021) señalan que se manifiesta en la conducta de cada una de las partes, cuando se exige la no alegación de hechos falsos, se exige el no ofrecimiento de medios probatorios inexistentes, que no existan obstáculos para actuar alguna prueba que conduzca a la verdad de los hechos, que no expongan alegaciones insostenibles que motivan a que se frustren audiencias debidamente programadas. Sin embargo, García, Salinas, Dávila y Espinoza (2021) refieren que este deber de colaboración no puede suplir a las partes, pues las presunciones laborales no son absolutas sino relativas y admiten pruebas en contrario, lo que depende de cada abogado.

Referente a la sexta pregunta, García, Millones, Rodríguez, Dávila, Ascarza y Runzer (2021) sostienen que ninguna de las partes debe sustraerse de la carga probatoria, y eso se refleja en la norma laboral, la que creen que se ha distribuido de manera óptima esta división de obligaciones en cuanto a probanza. En otras palabras, expresan que la carga de la prueba es conforme, es decir, la ley determina que quien afirma los hechos debe probarlo y solo en casos excepcionales deberá aplicarse la inversión de la carga. Desde otro punto de vista, Calderón, Salinas y Espinoza (2021) refieren que no lo está, pues a veces vemos que se presentan algunos errores reiterativos pues se tiene una interpretación excesiva de los principios in dubio pro operario, protector y aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador, basando todo el sustento de una sentencia en la no exhibición de ciertos documentos que en algunos casos ni siquiera son obligatorios en el régimen general común de la actividad privada. Una opinión independiente es la de Llerena (2021), quien manifiesta que, sin perjuicio de la carga de probatoria establecida en la NLP, Ley N° 29497, los abogados deben conducir su acervo probatorio a acreditar sus alegaciones.

En atención a nuestro objetivo específico 2: establecer si los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020. Para responder al objetivo planteado, se realizaron las siguientes preguntas:

7. Según su punto de vista, ¿cómo los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad la contratación encubierta, Lima, 2020?
8. A su juicio, ¿cuál es la problemática que afronta la aplicación de los medios sucedáneos de la prueba a efectos de garantizar la presunción de laboralidad?
9. En su opinión, ¿de qué manera la aplicación de la presunción de laboralidad evita las contrataciones encubiertas, sean estas de carácter civil o comercial?

Respecto a la séptima pregunta, García, Calderón, Millones, Dávila, Espinoza, Ascarza y Runzer (2021) refieren que los medios sucedáneos ayudan mucho en la laboralidad, pues son estos rasgos casi imperceptibles al derecho civil los que desnudan y muestran que las relaciones contractuales son más que un comercio contractual, lo

que ha sido tratado incluso por el Tribunal Constitucional al hablar de los rasgos de laboralidad. Al respecto, discrepa Salinas (2021), quien considera no se puede aplicar una norma de excepción para casos especiales y/o particulares para todos los casos en general. En tanto Rodríguez y Llerena (2021) precisaron que el juez es el único llamado a aplicar el derecho para resolver una situación de acuerdo a su criterio y experiencia, para ello se puede basar en indicios, pero es facultad exclusiva del Juez tomarlos en cuenta o no. En razón al criterio del juzgador se determinará si se aplica o no la prueba indiciaria.

En cuanto a la octava interrogante, García, Calderón, Millones, Espinoza y Ascarza (2021) sostienen que siendo que los medios sucedáneos se aplican en situaciones en las cuales el Juez, pese a las pruebas ofrecidas no llega a certeza: La problemática sería que no se cuenten con los auxilios establecidos para que se logre corroborar y completar la finalidad de los medios probatorios ofrecidos insuficientes para lograr el convencimiento deseado. Por otro lado, Salinas, Rodríguez y Llerena (2021) manifiestan que no existe mayor impedimento o limitación para que el magistrado pueda aplicar los medios sucedáneos de la prueba, para tal efecto, si la situación lo amerita debe aplicar, sin alejarnos del marco de razonabilidad y proporcionalidad. Desde otra postura, Dávila y Runzer (2021) expresan que los medios sucedáneos de la prueba no están expresamente establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pero su omisión no acarrea, necesariamente, un problema. Ya que, la doctrina y los pronunciamientos de la Corte Suprema, así como los plenos laborales sí lo consideran y tendrían que atenderse conforme a Derecho.

Finalmente, respecto a la novena pregunta, García, Calderón, Millones, Espinoza, Ascarza y Runzer (2021) señalan que la presunción de laboralidad evita las contrataciones encubiertas, esto se hace efectivo, cuando el empleador contratante diferencie claramente en el contrato el tipo de servicio que prestará el contratado, aplicando lo que se exprese en el texto, se efectúe en la realidad de los hechos. Que toda simulación o encubrimiento, será debidamente analizado por el órgano jurisdiccional, resolviendo conforme corresponda. Sin embargo, Salinas, Llerena y Dávila (2021) refieren que no las evita lamentablemente, y resulta paradójico que sea

el propio estado quien tenga el grueso de las contrataciones fraudulentas encubiertas con prestación de servicios. Por otro lado, una opinión distinta, nos la da Rodríguez (2021) al sostener que no cree que el reconocimiento del vínculo laboral deba reducirse a la acción jurisdiccional, pues considera que debe haber una medida preventiva a efectos de evitar contrataciones encubiertas. Sostiene que deben emitirse disposiciones que promuevan una política transparente y se sancione no solo de modo judicial, sino administrativa al empleador que de mala fe contrata de manera fraudulenta.

Por otro lado, en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis documental sobre el objetivo general: determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020, se examinó el artículo científico de Guerrero y Palacios (2020) titulado: La carga de la prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, una revisión a lo largo de su implementación, al respecto, sostuvieron que las partes procesales se encuentran en la libertad de ofrecer los medios de prueba que acrediten sus pliegos, no obstante, aquella facultad no siempre tiene una simetría justa, es así que, el derecho laboral advierte que una parte procesal se encuentra en mejor posición al tener contacto directo con los documentos que permitirían alcanzar la verdad. Por ello, el derecho del trabajo en un afán garantista reservando la igualdad de armas prescribe la inversión de la carga de la prueba, de modo que, la parte menos favorecida no esté indefensa. También analizamos la Casación Laboral N° 17885-2017-Santa expedida por Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Los jueces conformados por los Dres. Arias, Rodríguez, Ubillus, Malca y Ato, precisaron en el considerando décimo quinto que se admite la prueba dinámica, lo que se reproduce en que la carga de la prueba recae en la parte que se encuentre en mejores condiciones de presentar los medios probatorios. Ergo, el actor, puede satisfacer su carga probatoria solicitando la exhibición de determinado documento, el cual le es imposible ostentar. Ejemplo de exhibiciones que reflejen

rasgos sintomáticos para acreditar una relación laboral sería el cuaderno de ingreso y salida del centro de trabajo, las herramientas o materiales de trabajo.

En cuanto a nuestro objetivo específico 1: determinar si el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta. Para tal efecto, se estudió el artículo científico de Vilchez y Huerta (2021) titulado: La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras. El problema de la temporalidad en la conservación de documentos. El autor precisa que es un factor con suma relevancia en el proceso laboral el deber de colaboración procesal ya que esta deberá caracterizar a los sujetos procesales, sin embargo, si bien la norma no expresa literalmente tal elemento procesal, refiere de forma tácita cuando las partes obstaculizan la actividad probatoria, pues, contravienen el deber que le asiste a todas las partes de un proceso. Máxime, cuando la norma adjetiva señala que el juzgador puede extraer conclusiones en favor de la parte de contraria, si una de ellas transgrede el principio de buena fe procesal y el deber de colaborar, lo que conduce, de forma irremediable, no llegar a la verdad material.

Respecto a nuestro objeto específico 2: establecer si los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020. Respondiendo al objetivo planteado, se analizó la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (198) de la Organización Internacional de Trabajo, mediante la citada recomendación la OIT expresa que los Estados miembros deben erradicar aquellos maniobra o abusos de derecho, mediante la cual se oculte una real situación de trabajo, pues si un empleador no reconoce a su trabajador su condición de tal, deberá demostrar que es una relación autónoma y no subordinada, sin embargo, los Estados miembros deben procurar brindar una protección a aquellos trabajadores que encuentran menoscabados sus derechos. Una expresión genuina para ello, es considerar los medios sucedáneos de la prueba cuando hay dificultad del trabajador de exponer medios de prueba. Asimismo, estudiamos la Casación Laboral N° 608-2017-Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República,

conformados por los señores jueces Arévalo, Yrivarren, Rodas, De la Rosa y Mallca. Al respecto, los magistrados supremos refirieron que el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 constituye una facilitación probatoria que se le ha otorgado al trabajador, empero, resalta que tal facilitación no involucra que el actor no presente mínimamente indicios o rasgos sintomáticos que aseguren al juzgador que una relación civil es una relación laboral. En virtud a ello, los jueces como protagonistas de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 deberán actuar sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, encontrándose en la obligación de motivar sus resoluciones judiciales, mínimamente sobre indicios claros y concretos.

En esta sección, describiremos la discusión de resultados, como consecuencia de la aplicación del método de triangulación, a partir de la información obtenida en los instrumentos de recolección de datos como la guía de entrevista y guía de análisis documental, así como los antecedentes de la presente investigación y el aporte doctrinario que sustenta la misma.

En principio, de los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos, trabajos previos y teorías respecto del objetivo general, la mayoría de los entrevistados especialistas en Derecho del Trabajo sostienen que la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales no garantiza la aplicación de la presunción de laboralidad, toda vez que, la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 es una presunción iuris tantum, es decir, admite prueba en contrario, no obstante, puntualizan la necesaria dinámica de probanza, esto es que, en aplicación de la inversión de la carga probatoria se flexibiliza la carga probatoria siendo esta menos rígida con tendencia favorable al trabajador. Sin embargo, los entrevistados en minoría señalan que la inversión de la carga probatoria garantiza que la presunción de laboralidad alcance sus fines.

Por otro lado, de los hallazgos obtenidos en las guías de análisis documental, los jueces que integran la Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación recaída en el expediente N° 17885-2017-Santa precisaron que la carga de la prueba se invierte

hacia la parte que se encuentra en condiciones más favorables de presentar determinados medios probatorios, ello, en estricta salvaguarda de las cargas probatorias que compete a cada parte. Empero, la prueba dinámica adquiere mayor relevancia cuando se trata del reconocimiento de una relación laboral, toda vez que, hay una relación directa con el encubrimiento de la misma. Del mismo modo, Guerrero y Palacios (2020) sostienen que la probanza en un proceso laboral siempre es desigual y asimétrica, por tanto, el ordenamiento jurídico prescribe mecanismos garantistas que tienden a la igualdad de armas, un ejemplo, por antonomasia, es cuando la carga probatoria en los procesos laborales se invierte.

Seguidamente, en contraste con la información recabada en los antecedentes, Rodríguez (2014) en su investigación respecto a la carga de la prueba, medios de prueba y valoración de la prueba manifiesta que la regla general del *onus probandi* se relativiza en el derecho laboral, principalmente porque hay excepciones proteccionistas al trabajador, donde solo basta la solicitud de un medio prueba (exhibiciones) a la parte contraria, para satisfacer la carga probatoria que recae sobre el trabajador. No obstante, señala el autor, el juzgador deberá aplica la máxima de sus experiencias a efectos de analizar y reconocer indicios conducentes a garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

En esa línea, el aporte doctrinario de Ferro (2009) precisa que, la presunción de laboralidad, objeto de estudio de la presente investigación, permitió que la carga de la prueba se invierta en dirección contraria al trabajador. En ese orden de ideas, Gonzales (2017) esboza con mayor detalle precisando que la inversión de la carga probatoria se traduce a la aplicación de la presunción de laboralidad, siendo esta última una herramienta eficaz que desembrolle relaciones de trabajo que se encuentran disfrazadas por un tecnicismo legal o una figura contractual ajena a la relación laboral.

En consecuencia, a partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes y teorías relacionadas al tema, demostramos el supuesto general, toda vez que, la mayoría de los entrevistados sostienen que la inversión de la carga probatoria no garantiza la presunción de laboralidad, pues, si bien

la norma establece implícitamente la inversión de la carga probatoria, ello en la praxis no se materializa, sin embargo, reconocen que la carga probatoria en el proceso laboral es injusta y desigual. Así también lo entienden los jueces de Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República al señalar que la carga de la prueba es invertible, pero su literalidad no garantiza el cumplimiento de la misma, ya que, la carga probatoria está expresamente distribuida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Aunado a ello, los investigadores precisan que la relativización de la carga probatoria no enerva la presentación de medios de prueba, o, por lo menos, indicios razonables, del mismo modo, los doctrinarios coadyuvan lo antes indicado, ya que se limitan a precisar que la presunción de laboralidad es una herramienta eficaz, sin embargo, no supone que en el terreno de los hechos lo sea, es decir, la norma es útil, pero su aplicación no lo es. En síntesis, la precisión de la inversión de la carga probatoria en la nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 constituye un avance importante para erradicar la malutilización de figuras jurídicas que condicionan a un trabajador a ser *extra muro*.

Ahora bien, en este apartado, desarrollaremos la información obtenida en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes y el estudio doctrinario respecto del objetivo específico 1, la mayoría de los entrevistados laboralistas precisaron que el deber de colaboración procesal en los procesos laborales no garantiza la aplicación de la presunción de laboralidad reconocida en la NLPT, Ley N° 29497, ya que se trata de un deber general que trasunta sobre cualquier litis judicial, sin que las partes estén obligadas a su cumplimiento. En atención a ello, refieren que el juez debe aplicar otros métodos de persuasión, por ejemplo, el interrogatorio espontáneo o la inclusión de un medio de prueba de oficio como la declaración de parte de cualquiera de los sujetos procesales, no obstante, precisan que la conducta de las partes proceso laborales deben estar con arreglo al artículo 11 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por otro lado, los entrevistados en minoría aducen que cuando las partes aleguen hechos falsos o inexistentes contravienen al deber de colaboración procesal, por lo que es factible la aplicación de la presunción de laboralidad.

En cuanto a los datos encontrados en nuestra guía de análisis documental, Vilchez y Huerta (2021) señalaron que el deber de colaboración procesal está dirigido a los sujetos procesales de toda controversia judicializada, pero la imprecisión en la norma procesal de este deber no garantiza que haya una efectiva aplicación de la presunción de laboralidad, asimismo, refieren que el juzgador está facultado de extraer conclusiones en perjuicio de la parte que expresa una conducta irracional o que evite llegar a la verdad material.

En referencia a los trabajos previos, por un lado, Vilchez (2008) en su investigación referida a la desnaturalización de contratos, precisa que la presunción de laboralidad es un medio que se hace presente en una relación de causa - efecto, por un lado, la causa es el encubrimiento de una relación laboral, y por otro, la desnaturalización es la consecuencia, por tanto, una conducta de la parte empleadora es encubrir una relación laboral, la que, manifiestamente, contraviene el deber de colaboración procesal. En esa línea Arévalo (2020) manifiesta que, la norma permite extraer conclusiones en beneficio del trabajador en caso la parte demandada no aporte medio probatorio que desvirtúe la relación de trabajo pretendida.

El aporte de la doctrina también ha sido considerada, es así que Laurrocau (2010) expresa que el trabajador y el empleador están en el deber de adjuntar los medios probatorios que consideren pertinente a efectos de probar su teoría del caso, por ello, según este autor, el deber de colaboración procesal supone que ambas partes deban encontrarse premunidos de toda la documentación posible, ya que, a través de una interpretación sesuda y de los medios probatorios presentados por las partes el juzgador deberá llegar a la verdad material, ello, en virtud del principio de veracidad establecido en el artículo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, los antecedentes y la doctrina, demostramos el supuesto específico 1, ya que la mayoría de los entrevistados señalaron que el deber de colaboración procesal no garantiza la presunción de laboralidad, en tanto nos encontramos ante un deber de índole general, no concreto y menos aún, obligatorio para las partes, asimismo,

señalaron que es un deber que tiene más sentido con las reglas de conducta establecidas en el artículo 11 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497. En esa línea, precisaron que el Juez deberá optar por otras medidas más asertivas respecto a la colaboración de las partes, pudiéndose tomar en consideración la declaración de parte con las técnicas apropiadas de un interrogatorio. De la misma manera, los investigadores manifestaron que el deber de colaboración procesal tiene una carencia, la cual se refiere a la imprecisión de la norma adjetiva, habida cuenta que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, permite extraer conclusiones en detrimento de la parte que, encontrándose en mejor posibilidad de exhibir cierta documentación o, en el peor de los casos, lo oculta. Los doctrinarios, en ese sentido, precisan que la propia conducta del empleador al encubrir una relación laboral para reducir sus costos e incrementar su capital, pone de manifiesto su ánimo de no colaborar con la erradicación de tal flagelo. Asimismo, señalan que solo con el deber de colaboración procesal, no es viable la determinación de la aplicación de laboralidad. En razón a ello, consideramos que el deber de colaboración procesal es un factor coadyuvante a la presunción de laboralidad, sin embargo, por su generalidad *per se*, no garantiza la aplicación debida de la presunción de laboralidad.

En este extremo, contrastaremos los datos obtenidos a partir de nuestros instrumentos de recolección de datos, antecedentes y la doctrina, en relación a nuestro objetivo específico 2. Iniciamos con los resultados obtenidos en nuestra guía de entrevista, la mayoría de los especialistas entrevistados señalaron que los medios sucedáneos de la prueba garantizan la presunción de laboralidad, puesto que son rasgos que exponen y desnudan el encubrimiento verdaderas relaciones de trabajo, además, los medios sucedáneos de la prueba son, efecto, sucedáneos de una prueba que no causa certeza. Y en el particular caso, en el que se pretenda el reconocimiento de una relación laboral, se traduce a un auxilio válido y eficaz para probar un hecho base. También precisan que la legislación no establece ningún impedimento para aplicarla, por lo que no es óbice de implementarlas a fin de causar certeza al magistrado. Desde otra arista, los entrevistados en minoría, sostienen que los medios sucedáneos de la prueba solo deben ser aplicado para casos estrictamente excepcionales y ello no debe

estar alejado de la razonabilidad y proporcionalidad que cada caso en concreto amerite.

En relación a los resultados obtenidos en nuestra guía de análisis documental, analizamos, en principio, la Recomendación sobre la relación de trabajo 2006 (198), la cual precisa que, los Estados Miembros están en el deber de implementar herramientas a fin de suprimir abusos de derecho -generalmente disfrazando una relación laboral con una relación civil o mercantil-, y para ello, los medios sucedáneos de la prueba constituyen un útil instrumento a efectos en supuestos en el que el proletario está en una situación vulnerable y le es complicado presentar una prueba plena. De igual manera, los jueces integrantes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República señalaron en la sentencia recaída en el expediente N° 608-2017-Lima que los medios sucedáneos de la prueba garantizan la presunción de laboralidad, ya que el actor debe presentar indicios mínimos que configuren una relación de trabajo, pues ello, responde a una facilitación probatoria que tiene conexión lógica con la presunción de laboralidad.

Respecto a nuestros antecedentes, Orellana (2016) en su investigación de la teoría del haz indiciario, precisa que el Juez, aplicando la máxima de sus experiencias, deberá reconocer una relación de trabajo en función del elemento característico de una relación laboral, la dependencia o subordinación, para tal efecto, es menester considerar un tratamiento referido al indicio deliberatorio. Asimismo, Sánchez-Uran (2019), en su artículo científico, señala que, ante la ausencia de uno de los elementos constitutivos de la relación laboral es pertinente un proceso de valoración probatoria de forma conjunta, es decir, tendiendo en consideración la prueba plena y la prueba indiciaria.

La doctrina citada de Zavaleta (2018) refiere que un indicio hace alusión a una situación en particular, ya que, el indicio per se no es un indicio, sino que es necesario que se concatene con otra para efectos de dar por válida la situación o hecho presumible. Asimismo, Ávalos (2020) precisa que, el juzgador está en plena facultad de aplicar un hecho u objeto como indicio ante incertidumbre que genera duda, del

mismo modo, Arévalo (2020) manifiesta que, los medios sucedáneos de la prueba exponen hechos desconocidos con la finalidad de concluir en un hecho conocido, y es finalmente este último la justificación de presentar indicios que revelan una relación laboral.

Por consiguiente, de los resultados encontrados en los instrumentos de recolección de datos, trabajos previos y teorías relacionadas al tema demostramos el supuesto específico 2, ya que la mayoría de los entrevistados señalaron que los medios sucedáneos de la prueba garantizan la presunción de laboralidad, pues estos conducen a generar certeza ante la incertidumbre de determinado hecho. En ese orden de ideas, la Recomendación sobre la relación de trabajo 2006 (198) sugiere que es necesario que los medios sucedáneos de la prueba sean aplicados de forma tal que se evite que el derecho sea una herramienta abusiva para los trabajadores, se aúnen a esta idea, los jueces integrantes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, toda vez que, ello responde a una facilitación probatoria que pretende erradicar malas prácticas empresariales, al contratar a personal fuera de los márgenes de una relación laboral. En concordancia con ello, los investigadores precisan que es importante que un indicio refleje una relación de dos situaciones, pues mediante este vínculo se busca que un hecho conocido revele una situación desconocida y, en efecto, sea esta última la que determine una relación laboral. De esa misma manera, la corriente doctrinaria estudiada, señala que, los medios sucedáneos de la prueba justifican que, en un proceso laboral, una de las partes, generalmente el trabajador, recurra a una prueba indiciaria, máxime si el empleador asume una conducta obstruccionista que dificulta la presentación de medios de prueba. Ergo, los medios sucedáneos de prueba actúan como un mecanismo eficaz para efectos de salvaguardar verdaderas relaciones de trabajo que se encuentran en desamparo legal.

V. CONCLUSIONES

De lo expuesto en el desarrollo de la presente tesis, concluimos con las siguientes premisas:

PRIMERO: La inversión de la carga probatoria en el marco del nuevo proceso laboral bajo los alcances de la Ley N° 29497 no garantiza que la presunción de laboralidad sea un instrumento tutelar de los derechos de los trabajadores, *ergo*, su imperiosa prescripción en la norma no es tal, no obstante, el cuerpo normativo que regula las relaciones laborales obedece a una aproximación en donde las partes de un vínculo civil -que se pretende laboral- tengan las herramientas más pragmáticas a fin de acreditar sus alegaciones, en el particular caso, el reconocimiento de un vínculo laboral. Como es de advertirse, la expresa consagración de la presunción de laboralidad -que se entiende relativa- carece de un complemento sustancial normativo como es la determinación de recurrir a otros elementos probatorios. En ese sentido, la inversión probatoria en el proceso laboral constituye un medio necesario, empero, su aplicación es deficiente por los defectos acaecidos en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, lo cual motiva que los jueces laborales expresen pronunciamientos jurisdiccionales endebles y hasta contradictorios.

SEGUNDO: Por otro lado, precisamos que, el deber de colaboración procesal supone una garantía procesal respecto a los procesos judiciales laborales en las cuales se pretende la revelación de un contrato laboral, sin embargo, el tratamiento doctrinario que sustenta la misma no se traduce a un aparejo que permita la debida aplicación de la presunción de laboralidad, por tanto, el deber de colaboración procesal encuentra sus líneas y se adecúa con mayor perfección en las reglas de conducta descritas en el artículo 11 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. Esto significa que, en tanto el deber de colaboración procesal no aterrice en situaciones concretas atribuibles a hechos fraudulentos, el Juez deberá optar una conducta imparcial, pero vigilante, esto último en el sentido de impedir obstruccionismo probatorio, es decir, evitar que la parte empleadora utilice argucias o subterfugios que eludan la aplicación de la norma laboral, asimismo, el juzgador, en ánimo de llegar a la verdad material,

deberá indagar cada situación en concreto priorizando la realidad de los hechos y dotándoles los efectos legales en caso los fundamentos del trabajador sean amparados.

TERCERO: Finalmente, se pudo determinar que los medios sucedáneos de la prueba constituyen un mecanismo valioso y garantista para efectos de aplicar justamente la presunción de laboralidad, estudiada en el presente proceso. Su valía se traduce a demostrar, y con ello a generar certeza al juzgador respecto a un hecho incierto, pero que, en aplicación de la primacía de la realidad, configura un acto fraudulento. En esa línea, los indicios asumen un rol de suma importancia para la presunción de laboralidad, pues, estos son insumos probatorios que auxilian al proletario en situaciones en las cuales exista un escollo probatorio generado por sus carencias *per se*, o, por actos que burlan la buena fe procesal atribuible a la parte contraria. Es así que, los indicios o también llamados prueba indiciaria tienen un respaldo en el principio protector del derecho laboral, lo cual naturalmente no se condice con la entelequia de la igualdad de armas que sustenta un proceso judicial. En buena cuenta, los medios sucedáneos de la prueba, al ser utilizados por el proletario, tienen un carácter binario, por un lado, intentar compensar la desigualdad natural en el derecho laboral, en tanto el capitalista tiene bajo subordinación al que no tiene los medios de capital; y por otro, la erradicación frontal contra los empleadores que buscan argucias bajo la sombra de un tecnicismo o figura legal.

VI. RECOMENDACIONES

En atención a las conclusiones precisadas precedentemente, extendemos nuestras recomendaciones en los siguientes términos:

PRIMERO: En principio, recomendamos al Poder Legislativo la presentación de una iniciativa legislativa sosteniendo una reforma normativa en el siguiente sentido: que, el artículo 23.2 de la Nueva Ley procesal del trabajo, Ley N° 29497 complemente el artículo 4 del Texto único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estando a que no son normas contradictorias, por el contrario se complementan; ello, a efectos de otorgar mayor solidez al ordenamiento jurídico laboral en lo que respecta a la probanza de una relación de trabajo. Esto supone que la norma adjetiva se traslade a una norma sustantiva como es el TUO del Decreto Legislativo N° 728, de tal manera que, el concepto de una relación laboral y su probanza tenga una estructura más ordenada y sobre ello, se pueda teorizar con mayor entendimiento. Sin perjuicio de lo anterior, consideramos importante que los legisladores tengan en cuenta que, el artículo 23.2 de la Nueva Ley procesal del trabajo, Ley N° 29497 debe precisarse en primer orden, toda vez que, es la norma, en esencia, la que define un contrato, y lo segundo, la indeterminación del mismo.

SEGUNDO: De otro lado, exhortamos a los jueces laborales aplicar las medidas sancionatorias establecidas en el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, ante la inobservancia de lo dispuesto inciso b) del artículo 11 del cuerpo legal antes mencionado, referido a la manipulación indebida de los medios probatorios. Del mismo modo, sugerimos a los abogados tener mayor diligencia cuando sustentan su teoría del caso y esta pueda ser acreditada con los medios probatorios que presentan, atendiendo a la carga de la prueba que la Ley establece y procurando presentar indicios razonables a fin de que la presunción de laboralidad tenga mayor operatividad.

TERCERO: Por último, sugerimos a los órganos jurisdiccionales laborales competentes para conocer materias relativas a relaciones laborales, ser minuciosamente cuatelosos al aplicar la presunción de laboralidad establecida en el

artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, puesto que, de una precisión liminar de la norma en mención se advierte que esta solo obliga al trabajador probar la prestación personal de servicios, por lo que los jueces están obligados al cumplimiento de la legislación laboral, ya que en virtud de un sustento jurídico se funda una alegación fáctica. Para tal efecto, sus resoluciones judiciales deberán estar sometidas a una motivación exhaustiva en hechos y en Derecho, y teniendo en cuenta fundamentalmente los medios sucedáneos de la prueba, toda vez que, estos conducen a la verdad de los hechos. Asimismo, deberán considerar de suma relevancia el optimizar la máxima de sus experiencias a efectos de llegar a la verdad material, en atención a que el fundamento para aplicar la presunción de laboralidad se cimienta en el principio protector, por tanto, no es factible exigir medios probatorios plenos que acrediten los otros elementos que componen la relación laboral, esto es, la remuneración y subordinación.

REFERENCIAS

- Amaya, A., & Troncoso, C. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de la salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(02), 329-332. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Arévalo, J. (2020). Los medios probatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Actualidad Laboral*, 06-18. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/revista-actualidad-laboral-agosto-2020/>
- Arias, M., & Giraldo, V. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Investigación y educación en enfermería*, 29(3), 500-514. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Ávalos, O. (2020). La presunciones en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones laborales*, 83-90.
- Barreda, R. (2019). La prueba de oficio en el proceso laboral en el Perú. *Actualidad Laboral*, 13-16. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/revista-actualidad-laboral-octubre-2019/>
- Carbajal, L., & Miranda, H. (2013). Teorías, categorías y conceptos: una visión interdisciplinaria en el análisis del espacio y el tiempo. *Revista Comunicación*, 11(3). Obtenido de <https://revistas.tec.ac.cr/index.php/comunicacion/article/view/1270>
- Champeil, V. (2020). Los métodos de interpretación, sus límites y consecuencias para la investigación. *Revista Jurídica De Investigación e Innovación Educativa (REJIE Nueva Época)*, (22), 119-134. Obtenido de: <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuevaepoca/article/view/7901>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y Triangulación como procesos de invalidación del conocimiento en investigación cualitativa. *Revista Theoría, Ciencia, Arte y*

Humanidades, 14(1), 61-71. Obtenido de http://www.ubiobio.cl/miweb/webubb.php?id_pagina=2832

Fajardo, M. (2016). La presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*(46), 333-340. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18855>

Fernández, F. (2019). Idoneidad de las pruebas acreditativas del fraude en la protección por desempleo. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*(139), 125-159.

Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

García, A. (2017). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales un enfoque sustantivo y procesal*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Gonzales, B. (2017). *La alternativa law cost: la desnaturalización de las relaciones civiles a la luz de la recomendación N° 198 de la OIT*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santa María, Perú.

Guerrero, F., & Palacios, L. (2020). La carga de la prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones laborales*, 66-71.

Jimenez, C. (2019). Carga de la prueba: Aplicación del Decreto Legislativo N° 1310 en materia laboral. *Actualidad Laboral*, 5-10. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/revista-actualidad-laboral-noviembre-2019/>

Laurrocau, M. (2010). La buena fe procesal y el deber de colaboración de las partes en los procedimientos laborales. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 67-81. Obtenido de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/43028>

Lora, G. (2010). La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso: a propósito de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *IUS*

ET VERITAS, 20(41), 250-260. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12123>

Lupa, M., & Puma, S. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social*(57), 313-320. Obtenido de <https://lnx.derechoycambiosocial.com/ojs-3.1.1-4/index.php/derechoycambiosocial/article/view/147>

Muntané, R. (2010). Introducción a la investigación básica. *Sociedad Andaluza de Patología Digestiva*, 33(3), 221-227.

Nuñez, S. (2020). Presunción de laboralidad y plataformas digitales: de la subordinación a la prestación personal. *Soluciones laborales*, 81-88.

Orellana, P. (2016). *La noción jurídica de la teoría del haz indiciario de laboralidad a la luz de la simulación y de la apariencia en el ámbito de la contratación laboral* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Chile.

Osorio, C. Quiñonez, S. Valdivia, L. (diciembre, 2020). La tercerización y sus consecuencias para el Derecho Procesal del Trabajo. *Soluciones laborales*, 91-100.

Peña, T., & Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, Cultura y Sociedad*(16), 55-81. Obtenido de <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/ICS/article/view/869>

Puntriano, C. (2020). A diez años de la regulación de la presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones laborales*, 47-65.

Priori, G. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS*, 20(41), 250-260. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/issue/view/1102>

- Rodríguez, F. (2014). *La carga de la prueba, medios de prueba y valoración en las causas sustanciadas por reclamos de conceptos extraordinarios. Circunscripción judicial laboral del Estado Nueva Esparta* (Tesis de postgrado). Universidad Central de Venezuela, Venezuela.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños y evaluación del rigor metodológico. *Liberabit*, 13(13), 71-78. Obtenido de <http://ojs3.revistaliberabit.com/publicaciones/?portfolio=revista-liberabit-vol-13>
- Sánchez-Urán, Y. (2019). La fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*(143), 2254-3295.
- Sanguineti, W. (2007). La presunción de laboralidad: Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 1(1), 325-340. Obtenido de <https://doi.org/10.35292/ropj.v1i1.105>
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico-práctico*. Lima, Perú: Soluciones laborales.
- Toyana, J., & Higa, A. (2011). La prueba en el derecho laboral: el proceso inspectivo y la justicia oral. *Derecho & Sociedad*(37), 220-231. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175>
- Valderrama, L., & Tovalino, F. (2014). *Despido arbitrario. Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Vargas, L. (2019). Incidencia del consumo y marcas en la experiencia de bienestar subjetivo entre jóvenes: una exploración cualitativa. *Revista de Comunicación*, 18(1), 166-190. Obtenido de <https://doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A9>
- Vicuña, R., & Santos, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. *Ciencia y*

Tecnología(2), 27-44. Obtenido de
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1379>

Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. IUS ET VERITAS, 18(36), 336-384. Obtenido de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>

Vilchez, R., & Huerta, J. (2020). La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras. Soluciones laborales, 72-80.

Zavaleta, R. (2018). Razonamiento probatorio a partir de indicios. Derecho & Sociedad(50), 197-219. Obtenido de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20388>

Casación N° 2949-2001/Lima emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema, publicada en el Peruano el 31 de enero del 2003.

Casación N° 17885-2017/Santa emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 18 de diciembre del 2019.

Casación N° 608-2017/Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 03 de octubre del 2017.

Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 15 de enero del 2010.

Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 21 de marzo de 1997.

Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (198) de la Organización Internacional de Trabajo. Obtenido de: <https://bit.ly/3ypOoLr>

ANEXOS

- 1. Matriz de categorización**
- 2. Guía de entrevista y guía de análisis documental**
- 3. Ficha de validación de datos**
- 4. Declaratoria de originalidad el autor**
- 5. Declaratoria de autenticidad del asesor**
- 6. Autorización de publicación en repositorio institucional**

ANEXO 1: Matriz de categorización “La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad, Lima, 2020”

Objetivos de investigación	Categorías	Conceptualización	Subcategorías	Fuentes	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
<p>Objetivo General Determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020.</p> <p>Objetivo Específico 1 Determinar si el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020.</p> <p>Objetivo Específico 2 Establecer si los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020.</p>	<p>La inversión de la carga probatoria.</p> <p>La presunción de laboralidad</p>	<p>La inversión de la carga de la prueba implica una inversión en la carga de la prueba, ello en aras de equilibrar las evidentes desigualdades en la probanza de una relación de trabajo.</p> <p>La presunción de laboralidad supone la utilización de una herramienta que facilita la carga probatoria del trabajador, sin embargo, dicha flexibilidad probatoria no debe implicar un abuso de derecho.</p>	<p>-El deber de colaboración procesal</p> <p>-Medios sucedáneos de la prueba</p> <p>- Carga de la prueba</p> <p>- Contratación encubierta</p>	<p>- Distrito Judicial de Lima Centro</p> <p>- Estudios jurídicos de Lima Centro</p> <p>-Ley</p> <p>- Doctrina</p> <p>- Jurisprudencia</p>	<p>Técnicas:</p> <p>- Entrevista</p> <p>- Análisis documental</p> <p>Instrumentos:</p> <p>- Guía de entrevista</p> <p>- Guía de análisis documental</p>

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

TEMA: “La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad, Lima, 2020”

Entrevistado.....

Cargo/profesión/grado académico.....

Institución.....

Objetivo general

Determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020.

1. En su opinión, ¿de qué manera, la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima, 2020?

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

2. A su juicio, ¿considera usted que debe aplicarse la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales? ¿por qué y en qué casos?

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

3. A su criterio, ¿cree usted que la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo contraviene lo establecido en el artículo 4 del D.S N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral?

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

Objetivo específico 1

Determinar si el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020.

4. Según su perspectiva, ¿en qué medida el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020?

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

5. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se manifiesta el deber de colaboración procesal en los procesos laborales bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de trabajo?

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

6. A su criterio, ¿considera usted que la carga de la prueba en los procesos laborales está correctamente distribuida? ¿por qué?

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

Objetivo específico 2

Establecer si los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020

7. Según su punto de vista, ¿cómo los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020?

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

8. A su juicio, ¿cuál es la problemática que afronta la aplicación de los medios sucedáneos de la prueba a efectos de garantizar la presunción de laboralidad?

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

9. En su opinión, ¿de qué manera la aplicación de la presunción de laboralidad evita las contrataciones encubiertas, sean estas de carácter civil o comercial?

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

Sello y firma

Lima, de del 2020.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad, Lima, 2020.

AUTOR: Romario Jacob Cerron Hidalgo

FECHA:

Objetivo General: Determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020

FUENTE DOCUMENTAL	Artículo científico: “La carga de la prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, una revisión a lo largo de su implementación”. Guerrero, F., & Palacios, L. (2020). La carga de la prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Soluciones laborales, 66-71.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad, Lima, 2020.

AUTOR: Romario Jacob Cerron Hidalgo

FECHA:

Objetivo General: Determinar si la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, Lima, 2020

FUENTE DOCUMENTAL	Casación N° 17885-2017/Santa emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 18 de diciembre del 2019.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad, Lima, 2020.

AUTOR: Romario Jacob Cerron Hidalgo

FECHA:

Objetivo Específico 1: Determinar si el deber de colaboración procesal en los procesos laborales garantiza la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020.

FUENTE DOCUMENTAL	Artículo científico: "La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras. El problema de la temporalidad en la conservación de documentos". Vilchez, R., & Huerta, J. (2020). La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras. Soluciones laborales, 72-80.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad, Lima, 2020.

AUTOR: Romario Jacob Cerron Hidalgo

FECHA:

Objetivo Específico 2: Establecer si los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020.

FUENTE DOCUMENTAL	Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (198) de la Organización Internacional de Trabajo Obtenido de: https://bit.ly/3ypOoLr
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad, Lima, 2020.

AUTOR: Romario Jacob Cerron Hidalgo

FECHA:

Objetivo Específico 2: Establecer si los medios sucedáneos de la prueba en los procesos laborales garantizan la presunción de laboralidad en la contratación encubierta, Lima, 2020.

FUENTE DOCUMENTAL	Casación N° 608-2017/Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 03 de octubre del 2017.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
1.2 Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo
1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
1.4 Autor(A) de Instrumento: Cerron Hidalgo, Romario Jacob

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Sí

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

Lima, 30 de octubre del 2020.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 31042328 Telf: 969415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Gamarra Ramón, José Carlos
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4 Autor(A) de Instrumento: Cerron Hidalgo, Romario Jacob

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Sí

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 24 de noviembre del 2020.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09919088 Telf: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Prieto Chávez, Rosas Job
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4 Autor(A) de Instrumento: Cerron Hidalgo, Romario Jacob

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

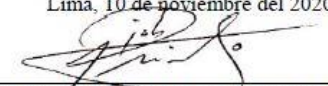
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Sí

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%

Lima, 10 de noviembre del 2020.


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N.º 41651398. Telf.: 922011064