



FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho

**“LA DISTRIBUCIÓN DIFERENCIADA DE LA CARGA PROBATORIA POR
RÉGIMEN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO Y EL RESPETO AL PRINCIPIO-
DERECHO DE IGUALDAD, LA LIBERTAD, 2022-2023”**

Tesis para optar al título profesional de:

Abogado

Autores:

Aracely Bazan Vasquez

Angel Fernando Varas Vallejos

Asesor:

Mg. Edwin Adolfo Morocco Colque

<https://orcid.org/0000-0003-4110-7878>

Trujillo - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	CLAUDIA KATHERINE REYES CUBA
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	NATALY HERRERA VALERA
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	EDWIN ADOLFO MOROCCO COLQUE
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD






11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, quienes siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo constante y sus mejores consejos para hacer de mí una mejor persona.

Aracely

A mi padre, quien siempre busca potenciar mis capacidades; a mi madre, quien siempre ha velado por mi bienestar; a mi Luz, quien desde el cielo es la Aurora que me guía.

Angel

AGRADECIMIENTO

A Dios y a todas las personas que formaron parte
de esta etapa, en especial, a mis queridos amigos,
Angel, Angela, Loana, Gabriela y Jeisy.

Aracely

A Aracely, Jeisy, Angela, Loana, Gabriela, Luis,
Diego, T'Challa y Mg. Edwin Morocco, así como
todos aquellos que me han acompañado desde el
inicio de este proyecto, por su lealtad, fidelidad y
apoyo constante.

Angel

TABLA DE CONTENIDOS

Jurado Evaluador	2
Informe de Similitud	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de Tablas	7
Índice de Figuras	9
Resumen	10
Palabras Claves	10
Capítulo I: Introducción	11
Capítulo II: Metodología	61
Capítulo III: Resultados	85
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	115
Referencias	136
Anexos	151

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Comparación entre regímenes laborales generales en la Administración Pública</i>	14
Tabla 2.	<i>Población, muestra y criterios de inclusión</i>	64
Tabla 3.	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo general</i>	69
Tabla 4.	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo específico 1</i>	70
Tabla 5.	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo específico 2</i>	71
Tabla 6.	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo específico 3</i>	73
Tabla 7.	<i>Método de análisis de datos en relación con el objetivo general</i>	78
Tabla 8.	<i>Método de análisis de datos en relación con el objetivo específico 1</i>	79
Tabla 9.	<i>Método de análisis de datos en relación con el objetivo específico 2</i>	80
Tabla 10.	<i>Método de análisis de datos en relación con el objetivo específico 3</i>	82
Tabla 11.	<i>Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo general</i>	85
Tabla 12.	<i>Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo general</i>	86
Tabla 13.	<i>Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo específico 1</i>	91

Tabla 14.	<i>Resultados del instrumento Guía de entrevista en relación con el objetivo específico 1</i>	92
Tabla 15.	<i>Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo específico 1</i>	94
Tabla 16.	<i>Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo específico 2</i>	99
Tabla 17.	<i>Resultados del instrumento Guía de entrevista en relación con el objetivo específico 2</i>	100
Tabla 18.	<i>Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo específico 2</i>	102
Tabla 19.	<i>Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo específico 3</i>	106
Tabla 20.	<i>Resultados del instrumento Guía de entrevista en relación con el objetivo específico 3</i>	108
Tabla 21.	<i>Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo específico 3</i>	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Participación de servidores civiles, según régimen laboral, de 2012 a 2023.* 15

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el régimen laboral aplicable al servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad, en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad durante los años 2022-2023. El estudio es de tipo básico, con enfoque cualitativo, nivel descriptivo y alcance correlacional, bajo un diseño no experimental. Se emplearon técnicas como la entrevista y el análisis documental, utilizando como instrumentos la guía de entrevista, fichas jurisprudenciales y de resumen documental. Entre los principales hallazgos, se identificó que la carga probatoria se regula y aplica de manera distinta en el proceso contencioso administrativo y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, obedeciendo a finalidades procesales disímiles. Asimismo, se evidenció que el principio-derecho de igualdad, orientado a garantizar la no discriminación, se ve afectado cuando, en la práctica judicial, se trata de forma distinta a los servidores públicos por su régimen laboral. Finalmente, se concluye que dicha distribución diferenciada incide negativamente en el principio-derecho de igualdad, generando un trato procesal desigual que afecta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

PALABRAS CLAVES

Carga probatoria, régimen laboral del servidor público, principio de igualdad, proceso contencioso administrativo, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

El derecho al trabajo, entiéndase el acceso en condiciones de igualdad, el desarrollo libre y satisfactorio del mismo, la protección contra el desempleo, la percepción de un salario digno que garantice condiciones de vida óptimas para el trabajador y su familia, así como la formación de sindicatos, fue reconocido como derecho humano por la Organización de las Naciones Unidas en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por su Asamblea General el 10 de diciembre de 1948.

Así, la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (2011) sostiene que este derecho protege no solo el trabajo como actividad lucrativa, más sino como el medio para garantizar la dignidad del ser humano, al ser inherente al trabajador y esencial para la realización de otros derechos humanos, procurando la supervivencia de este y su grupo familiar.

Su contenido se funge como directrices para el desarrollo legislativo de los países suscritos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al establecer estándares mínimos de garantía del derecho al trabajo, como el caso de la Constitución Política del Perú de 1993, en cuyo artículo 2, inc. 15, se reconoce como derecho fundamental de la persona el trabajar libremente, con sujeción a ley, ofreciendo reconocimiento constitucional al mismo como base del progreso y bienestar social y económico de la persona, validando la dignidad del trabajador, protegiendo la libertad de desarrollo y la percepción de una remuneración que procure bienestar para él y su familia.

Al respecto, Elías (2005) indica que el ejercicio del derecho al trabajo en la Constitución

de 1993 se manifiesta en las siguientes formas: a) la elección voluntaria del trabajo a desarrollar; b) la libertad para cambiar de trabajo; c) la proscripción del trabajo forzoso; d) la adecuación del trabajo al orden legal vigente, las buenas costumbres y el orden público.

Similar contenido comparte la Constitución Política del Perú de 1979 al regular en el Capítulo V: “Del Trabajo”, del Título I: “Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona”, que el trabajo representa la base del bienestar nacional, teniendo la persona el derecho a elegir y ejercer libremente su trabajo con sujeción a ley, protegiendo la percepción de una remuneración justa que garantice el bienestar del trabajador y su familia.

Blancas (1982) sugiere que para la Asamblea Constituyente de 1979 el concepto de trabajo tiene dos perspectivas de igual valor. Por un lado, se reconoce al trabajo como “fuente principal de la riqueza”, es decir, su valor principal como actividad productiva y creadora en el desarrollo económico; así como “medio de realización de la persona humana”, entendiéndose, su valor ético como dignificador de la labor del ser humano para vivir.

Siendo así, surge en el ordenamiento jurídico peruano en los años 1984, 1997, 2008 y 2013 cuatro importantes regímenes laborales, vigentes a la fecha, que regulan la prestación de servicios personal, subordinada y remunerada, aplicables según la naturaleza del empleador, es decir, según se trate de contratación laboral con la Administración Pública o entidades dedicadas a la actividad económica privada.

Cabe recordar entonces la definición de contrato de trabajo postulada por Arévalo (2021), para quien, distinto del concepto tradicional de contrato contenido en el Código Civil de 1984¹; el

¹ Artículo 1351.- El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación

contrato laboral tendría por único fin el sometimiento de la fuerza laboral del trabajador, a cambio de los recursos económicos del empleador, quedando definido como:

[...] la manifestación de voluntad de dos partes, una de las cuales, llamada trabajador, se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de la otra, llamada empleador, la cual a su vez se obliga a pagarle una remuneración. (p. 16)

En tal sentido, tratándose de contratos de trabajo con la Administración Pública, se advierte que conviven cuatro regímenes laborales principales, es decir: Decreto Legislativo N.º 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público); Decreto Supremo N.º 003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral); Decreto Legislativo N.º 1057 (Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios); Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil).

A fin de clasificar los regímenes laborales generales de la administración pública, Mendoza (2016) postula las siguientes categorías: a) régimen laboral de la actividad privada, que comprende a los servidores públicos sujetos a las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, siendo en resumen trabajadores privados que realizan función pública, gozando de los beneficios reconocidos para la actividad económica privada; b) régimen estatutario, que comprende a los servidores públicos que pertenecen a la carrera administrativa (Decreto Legislativo N.º 276), la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N.º 1057) y el servicio civil (Ley N.º 30057); gozando los beneficios reconocidos para cada marco normativo de contratación laboral, de forma exclusiva y excluyente.

Así, para comprender mejor las diferencias entre estas categorías, y los regímenes laborales en específico, se extrae la información particular de cada legislación especial, la cual se consolida en la Tabla 1.

Tabla 1

Comparación entre regímenes laborales generales en la Administración Pública

Decreto Legislativo N.º 276	Decreto Legislativo N.º 1057	Ley N.º 30057	Decreto Legislativo N.º 728
Por concurso, al nivel inicial del grupo ocupacional.	Por concurso, al puesto específico.	Por concurso, al nivel inicial de la familia de puestos.	Por concurso, al puesto específico.
Sí existe ascenso.	No existe ascenso.	Sí existe ascenso.	No existe ascenso.
Con escalas, según grupo ocupacional.	Sin escalas, según tipo de entidad.	Con escalas, según la familia de puestos.	Sin escalas, según tipo de entidad.

Nota. Criterios empleados: ingreso, promoción y remuneración. *Fuente.* Elaboración propia.

Asimismo, resulta importante citar las reflexiones de Canessa (2022) quien, tras un estudio estadístico de la aplicación de los regímenes presentes en el sector público, obtuvo como resultado:

[...] los servidores públicos que laboran en la propia administración de la entidad pública se concentran en el régimen de la carrera administrativa y el régimen de la contratación administrativa de servicios, [...]. En cambio, los obreros son regulados por el régimen laboral de la actividad privada. (p. 25)

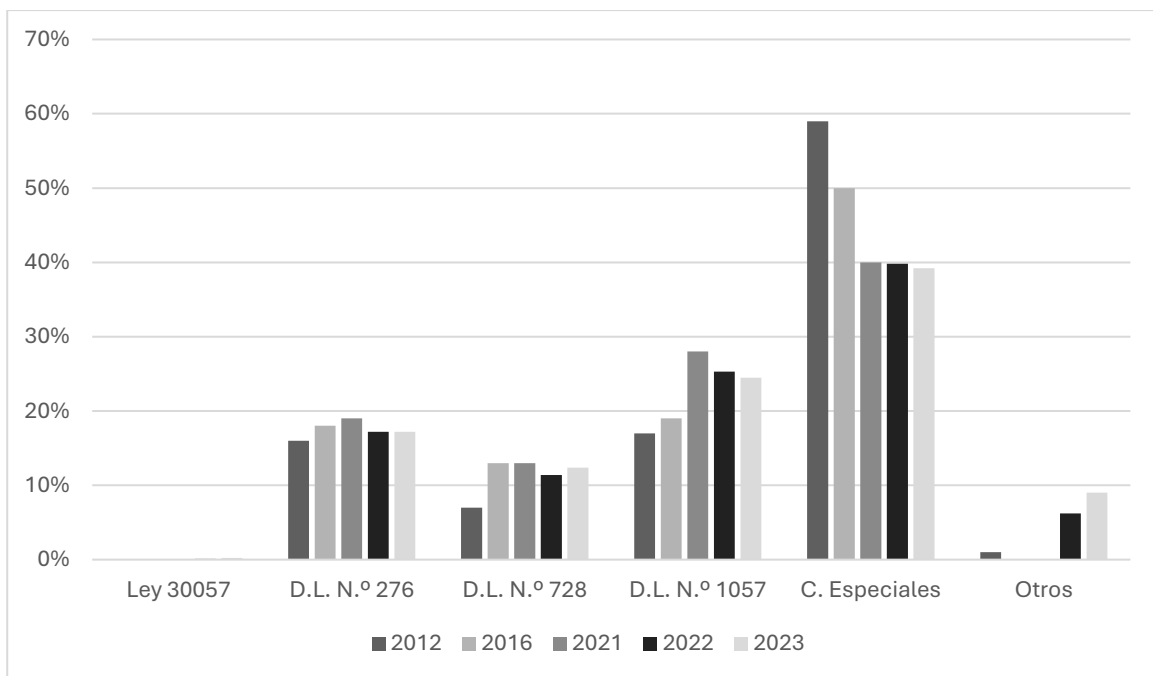
Dicha reflexión debe ser complementada con las cifras obtenidas por Instituto Nacional de Estadística e Informática (2011, como se citó en Martínez, 2014), durante la Encuesta Nacional de

Hogares 2011 de la cual se rescata que, de un total de 1'400,000 servidores públicos, el 60% siguen carreras especiales, el 17% está sujeto a la contratación administrativa de servicios, el 16% forma parte de la carrera administrativa y sólo el 7% está sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

A fin de percibir la evolución de la aplicación de estos distintos regímenes en las entidades del Estado en el plazo de uno, cinco, diez, once y doce años desde la Encuesta Nacional de Hogares 2011, se debe recurrir a los datos obtenidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en los años 2012, 2016, 2021, 2022 y 2023, cuyo contenido ha sido consolidado en la Figura 1.

Figura 1

Participación de servidores civiles, según régimen laboral, de 2012 a 2023



Nota. La categoría "C. Especiales" comprende: jueces, fiscales, diplomáticos, militares, policías, personal penitenciario, profesionales, técnicos y auxiliares de la salud, profesores y auxiliares de educación, docentes universitarios y docentes de institutos. La categoría "Otros" comprende:

gerentes civiles, régimen de construcción, agrario, minero y SERUM. *Fuente.* Elaboración propia.

Como se aprecia, la coexistencia de variedad de regímenes laborales en el empleo público es una realidad que sigue vigente desde hace más de una década, circunstancia que puede generar lo que Martínez (2014) ya describía como un “laberinto administrativo en la gestión de recursos humanos en el Estado” (p. 24); en esa línea de ideas, dicha realidad legislativa impacta, además, a la actividad jurisdiccional, pues la existencia de distintos regímenes que tienen por objeto regular las relaciones laborales de los servidores públicos con el Estado, cada uno con sus particularidades exclusivas y excluyentes, conlleva también a la existencia de dos vías procesales aplicables según el régimen laboral del actor, a saber, la vía contenciosa administrativa y el proceso laboral.

El 24 de junio de 1996 se promulgó la Ley N.º 26636 – Ley Procesal del Trabajo (derogada por la Primera Disposición Derogatoria de la Ley N.º 29497), que contempló en su cuerpo legal la existencia de las vías procesales señaladas arriba, regulando un proceso ordinario laboral y cuatro procesos especiales: a) sumarísimo; b) ejecución; c) contencioso administrativo, y; d) impugnación de laudos arbitrales. En lo que respecta al proceso contencioso administrativo, se advierte que tiene por objeto la nulidad de actos administrativos emitidos por la Administración que causen estado y versen sobre derechos del régimen laboral de la actividad privada o del régimen público, agotando previamente la vía administrativa en este último supuesto.

No obstante, si bien aún pasarían casi 15 años para derogar la Ley N.º 26636, aquel extremo referido al proceso contencioso administrativo fue derogado con la entrada en vigor de la Ley N.º 27584 – Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, del 07 de diciembre de 2001, que contempla en su art. 3 la exclusividad de esta vía para impugnar actuaciones de la Administración,

con la excepcional posibilidad de recurrir en la vía procesal constitucional. En lo que respecta a la materia laboral, sólo se rescatan las siguientes precisiones: i) son actuaciones impugnables aquellas que versen sobre el personal dependiente al servicio de la Administración; ii) las demandas contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo son competencia del juez especializado en materia laboral, bajo las reglas del proceso contencioso administrativo.

Por su parte, la Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, del 15 de enero de 2010, contempla dentro del ámbito de la justicia laboral los conflictos que deriven de las prestaciones de servicios de carácter personal de naturaleza laboral o administrativa; reconoce la amenaza que para el proceso puede significar la desigualdad entre las partes, estableciendo medidas que permitan su favorecimiento bajo el límite del debido proceso, tutela jurisdiccional y principio de razonabilidad. En lo que respecta al proceso contencioso administrativo, limita la competencia del juez laboral a pretensiones que deriven de prestaciones de servicio de carácter personal sujetas al derecho laboral público, impugnación de resoluciones emitidas por tribunales administrativos que resuelven sobre derecho laboral público y actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo, las cuales deben ser tramitadas conforme a la ley de la materia.

En consecuencia, queda claro que bajo las reglas procesales de la Ley N.º 29497 se tramitan únicamente las pretensiones de los servidores públicos sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, mientras que los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa, carreras especiales, contratación administrativa de servicios y servicio civil deben someterse a las reglas previstas para el proceso contencioso administrativo en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584; circunstancia de especial atención, considerando que supone distinguir en el acceso a la justicia a los trabajadores del empleo público, quienes encontrándose en igualdad de condiciones

(servidores públicos) recibirán distinta atención a sus pretensiones según las reglas procesales aplicables a su régimen laboral.

Dicha distinción es aceptada por el Tribunal Constitucional (2005) en la sentencia del Expediente N.º 00206-2005-PA/TC, en cuyo fundamento 21 y ss. reconoce al proceso contencioso administrativo como la vía idónea para resolver controversias laborales públicas que versen sobre pretensiones derivadas de derechos reconocidos por ley, entiéndase aquellos referidos al acceso al empleo público, la continuidad en el servicio, la remuneración percibida, los beneficios propios de su régimen laboral, el desplazamiento del servidor, el régimen disciplinario, entre otros.

Similar criterio comparte la Corte Suprema de Justicia (2014) en el Tema: “Tutela procesal de los trabajadores del sector público” del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el cual se acordó por unanimidad, sobre la vía procesal judicial idónea para los servidores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 1057 y Ley N.º 30057, que:

En aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N.º 26636, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, de conformidad con lo establecido en la Ley N.º 27584; y, en aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, conforme lo establece el art. 2 núm. 4 de la misma. (p. 3)

Siendo así, aunque dos servidores públicos postulen la misma pretensión, estará supeditado a sus regímenes laborales las reglas procesales que les serán aplicables, entre ellas, la relacionada con la distribución de la carga probatoria, misma que contempla distintas conjugaciones según una ley procesal y otra. En respuesta a ello, Huamán (2015) considera que la “justicia laboral” no debe

someterse a distinciones por el régimen laboral del trabajador, más sino debe preferirse el análisis del conflicto jurídico desde la perspectiva del vínculo de subordinación que mantiene el servidor y la Administración Pública, para una aplicación integral de los mecanismos judiciales.

No obstante, nuestros órganos jurisdiccionales optan por una interpretación ecléctica para sistematizar la aplicación del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584 y la Ley N.º 29497, ante la coexistencia de diversos regímenes en el empleo público, siendo competente para conocer conflictos derivados de relaciones laborales estatutarias el juez de lo contencioso administrativo, y del régimen privado el juez laboral, prefiriendo el régimen laboral como eje del análisis.

Es en función a ello que la actividad jurisdiccional laboral sobre el empleo público, que en principio debería constituirse como unidad, resulta bifurcada en dos vías igualmente idóneas para los servidores públicos, pero a cuyas reglas se someterán en función al tipo de contrato que originó el vínculo laboral con la Administración; situación que desemboca en decisiones judiciales que no aplican las reglas especiales de distribución de carga probatoria contempladas en la Ley N.º 29497, bajo la razón de encontrarse en un proceso contencioso administrativo, en cuyo mérito corresponde al servidor público estatutario probar (con mayor esmero) los hechos que configuran su pretensión, mientras que el servidor público sujeto al régimen privado le son aplicables plenamente las reglas previstas en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Dicha circunstancia, además de ignorar la naturaleza social del proceso laboral, implica no solo hacer vigente la desigualdad entre las partes del proceso (servidor público y Administración), en cuanto al proceso contencioso administrativo se refiere, sino también implica realizar distinción entre el empleado público que por estar sujeto a distintos regímenes laborales reciben tratamiento

procesal diferenciado; situación que de no encontrarse válidamente justificada podría suponer la inobservancia del derecho fundamental a la igualdad, que prescribe que nadie debe discriminarse por motivo de cualquier índole, en el presente caso, por tipo de contratación laboral.

Antecedentes

En lo concerniente a los antecedentes de la investigación, se ha realizado búsqueda de tesis internacionales, nacionales y locales vinculadas a las variables desarrolladas en el presente trabajo, siendo: a) distribución de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo y laboral, y; b) el principio de igualdad. De este modo, se apreciará que existe distinción en la distribución de la carga probatoria entre el proceso contencioso administrativo y el proceso laboral. Asimismo, se apreciará de acuerdo con la información rescatada que dicha distinción importa afectación hacia el principio-derecho de igualdad entre servidores públicos sujetos al régimen privado y estatutario.

A continuación, se ha recogido como antecedentes internacionales:

Expone Ramírez (2022), en su tesis de maestría “Modulación de las cargas probatorias en materia laboral”, que el régimen probatorio que rige el sistema civil ecuatoriano, también aplicado al proceso laboral, impone a la parte accionante la carga probatoria de los hechos invocados en su demanda, ignorando el carácter social del derecho laboral y dando lugar a que estos hechos, aun cuando puedan ser ciertos, no se vean sustentados debido a una insuficiencia de prueba directa; la cual, por máximas de la experiencia, es más accesible al demandado en su calidad de empleador.

Asimismo, Rodríguez (2014) en su tesis de especialidad “La carga de la prueba, medios de prueba y valoración en las causas sustanciadas por reclamos de conceptos extraordinarios”, tuvo como objetivo analizar la carga de la prueba, los medios probatorios y criterios de valoración que

aplican los jueces del Estado de Nueva Esparta en los procesos sobre horas extras, bono nocturno, domingos y feriados trabajados, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La metodología empleada fue documental-exploratoria-descriptiva, mediante revisión de procesos laborales iniciados en el territorio del Estado de Nueva Esparta. Los resultados obtenidos suponen que la pretensión demandada, cuando no está respaldada en suficientes medios probatorios, genera su desestimación; dicho escenario plantea la posibilidad de brindar una mayor tutela al recurrente a través de la aplicación de la ley procesal respecto la carga de la prueba, medios probatorios y su valoración en procesos de reclamación de conceptos extraordinarios.

Además, Albán (2022), en su tesis de maestría titulada “Análisis contemporáneo de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo ecuatoriano”, tuvo como objetivo realizar el estudio de esta institución procesal desde la práctica judicial y legislativa del proceso en su realidad nacional, alimentada por un enfoque doctrinario del tema; concluyendo que la materia contenciosa administrativa requiere de un tratamiento especial en cuanto la distribución de la carga probatoria, máxime cuando en este ámbito predominan las pruebas documentales y periciales que, estando en custodia de la Administración, supone desventaja para el administrado al reducir su posibilidad de adjuntar a su demanda los medios de prueba suficientes para sustentar su pretensión.

Según expone Rodríguez (2014) en su tesis de maestría intitulada “La prueba en el proceso contencioso administrativo”, la naturaleza escrita y documental de este proceso permite la práctica de los siguientes medios probatorios: expediente administrativo, pericia, interrogatorio de partes y testigos y reconocimiento judicial; de acuerdo con la Ley de Enjuiciamiento Civil, que se presenta como la norma procesal aplicable a la especialidad contenciosa administrativa.

Asimismo, se ha recogido como antecedentes nacionales:

Siguiendo a Elías (2019) en su tesis profesional titulada “La carga de la prueba como regla de juicio subsidiaria en el razonamiento de los jueces en el proceso civil peruano” determinó como objetivo realizar un análisis de la carga de la prueba en el proceso civil. La metodología utilizada es dogmática al analizar jurisprudencia y doctrina relacionada a su tema de estudio. Los resultados obtenidos demuestran principalmente que, en caso las tesis de defensa presentadas por los actores no logren generar un grado de convicción en el Juzgador, en aras de emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto, se debe emplear las herramientas que legislativamente se ponen a disposición del Juez de manera subsidiaria; asimismo, explica que no es posible establecer una regla concreta sobre la carga de la prueba y su aplicación que logre calzar en todos los casos existentes, de modo que resulta imperativo proponer su inversión en caso de determinados supuestos.

Por otro lado, Carpio y Sar (2014), en su investigación titulada “Alcances del principio de igualdad” abordan el principio-derecho de igualdad desde múltiples perspectivas, haciendo énfasis en supuestos típicos de discriminación negativa; estableciendo como principales conclusiones que el contenido constitucionalmente protegido del principio de igualdad ha evolucionado pasando de garantizar un “trato igual a situaciones iguales” al producirse un determinado contexto, a implicar la implementación de acciones tendientes a revertir escenarios de desigualdad preexistentes.

Por su parte, Mattos (2023), en su tesis profesional intitulada “Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública”, abarca una investigación dirigida a describir cómo se afecta al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la Administración Pública. Como conclusión, el

autor identifica la afectación al principio de igualdad laboral producida en virtud de la coexistencia de diversos regímenes en la administración pública a razón de las remuneraciones, que se perciben de forma distinta entre servidores que, pudiendo realizar las mismas actividades, sus ingresos serán determinados por su régimen laboral específico, así como otros derechos conexos.

Además, Castellanos (2017), en su tesis doctoral “La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque ESSALUD”, aborda de forma particular la experiencia del sector salud del servicio público y cómo la existencia de diversos regímenes de contratación laboral supone un perjuicio para los servidores, quienes no reciben un trato igualitario pese a realizar las mismas funciones, en la mayoría de casos. Entre sus conclusiones, se destaca la necesidad de unificar los regímenes laborales presentes en la Administración Pública, garantizando la estabilidad laboral de los servidores migrantes de régimen, proscribiendo la división de sectores de trabajadores en función de criterios ajenos a la función u organización; recomendando además la constitución de un ente consultor para estos efectos.

Finalmente, se ha recogido como antecedentes locales:

Bobadilla y Ramírez (2015), en su tesis profesional titulada “Aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba en el proceso civil peruano”, cuyo objetivo general fue determinar si la aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba flexibiliza el carácter dispositivo del proceso civil peruano; concluyen que la aplicación de esta regla especial de distribución de la carga probatoria responde a una necesidad de protección frente a las diferencias intrínsecas de las partes procesales, cuando se advierte una extrema dificultad o plena imposibilidad de actividad probatoria

de la parte sobre la que recae el “*onus probandi*” o, en su defecto, sea más fácil el acceso al medio de prueba a la parte sobre la cual no recae la carga probatoria.

Aguirre y Salirrosas (2021), en su tesis profesional: “La admisión de la prueba que no califica como extemporánea: una perspectiva desde la carga de la prueba”, cuyo objetivo general fue determinar si la incorporación de medios probatorios ofrecidos por las partes en Audiencia de Juzgamiento constituye vulneración a los principios de oportunidad y lealtad procesal; concluyen que existe una disonancia entre el uso del poder directivo del Juez dentro del proceso laboral para alcanzar la “verdad real” en el proceso, y el respeto al debido proceso que importa un compromiso de las partes procesales a la adecuación de su conducta en favor del litigio, desde la teoría del caso que postulan, misma que debe acreditarse con prueba presentada oportunamente y en respuesta a su carga probatoria. En ese sentido, el Juez Laboral debe limitarse a resolver según la certeza que las partes han logrado generar en su conocimiento de la causa, sin la actuación de medios de prueba extraordinarios ofrecidos por las partes de inobservancia a su conducta procesal.

Vicuña (2016), en su tesis de doctorado intitulada “Desnaturalización de la inversión de la carga de la prueba en la impugnación del despido en el proceso laboral peruano”, cuyo propósito fue analizar la distribución de la carga probatoria en los procesos laborales sobre impugnación de despido; concluye que dada la naturaleza social del proceso laboral, a diferencia del proceso civil, su finalidad no es la igualdad entre las partes sino la nivelación de las desigualdades preexistentes, dejando de ser el punto de partida del derecho para convertirse en la finalidad del orden jurídico. En esa línea de ideas, la inversión de la carga de la prueba como herramienta tuitiva tendiente a la compensación de desigualdades se desnaturaliza cuando, en el proceso laboral, se exige al actor la satisfacción total del *onus probandi*, ignorándose su condición desfavorable en la relación laboral.

Panta (2019), en su tesis profesional intitulada “Análisis jurisprudencial sobre la aplicación de la prueba dinámica en el proceso civil peruano”, cuyo objetivo general fue analizar los criterios jurisprudenciales sobre la aplicación de la carga dinámica de la prueba en el proceso civil; concluye que su aplicación se reserva a supuestos de desigualdad entre las partes, que puede ser compensada con la redistribución del *onus probandi*, siendo justificada su aplicación cuando la regla clásica no resulta suficiente para la solución de la controversia.

Marco Teórico

En lo que respecta a las bases teóricas de la presente investigación, estas serán abordadas temáticamente desde la perspectiva de ambas variables: a) distribución de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo y laboral, y; b) principio de igualdad. En ese sentido, se presenta a continuación las bases teóricas diferenciadas por variable.

Respecto la primera variable, se rescata lo siguiente:

Para Peyrano (2013), el sistema probatorio latinoamericano reposa sobre la carga procesal concebida como el interés que tienen las partes de encontrarse en mejor situación procesal o, en su defecto, evitar cualquier desventaja durante el proceso; entiéndase, las consecuencias que para las partes puede significar tener por probados los hechos en que reposan la demanda y contradicción, mediante el aporte de medios de prueba al proceso. De no contar con suficientes pruebas, el órgano jurisdiccional -resolutor o revisor- debe calificar los hechos que han sido puestos a su conocimiento para identificar el interés de cada parte en la actividad probatoria, determinando qué afirmaciones debía probar cada actor procesal. De esta forma, la carga de la prueba constituye una regla de juicio ante la inconcurrencia o insuficiencia de elementos probatorios, distribuyendo entre los actores las

consecuencias de dicho déficit en el pronunciamiento de mérito sobre la causa. Así indica Saavedra (2018), quien la entiende como:

[...] aquella circunstancia o situación en que se encuentran las partes durante la secuela procesal, de realizar un acto determinado so pena, que de no realizarse se colocará en una situación desfavorable en el proceso respecto de la otra parte. La carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegado o invocados. (p. 131)

En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia (2021) al resolver el recurso de Casación N.º 04720-2018 (Lima Norte), ha definido a la carga probatoria como la regla de juicio que permite a los jueces resolver controversias cuando, agotada la actividad probatoria, no han sido acreditados los hechos sobre los cuales las partes fundamentan sus teorías del caso.

Siguiendo esa línea, conforme Cabrales (2014) existen tres sistemas de la carga probatoria: a) objetivo, conformado por máximas de origen romano² que hacen reposar en el actor el esfuerzo probatorio, sólo recayendo en el demandado cuando excepciona, teniendo por consecuencia directa del déficit probatorio la absolución del demandado; b) inquisitivo, que supone un intervencionismo mayor del órgano jurisdiccional, al facultársele la actuación de oficio de medios probatorios, bajo criterios de necesidad y proporcionalidad, en favor de la administración de justicia, y; c) subjetivo, compuesto por la regla de juicio que importa calificar la facilidad y disponibilidad probatoria que presentan las partes para suministrar elementos de juicio al proceso, a fin de “repartir” con criterios de equidad y razonabilidad la responsabilidad de acreditar o no los hechos que sustentan la acción,

² A saber: a) *onus probando incumbit actori*; b) *reus in excipendi fict actori*; c) *actore non probante reus absolvitur*; d) *incumbit probatio ei qui dicit non qui negate*.

reduciendo el riesgo de desventaja procesal por déficit en la actividad probatoria.

Este último sistema es identificado por Calvino (2020) como la teoría de la carga dinámica de la prueba. Según explica el autor, la etapa inicial de esta teoría fue influenciada por el principio de adquisición de la prueba, alzándose como una crítica al principio *onus probandi* por su falta de flexibilidad, postulando el “deber” del juzgador de, según las particularidades del caso en concreto, determinar quién debe desvirtuar la presunción *iuris tantum* que los hechos han ocurrido conforme las máximas de la experiencia y las mínimas de ciencia o, en su defecto, exigir la prueba a la parte que se encuentra en mejores condiciones para aportarla al proceso. Entre los principales defensores destaca Peyrano (2000), para quien la carga dinámica de la prueba es:

Un conjunto de reglas excepcionales de distribución de la carga de la prueba que hace desplazar el *onus probandi* del actor al demandado o viceversa (de ahí su designación), según fueran las circunstancias del caso. Procura quitarle algo de rigidez a las normas corrientes en materia de reparto del esfuerzo probatorio, en homenaje a la justicia del caso concreto. (p. 1525)

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia (2023), resolviendo la Casación N.º 05159-2019 (Lambayeque), ha entendido a la carga dinámica de la prueba como la asignación excepcional del deber procesal de acreditar los hechos que respaldan una afirmación, a la parte que presenta mejor condición para hacerlo; previo análisis que concluya inequívocamente la imposibilidad o dificultad extrema de la parte demandante para producir la prueba, frente a la facilidad de su contraria.

Similar criterio comparte el Tribunal Constitucional (2007), mediante sentencia recaída en el Expediente N.º 01776-2004-PA/TC, al sostener que la teoría de la carga probatoria dinámica

atiende a la finalidad del proceso, relevando al actor del deber de acreditar hechos negativos, para trasladarle al demandado la carga de probar hechos positivos; de esta forma:

[...] significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando esta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el *onus probandi* sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva. (p. 37)

En ese sentido, Coronado (2017) sostiene como ventajas de la carga dinámica de la prueba su énfasis en el control material que las partes tienen sobre los hechos para determinar la facilidad de la prueba y, en consecuencia, la identificación de la parte sobre quien recae el deber de aportar la prueba; así como la flexibilización en materia probatoria en favor del proceso que acerca al juez a la certeza que necesita para resolver el conflicto de intereses. De esta forma, recae en la discreción del juzgador evaluar en qué casos concretos debe invertirse la carga probatoria.

No obstante, Calvinho (2020) rescata como principales críticas de esta teoría las siguientes:

- a) desvirtúa la objetividad de la carga probatoria, pues dichas reglas “pétreas” de juicio tienen por finalidad garantizar la resolución de la controversia con razonamiento jurídico imparcial y objetivo al haber fracasado la acreditación de los hechos; b) presenta débiles parámetros de distribución, al otorgar al juzgador la suficiente discrecionalidad como para caer en su arbitrariedad la solución de un caso, amparándose afirmaciones fácticas carentes de pruebas sólo por no encontrarse de acuerdo con la (posible) solución a la que se arribaría aplicando el *onus probandi*; c) ambigüedad práctica entre valoración probatoria y carga de la prueba, pues permite al juzgador “valorar” aquello omiso

o inexistente, cuando realmente se trata de momentos distintos al resolver, debiéndose acudir a las reglas del *onus probandi* únicamente de forma subsidiaria; d) postula el reparto discrecional de las consecuencias de la falta de prueba, en lugar de proponer reglas de carga probatoria que conformen un sistema de conocimiento de las partes que garantice su derecho de defensa; e) aplicación errada del deber de colaboración procesal, pues este sólo puede entenderse como una actividad de carácter complementario en el aporte de elementos de juicio al proceso, a razón de encontrarse la fuente de la prueba en el dominio de la parte contraria o, en su defecto, de terceros, empero bajo ningún caso debería entenderse como un traslado de la carga probatoria, pues la consecuencia del defecto en la actividad complementaria sería tener por cierta una afirmación no respaldada en pruebas.

Sin embargo, se rescata la postura de Giacometto (2003), para quien existen supuestos bajo los que se encuentran justificadas ciertas excepciones a la distribución de la carga probatoria en su noción clásica. Así, la autora identifica dos clases: a) aquellas que tienen por fin proteger a la parte más débil de la relación procesal; b) aquellas que imponen la carga según la facilidad probatoria.

En la primera clase se contemplan a los procesos laborales que, aplicando la presunción de responsabilidad, trasladan la carga de la prueba al empleador a efectos de desvirtuar las alegaciones del actor, debiendo este sólo acreditar su condición de trabajador y la afectación de la normatividad socio-laboral; caso similar a la presunción de culpa aplicable en accidentes derivados del transporte de pasajeros o tenencia de animales peligrosos, en el que se invierte a favor de las víctimas la carga probatoria, pues sólo deben acreditar el daño, más no el nexo causal, cuya ruptura es de interés del demandado. Finalmente, se plantea el caso del desarrollo de actividades de riesgo, en el cual se va a presumir la responsabilidad del autor del accidente por la sola manipulación de herramientas que, de una u otra forma, incrementan su fuerza respecto de la víctima.

En la segunda clase se contemplan los supuestos en los cuales, por práctica jurisprudencial, se ha determinado que basta con la prueba indiciaria para generar convicción en el juzgador sobre las afirmaciones que cada parte ha planteado en el proceso, debiendo su contraparte desvirtuar con el aporte de elementos de juicio que venzan los indicios y generen certeza sobre los hechos en que se basan la tesis del actor y la antítesis del demandado. La autora cita como ejemplos la simulación del acto jurídico o el contrato de prestación de servicios profesionales, en los cuales al demandado le es trasladada la carga de la prueba al encontrarse en mejor condición para probar que, en efecto, el acto “simulado” es válido y ha surtido efectos jurídicos o, en el segundo caso, que el profesional ha cumplido con ejecutar diligentemente el servicio inmaterial encomendado.

Sin perjuicio de lo anterior, Priori (2012) destaca la aplicación de la distribución de la carga probatoria como una de las novedades integradas a nuestro sistema legislativo en materia procesal del trabajo. Sobre el particular, afirma que esta figura, entendida como una regla de juicio, se aplica en aquellos escenarios donde el juzgador, ya habiendo valorado los medios probatorios aportados al proceso, no ha alcanzado convicción sobre determinados sucesos; en ese sentido, se observa la subsidiariedad de la regla, pues su aplicación queda reservada sólo para los hechos que no generan certeza consecuencia de la insuficiencia de elementos de juicio, atribuyendo la carga probatoria a la parte interesada o posibilitada de aportarlos, conforme los supuestos contemplados en la norma.

Esta figura se compone de dos aspectos: a) uno subjetivo, bajo el que se entiende como una norma de conducta impuesta a las partes a fin de establecer que quien realiza una afirmación es el encargado de acreditarla; y, b) otro concreto, que se aprecia al establecer los hechos que interesan ser probados por cada parte dentro del proceso.

Siendo así, en materia laboral existen dos regímenes procesales que serán aplicables según la naturaleza de derecho público o privado que ostente el vínculo laboral del trabajador demandante con su empleador demandado; contando cada régimen con una ley especial que regula, entre otros aspectos específicos del proceso laboral, la carga probatoria que será aplicable en cada régimen.

En primer lugar, encontramos a la Ley N.º 27584 – Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, que comprende las reglas procesales especiales aplicables a los procesos seguidos contra la Administración Pública; describiendo así los principios que rigen a la acción contenciosa administrativa, los actos y actuaciones impugnables, las posibles pretensiones, la legitimidad para obrar, los requisitos especiales para la admisión de la demanda y, entre otros aspectos, la carga de la prueba que aplicarán los jueces especializados en lo contencioso administrativo para resolver el conflicto de derecho suscitado entre la Administración y el administrado.

Entonces, el proceso contencioso administrativo se caracteriza por su fin: el control jurídico de las actuaciones de la Administración Pública por el Poder Judicial, y la tutela de los derechos e intereses de los administrados. Así, Díez (2004) lo describe como proceso de “plena jurisdicción”, que constituye por sí mismo una jurisdicción especial a nivel sustantivo y procesal, presentándose como un proceso subjetivo y de control jurídico que hace énfasis en los derechos e intereses de los ciudadanos que se estimen afectados por las actuaciones de los poderes públicos. El órgano judicial deja de limitarse a evaluar la validez formal del acto, para resolver sobre el conflicto de fondo.

En relación con los principios que inspiran el proceso contencioso administrativo, Huapaya (2019) distingue entre los principios generales del derecho procesal, v. gr. independencia del juez, debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva; y los principios específicos del proceso contencioso

administrativo, los que se encuentran compilados en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584 y, en suma, son: integración, igualdad procesal, favorecimiento del proceso y suplencia de oficio.

Sobre el principio de integración, Huapaya (2019) considera que se trata de la misma regla contenida en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 y cuyo antecedente, además, reposa en la prohibición del *non liquet*, regla por la cual el juzgador debe resolver el conflicto pese al vacío o defecto en la legislación aplicable. Este impase, expone Jiménez (2012), debe superarse aplicando los principios jurídicos del derecho administrativo, sirviendo como guía interpretativa de la decisión judicial.

Sobre el principio de igualdad procesal, Moscol (2024) postula que se encuentra vinculado al principio de independencia del juez pues, teniendo una de las partes la calidad de poder público debe garantizarse que no medie interferencia que varíe la igualdad en la relación procesal. Además, se encontraría también vinculado al principio de igualdad ante la ley, entendido como no distinción en el trato que deben recibir las partes, aplicándoseles las mismas normas sustantivas y procesales. Por su parte, Huapaya (2019) resalta como excepción a este principio aquellas reglas que persiguen reducir la disparidad manifiesta en la relación procesal, v. gr. las reglas de la carga probatoria en materia sancionadora (art. 32, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584); la tutela diferenciada en las demandas relativas al contenido esencial de la pensión que no requiere agotamiento de la vía previa (núm. 4, art. 20, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584).

Sobre el principio de favorecimiento del proceso, ha expuesto la Corte Suprema de Justicia (2017) en la Casación N.º 00917-2016 (Ayacucho) que la improcedencia liminar de una demanda por incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa es equivalente a contravenir principios

del derecho procesal tales como *pro homine* y *pro actione*, dada la facultad de plena jurisdicción que se reconoce al juzgador. Para Danós (2024), las dudas que puedan surgir sobre la procedencia de la demanda deben relegarse a un segundo plano durante la calificación, prefiriendo darle trámite para garantizar a los demandantes el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva.

Finalmente, sobre el principio de suplencia de oficio, Huapaya (2019) sostiene su estrecha relación con el principio de informalismo, propio del procedimiento administrativo general, por el cual el juzgador no debe rechazar una demanda por defectos de forma, cuya subsanación puede en algunos casos ser satisfecha por el mismo juez. Así, el Tribunal Constitucional (2005) ha señalado en la sentencia del Expediente N.º 01417-2005-PA/TC que, advertidos defectos que no puedan ser subsanados por el juez, este se encuentra en el deber de otorgar a las partes un plazo razonable para adecuar sus actuaciones a las finalidades del proceso contencioso administrativo.

En cuanto las actuaciones impugnables, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584 regula las siguientes: a) actos y/o declaraciones administrativas; b) silencio administrativo, inercia y omisión en general; c) actuación material no sustentada en acto administrativo; d) ejecución de actos que trasgreda los principios o normas; e) actuaciones u omisiones sobre validez, eficacia, ejecución o interpretación de los contratos de la administración, salvo arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos; f) actuaciones sobre el personal al servicio de la Administración.

De acuerdo con Robles y Muñoz (2021), esta regulación se caracteriza por la universalidad del control jurídico de la Administración, pues engloba la totalidad de “medios” que puede emplear el poder público para producir efectos jurídicos sobre los derechos subjetivos de los administrados; así, se escapa de la etiqueta “acto administrativo” como único contenedor del pronunciamiento de

la Administración, para ingresar al concepto de “actuaciones administrativas”, que incluye el total de supuestos que pueden ser impugnados ante el poder judicial.

Al respecto de las pretensiones dentro del proceso contencioso administrativo, Salas (2012) las define como “declaración de voluntad que se plantea ante un órgano jurisdiccional efectuando una petición concreta contra una actuación presuntamente irregular” (p. 222); entiéndase, es interés del demandante que su petitorio se ampare, sentando las bases para el desarrollo del proceso. Así, el autor ha identificado en la Ley N.º 27584 cinco pretensiones que pueden plantearse en el proceso contencioso administrativo, es decir: a) nulidad o ineficacia; b) reconocimiento o restablecimiento del derecho; c) declaración de contraria a derecho y cese de actuación material; d) cumplimiento, y; e) indemnización.

Sobre la pretensión declarativa de nulidad o ineficacia, Salas (2012) sustenta que tiene por objeto vencer la presunción de validez que se reputa a todo acto administrativo, conforme el art. 9 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, sea porque en todo o en parte ha incurrido en causales de nulidad previstas en el art. 10 del citado cuerpo legal, configurando la *causa pretendi* del petitorio. Agrega Huapaya (2019) que debe invocarse un vicio de nulidad trascendental, pues nuestra norma observa el principio de conservación del acto administrativo, en cuyo mérito se mantendrá vigente y surtirá efectos jurídicos mientras no sea declarada su nulidad total o parcial.

Sobre la pretensión de reconocimiento o restablecimiento del derecho, Salas (2012) expone que tiene por objeto la satisfacción plena del interés lesionado mediante la adopción de las medidas necesarias para su reconocimiento, cuando el derecho fue negado por la Administración, o para su restablecimiento, cuando un derecho vigente es ulteriormente recortado; así, se manifiesta la plena

jurisdicción que caracteriza al proceso, tutelando el derecho subjetivo concreto de los accionantes, quienes pueden dirigir su acción contra actos o actuaciones administrativas en general. Al respecto, Bautista (2018) identifica la accesoriedad de esta pretensión a la anterior, pues amparar la nulidad de un acto lesivo requiere, además, condenar a la Administración a una conducta que tenga por fin extinguir el perjuicio generado al administrado.

Sobre la pretensión de declaración de contraria a derecho y cese de actuación material, Mac (2020) sostiene que se dirige contra la actuación material no sustentada en acto administrativo que lesiona derechos e intereses del administrado. Agrega Salas (2012) que tiene por objeto reivindicar el principio de legalidad como sustento de las actuaciones de la Administración, expectorando toda arbitrariedad en el ejercicio del poder público que quebranten las normas que conforman el sistema legal. Así, el juzgador debe pronunciarse sobre la ilicitud de la actuación y disponer su extinción.

Sobre la pretensión de cumplimiento, Mac (2020) desarrolla que tiene por objeto garantizar los efectos de un acto administrativo u obligación legal que, consecuencia de una inactividad sólo imputable a la Administración, no se han manifestado en favor del administrado. Así, al juez le es reconocida la potestad para forzar su ejecución, determinando el plazo para su cumplimiento y las consecuencias que por omisión puedan acarrear los funcionarios responsables.

Finalmente, la pretensión de indemnización se presenta como medio de resarcimiento ante la lesión que la Administración ha generado con su actuar al administrado; no obstante, el régimen procesal del proceso contencioso administrativo impide que se plantee como pretensión autónoma, debiendo acumularse necesariamente a cualquiera de las pretensiones desarrolladas *ut supra*.

En lo que respecta a la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo, se debe

acudir al art. 32 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584, de cuyo contenido se rescatan dos reglas de juicio: a) atribución exclusiva para quien afirma los hechos que sustentan su pretensión, salvo disposición legal distinta; b) atribución de la Administración cuando: b.1) tenga mejor condición para acreditar los hechos, por razón de su función o especialidad; b.2) la actuación impugnada establezca sanción o medidas correctivas.

En la experiencia española, Cordon (2010) advierte que la aplicación de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo se rige por las disposiciones del proceso civil, ignorando la posición privilegiada de la Administración, cuyas actuaciones se reputan válidas, trasladando al recurrente el deber de vencer dicha presunción. De ahí que, para el autor, la labor jurisdiccional ha sido clave al desarrollar la carga de la prueba, acogiendo como criterio judicial que corresponde a la Administración acreditar los hechos que justifiquen la actuación administrativa impugnada, con la remisión del expediente administrativo que dio lugar al acto firme; más si versan sobre derechos fundamentales de los administrados. Asimismo, resalta la existencia de supuestos que, respaldados en los principios de facilidad probatoria y buena fe procesal, permiten modular la carga probatoria cuando al administrado le es difícil acceder a los elementos que permitan acreditar sus alegaciones. Entre los casos en los que las normas del *onus probandi* se han flexibilizado por la jurisprudencia, Madrera (2016) resalta el asilo y refugio³, la responsabilidad patrimonial sanitaria⁴, los conciertos educativos⁵ y actuaciones de la administración que se fundamenten en el presupuesto público.⁶⁷

En la experiencia mexicana, ilustra Velázquez (2011), el acto administrativo está protegido

³ Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Recurso de Casación N.º 5730/2008).

⁴ Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Recurso de Casación N.º 2371/2007).

⁵ Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Recurso de Casación N.º 0249/2001).

⁶ Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Recurso de Casación N.º 0730/2001).

⁷ Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Recurso de Casación N.º 6654/2001).

por una presunción *iuris tantum* de legalidad; es decir, surtirá efectos hasta declararse su invalidez, consecuencia de ser acreditada su nulidad. En ese sentido, partiendo de la aplicación supletoria de las reglas del proceso civil al contencioso administrativo, el débito procesal recae en quien expone hechos positivos (afirmaciones) frente a hechos negativos (negaciones). Así, el actor está obligado a probar los hechos que fundamentan su demanda, mientras que el demandado los hechos que van a sostener su excepción o defensa. Por tanto, el deber procesal es independiente a la calidad en que participan las partes en el proceso, correspondiendo a cada una su propia carga probatoria, máxime si al negar un hecho se afirma uno contrario.

En la experiencia ecuatoriana, Paredes, López y López (2023) sostienen que, consecuencia de la presunción de validez del acto administrativo, la carga de la prueba recae en el administrado impugnante vía contencioso administrativa de la actuación que considera lesiva, debiendo producir las pruebas que respalden su petitorio, sin considerar su situación desfavorable respecto del acervo documentario, que en su mayoría de veces se encuentra en poder de la Administración. Se rescata la importancia de la remisión del expediente administrativo, como eje para el control de legalidad del acto cuya validez se cuestiona.

En la experiencia costarricense, Rojas (2021) comenta que las reglas de juicio en el proceso contencioso administrativo respecto a la carga de la prueba son, por remisión, las del proceso civil; a saber: a) respecto de hechos constitutivos del derecho, a quien formula la pretensión; b) respecto de hechos impeditivos, modificativos o extintivos del derecho, a quien se oponga. No obstante, en la práctica judicial se adoptó la carga de la prueba dinámica como medio para la redistribución del deber probatorio en función de la facilidad probatoria de las partes.

En la experiencia peruana, Huapaya (2019) expone que en este proceso coexisten dos reglas de la carga probatoria cuya aplicación dependerá de las particularidades del caso. En primer lugar, la regla del *onus probandi*, en cuyo mérito la parte que afirma un hecho se encuentra en obligación de probarlo, recayendo principalmente en el demandante. En segundo término, la regla de la carga dinámica de la prueba, que habilita su traslado en función de criterios de facilidad probatoria. Cabe precisar que esta segunda regla queda reservada sólo para los casos en que se imponga una sanción o medida correctiva, dada la presunción de licitud en el actuar del administrado.

Por su parte, para Villalobos (2022) la inversión de la carga probatoria o teoría de las cargas dinámicas de la prueba tiene su justificación en la asimetría informativa entre la Administración y los administrados, al advertirse el desequilibrio de poder presente en la relación procesal; en la no imposición de cargas irrazonables, que impidan al administrado acceder a la plena jurisdicción que caracteriza este proceso, y; en el principio de presunción de licitud, que, derivada de la presunción de inocencia como garantía constitucional, busca limitar la potestad sancionadora del Estado.

Agrega Rojas (2009) que la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo sirve para determinar sobre qué parte recae la consecuencia de la insuficiencia probatoria de los hechos. No se trata, entonces, de atribuir la responsabilidad de acreditar; en cambio, consiste en identificar el especial interés de las partes en generar certeza en el juzgador, al margen del origen del elemento de juicio que sea requerido. Por tal razón, la regla de juicio determinada por ley en la impugnación de sanciones o medidas correctivas es la inversión de la carga probatoria, pues la Administración guarda interés en que el juzgador genere certeza sobre la legalidad de su actuación, suministrando los medios probatorios necesarios para tal efecto, pese a no tener la condición de actor.

Asimismo, para Saavedra (2018) el principal fundamento detrás de la inversión de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo es el principio constitucional de la presunción de inocencia, que en la rama del derecho administrativo sancionador se manifiesta en la presunción de licitud de las actuaciones del administrado. De esta forma, recae en la Administración el débito procesal de acreditar que los hechos constitutivos de infracción tuvieron lugar y son de titularidad material del actual impugnante de la sanción o medida correctiva. De igual forma, para el autor, la inversión de la carga probatoria debe extenderse a la impugnación de todo acto administrativo que, temporal o permanentemente, grave, restrinja, cancele o suspenda derechos de los administrados.

Según Mayor (2012), la actividad probatoria en el proceso contencioso administrativo está regida por cinco reglas elementales: a) restricción a las actuaciones recogidas en el procedimiento administrativo, sin incorporación de hechos no ventilados en sede administrativa; b) preclusión de la oportunidad para aportar medios probatorios al proceso con la postulación de la demanda, salvo el ofrecimiento de exhibición; c) actuación de medios probatorios de oficio a discrecionalidad del juzgador; d) inversión de la carga probatoria sólo en la impugnación de sanciones, y; e) obligación de la Administración de facilitar las documentales que el juzgador requiera, bajo apercibimiento.

Finalmente, de acuerdo con la Corte Suprema de Justicia (2023), conforme ha expuesto en el fundamento 2.7.2. de la Casación N.º 00546-2022 (Lima):

Es decir que si bien la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, en el proceso contencioso administrativo, por la naturaleza propia de la plena jurisdicción y en tanto una de las partes – la administración pública – tiene facultades exorbitantes y están en juego intereses que no son dispositivos sino de orden público, se puede establecer en los

casos de procedimientos sancionadores, cautelares o en función de la especialidad o de la entidad, que la carga de la prueba sea asumida por la misma administración. Esto entraña una responsabilidad mayor para el juzgador al evaluar estas situaciones, pero también para la administración al asumir la carga de la prueba o al evitar hacerlo durante el procedimiento administrativo, dado que la búsqueda de la verdad material para resolver un caso debe ser un deber de especial relevancia. (p. 34)

En segundo lugar, encontramos a la Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, que comprende las reglas procesales especiales aplicables al resolver conflictos jurídicos derivados de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; describiendo los principios que inspiran al proceso laboral, sus fundamentos, los requisitos especiales para la admisión de la demanda y, entre otros aspectos, la carga de la prueba que aplicarán los jueces especializados laborales al resolver las causas puestas en su conocimiento.

Entonces, el proceso laboral se constituye como un proceso de carácter social que tiene por objetivo garantizar el respeto de los derechos del trabajador, mediante el cumplimiento de la norma laboral sustantiva, adecuando las conductas de empleadores y trabajadores a los cánones del marco jurídico previsto por el legislador para producir el efecto protector en las relaciones laborales. Así, expone Gamarra (2011) que el proceso laboral encuentra inspiración en la justicia social, pensando en una dinámica procesal que favorezca al trabajador con la intención de compensar la desigualdad real presente en las partes procesales, creando desigualdades jurídicas en el desarrollo del proceso.

Entre los principios que inspiran el proceso laboral, el art. I del Título Preliminar de la Ley N.º 29497 reconoce un total de seis: a) inmediatez; b) oralidad; c) concentración; d) celeridad; e)

economía procesal, y; f) veracidad. No obstante, Arévalo (2018) expone que estos son tan sólo los “principios de organización”: reglas dirigidas a concretar el fin del proceso; debiendo agregarse al análisis los “principios fundamentales” como axiomas propios de un Estado social de derecho, que contempla el art. III del Título Preliminar de la citada Ley: socialización del proceso; *pro actione*; debido proceso; tutela jurisdiccional; razonabilidad; protector; dirección del proceso e impulso de oficio; lealtad procesal, y; gratuidad.

Respecto del principio de inmediación, explica Gamarra (2011) que versa sobre el contacto directo que tiene el juez con los medios de prueba, de forma que pueda aprehenderlos y reconstruir el hecho conflictivo a partir de ellos, según sus apreciaciones y el grado de certeza que le generen. Dicha interpretación es compartida por de los Heros (2010), para quien este axioma:

[...] refiere a la relación directa del juez con el proceso, entre el juez y la prueba y que le permite conocer de primera mano, directamente, la prueba y las posiciones y actitudes de las partes, formándose una opinión personal y valiosa que le permitirá con mayor eficacia y facilidad arribar a una sentencia justa. (p. 171)

Respecto del principio de oralidad, Pasco (2010) lo define como la primacía de la expresión oral frente a la escrita, constituyendo sistema distinto al canon tradicional del proceso civil, donde los actos procesales son necesariamente escritos. Por su parte, Arévalo (2018) destaca la necesidad de la adopción de técnicas de litigación oral durante el desarrollo de diligencias; empero, sin hacer desaparecer el uso de escritos a lo largo del proceso.

Respecto del principio de concentración, informa Ciudad (2010) que procura la adecuación del proceso a plazos perentorios más cortos e improrrogables, además de aglutinar en menos actos,

la mayor cantidad de actuaciones, en garantía del principio de celeridad y economía procesal. Mora (2013) señala que este principio se manifiesta en la constitución de las partes, actuación probatoria y emisión de sentencia en la misma audiencia o, en su defecto, en la subsiguiente.

Respecto del principio de celeridad, de los Heros (2010) sostiene que su naturaleza radica en el informalismo que debe acompañar a todo proceso laboral, proscribiendo todo acto que tenga por finalidad dilatar el proceso, reduciendo recursos de forma y suprimiendo actuaciones presentes en otros modelos procesales (v. gr. reconvención). No obstante, Arévalo (2018) argumenta que es el cumplimiento de los plazos señalados en la Ley N.º 29497 el contenido esencial de este axioma.

Respecto del principio de economía procesal, Gamarra (2011) advierte su estrecho vínculo con los dos principios anteriores, al tener por fin la reducción del gasto de tiempo y dinero mediante la disminución de actos procesales, obteniendo resultados más rápidos y económicos frente a otros esquemas procesales. Romero (2012), sostiene que la naturaleza social del proceso laboral invoca la necesidad de minimizar gasto, tiempo y esfuerzo, definiendo a cada uno:

La economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. [...] Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca [...] la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia.
(p. 53)

Finalmente, respecto del principio de veracidad, Arévalo (2018) destaca su importancia en tanto implica el deber del juez de extraer la verdad desde los hechos y afirmaciones que sostienen

las teorías del caso postuladas por cada parte; las cuales pueden estar malinformadas tanto de forma dolosa (información falsa o adulterada) o culposa (error en la apreciación del hecho). Por su parte, Gamarra (2011) postula que el axioma tiene por fundamento al principio de primacía de la realidad, al ser el fin del proceso aproximarse a la verdad material respecto del hecho conflictivo, superando el concepto de verdad formal propia de otros sistemas procesales. Similar interpretación comparte de los Heros (2010), para quien este principio sólo se cumplirá, si se cumplen los anteriores, pues la inmediación, oralidad, concentración, celeridad y economía garantizan juntos: i) la participación de las partes durante las actuaciones procesales, y; ii) la imparcialidad del juez.

Sobre la carga de la prueba en el proceso laboral, debe darse lectura al art. 23 de la Ley N.º 29497, de cuyo contenido se rescatan tres reglas de juicio: a) atribución exclusiva para quien afirma los hechos que configuran su pretensión o contradicción; b) atribución del actor cuando, invocando la calidad de trabajador o extrabajador, sostiene la existencia de: b.1) fuente normativa de derechos distinta a la constitucional o legal; b.2) actos de hostilidad, causales de nulidad o daños en general; c) atribución del demandado respecto al: c.1) pago, cumplimiento de normas legales, obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad; c.2) estado del vínculo laboral y la causal de despido; c.3) motivo razonable distinto al hecho lesivo.

Asimismo, el juzgador debe regirse por la presunción *iuris tantum* que reputa la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado con la acreditación de la prestación personal del servicio; debiendo también valorar los indicios que pueda extraer de la demanda y la actuación de pruebas, para tener por cierta la existencia del hecho lesivo alegado por el actor.

En la experiencia española, Todolí y Tyc (2016) comentan que la regla general de la carga

probatoria se encuentra contenida en la Ley de Enjuiciamiento Civil, por la que corresponde probar los hechos constitutivos al demandante, mientras que hechos impositivos, extintivos y excluyentes son carga del demandado. Si bien, la determinación de los hechos quedará sujeta a las pretensiones planteadas por el actor, en general es este quien debe probar los hechos que sustentan su teoría del caso, mientras su contraparte debe acreditar los hechos que le eximan de responsabilidad. Empero, desde el enfoque del derecho procesal laboral, sostener dicha regla implicaría cargar al demandante trabajador con el deber de probar los hechos alegados, posibilitando que el demandado empleador sea absuelto por insuficiencia probatoria; razón por la cual se contemplan excepciones, tales como:

a) materia de despido, donde se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar la existencia de los hechos que sustentan la extinción de la relación laboral; b) modificación de las condiciones de trabajo, donde se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar las causas funcionales, técnicas y productivas que la justifiquen; c) vulneración de derechos, donde el actor debe aportar suficientes indicios para demostrar el contenido subjetivo lesivo de la decisión del empleador, logrando invertir la carga probatoria a efectos que este último pruebe la objetividad y razonabilidad de su decisión; d) presunciones *iuris tantum*, que aligeran la carga de la prueba en favor del actor, quien sólo debe probar el hecho base para dar por acreditado el hecho desconocido, aceptando prueba en contrario que debe ser aportada por el empleador (v. gr., contratación laboral indeterminada y accidentes de trabajo); e) presunciones *iuris et de iure*, que no admiten prueba en contrario, resultando suficiente probar el hecho base para producir consecuencias jurídicas (v. gr., actuaciones antisindicales y despido durante el estado de gestación); f) facilidad probatoria, que le impone al juez la obligación de evaluar la proximidad a la prueba que puedan tener las partes a fin de distribuir correctamente la carga probatoria y equilibrar la desigualdad material que se presente.

En la experiencia mexicana, Ramírez (2012) informa que la Ley Federal del Trabajo señala los supuestos bajo los cuales se exime al trabajador de probar los hechos, en mérito a la obligación “patronal” de documentar y custodiar la información del trabajador y su desempeño laboral; siendo fundamental su presentación durante el proceso, pues de no obrar se tendrán por ciertos los hechos que sustentan la pretensión del actor. Asimismo, Tena (2020) agrega que el proceso laboral se rige por el principio de la facilidad probatoria, debiendo probar quien esté en mejores condiciones para hacerlo. De esta forma, el autor señala que conforme su legislación:

[...] el patrón debe probar su dicho cuando exista controversia sobre: La fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, causa o causales de rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, [...]; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; contrato de trabajo; jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, [...]; descanso de media hora [...]; pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; disfrute y pago de las vacaciones; pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago del salario; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas [...]; incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro, su incumplimiento, [...], trae aparejada la sanción de tener por cierto los hechos que el actor afirma en su demanda. (p. 118-119)

En la experiencia ecuatoriana, Albuja-Muñoz y D’Ambrocio-Camacho (2022) advierten al Código Orgánico General de Procesos como la norma matriz de la cual se desprenden las reglas a aplicar en las distintas especialidades de la judicatura, para cuyo efecto contempla como regla que

corresponde al actor probar las afirmaciones expuestas en su demanda, eximiendo a su contraparte de producir prueba cuando su contradicción se limite a negar los hechos, sin contener afirmaciones sobre el hecho, el derecho o la calidad de cosa juzgada. Por otro lado, Tapia (2023) recalca que en materia laboral no existe ley que desarrolle reglas especiales de la carga probatoria, asumiendo tal rol la Corte Nacional de Justicia, que mediante el desarrollo jurisprudencial ha previsto la inversión de la carga de la prueba en los supuestos de: a) cumplimiento de obligaciones patronales, habiendo quedado acreditado el vínculo laboral; b) existencia de despido intempestivo, cuando el empleador contradice alegando causa justa; c) acoso laboral, cuando el trabajador presente indicios suficientes de su existencia en la relación laboral.

En la experiencia costarricense, expone Olaso (2008) que el Código de Trabajo guarda una estrecha relación con el derecho procesal civil; excepto en el extremo del principio dispositivo que, alejándose de la ficción de igualdad entre las partes, en materia laboral se encuentra modulado por el principio protector que vela por la parte débil del vínculo laboral. De esta forma, el citado axioma fundamenta en materia procesal la dinamización de la carga probatoria en el proceso laboral; regla que se aplica en la jurisprudencia nacional, pese a no encontrarse taxativamente regulados los casos en los que debe invertirse la carga de la prueba.

En la experiencia peruana, Pasco (2010) comenta que existen de forma paralela dos reglas para determinar la carga probatoria en el proceso laboral: a) regla general, por la cual quien afirma los hechos está encargado de su probanza; b) regla especial, por la cual incumbe al empleador tener por probados hechos concretos, tales como el pago, el estado del vínculo laboral, la causa justa de despido, la existencia de motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el cumplimiento de las normas legales y obligaciones contractuales o, en su defecto, sus alcances o inexigibilidad. Siendo

así, “el empleador debe probarlo todo [...] o casi todo” (p. 141). Este nuevo paradigma se refuerza con la presunción de laboralidad, por la cual se libera al demandante de la obligación de probar los tres elementos de la relación laboral para determinar su existencia, bastando acreditar la prestación personal de servicios para presumir la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado.

Por otra parte, en un estudio temprano de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Elías (2011) sostiene que la regla de juicio aplicable en el proceso laboral es la regla clásica del *onus probandi*, puesto que el accionante, quien afirma tener la calidad de trabajador o extrabajador, tiene el deber de probar los hechos que constituyen su pretensión, partiendo desde el vínculo laboral que sostiene o sostuvo anteriormente con el presunto empleador demandado. Superada esta primera etapa, con apoyo en la presunción *iuris tantum* de laboralidad, se aplicará la regla general sobre: la existencia de la fuente de los derechos pretendidos cuando esta sea de origen distinto al legal o constitucional, entiéndase convenios colectivos, reglamentos internos, usos y costumbres; así como el motivo que sustenta la nulidad del despido, el acto de hostilidad padecido y el daño alegado.

En esa línea de ideas, Acurio (2010) informa que las llamadas “reglas especiales” en cuanto la distribución de la carga probatoria en el proceso laboral sigue respondiendo a la regla tradicional, debiendo el accionante producir suficientes medios de prueba que generen certeza sobre el derecho controvertido. Así, el aforismo *quod non est in proceso non est in mundo* se mantiene vigente aún en el proceso laboral, pues se exige al trabajador (aunque aligeradamente) probar la existencia del vínculo laboral para, luego, exigírsele nuevamente probar circunstancias particulares relacionadas a su pretensión cuando, advirtiendo los hechos que fundamentan la demanda, estos no puedan ser conocidos por el juzgador sin una actuación de medios probatorios; en suma, el *onus probandi* se mantiene en esencia, respecto de otros modelos procesales. No obstante, las particularidades de las

partes que forman la relación procesal hacen necesario, en ocasiones, invertir la carga de la prueba y trasladar el deber procesal desde quien afirma un hecho hacia quien niega su existencia; teniendo como fundamento la “debilidad” de la demandante y la facilidad probatoria de la demandada.

Asimismo, Morales (2010) advierte que la Nueva Ley Procesal del Trabajo reconoce en su cuerpo normativo la desigualdad que a nivel sustantivo presentan las partes, y cómo ésta se exporta al proceso, debilitando a la parte demandante en el acopio de medios de prueba a consecuencia del limitado acceso a la información custodiada por el empleador, quien -partiendo del ideal de orden y previsión- tendrá la ventaja de aportar las pruebas necesarias para sustentar su defensa. Por tanto, el (actual) proceso laboral busca igualar a las partes, mediante modulaciones de la carga probatoria; v. gr., presunción de laboralidad, prueba indiciaria y reglas específicas de la carga probatoria.

Por su parte, Arévalo (2024) expone que la inversión de la carga de la prueba en el proceso laboral modula la regla del *onus probandi*, quedando de la siguiente forma: “quien niega un hecho está en la obligación de probar” (p. 36); basándose en las premisas de la teoría de la carga dinámica de la prueba y la naturaleza social del derecho procesal laboral para atribuir, a razón de la facilidad probatoria, mayores cargas a la demandada, aligerando el deber procesal del demandante. De esta forma, si bien se exige al accionante acreditar hechos concretos, tales como la prestación personal del servicio, la existencia del despido y el motivo de su nulidad, los actos de hostilidad, el daño y, además, la existencia de fuentes normativas distintas a la constitucional y legal; el proceso laboral le favorece en cuanto aligera dicha carga con presunciones y, acreditados los hechos mencionados, invirtiendo la carga probatoria a fin que la emplazada sustente su defensa en el cabal cumplimiento o inexigibilidad de normas legales y obligaciones contractuales, el estado del vínculo laboral, causa justa del despido o la existencia de motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

Finalmente, respecto a la aplicación de la carga dinámica de la prueba en el proceso laboral, corresponde citar la Casación Laboral N.º 17885-2017 (Del Santa), en cuyos fundamentos la Corte Suprema de Justicia (2019) sostiene que, en caso de hechos extraordinarios dentro de la prestación del servicio, es carga del demandante acreditar su ocurrencia; no obstante, cuando este no tiene la facilidad de acceso a los medios probatorios corresponde invertir la carga, bastando con la solicitud de la exhibicional para satisfacer la carga de la prueba recaída en el actor (v. gr. demanda de pago de horas extras, donde queda satisfecho el débito procesal con la solicitud de exhibición del control de asistencia o el registro que haga sus veces). De esta forma, el accionante aún guarda un relativo deber procesal, pues este debe identificar los elementos probatorios que, encontrándose en dominio de su contraparte, son útiles para esclarecer los hechos y resolver la controversia; siendo la segunda parte de este sistema el aporte (o no) de los mismos por parte de la emplazada.

Sobre el particular, cabe identificar hitos en la producción judicial de las Cortes Superiores a nivel nacional, tales como la Octava Sala Laboral Permanente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima (2020), que desde al menos 2020⁸ ha sostenido como criterio uniforme:

La carga dinámica de la prueba reconoce constitucionalmente varias reglas de valoración probatoria, por cuanto dentro del derecho constitucional no requiere una lista taxativa de carga probatoria o valoración de las mismas, por cuanto aquella modalidad se sustenta en la dificultad probatoria de una de las partes para producir una prueba que beneficie a su interés, así como en la facilidad probatoria de la otra para aportar la misma al proceso puede

⁸ Fundamento sostenido en las sentencias de vista recaídas en los Expedientes N.º 25719-2013-0-1801-JR-LA-13; N.º 10345-2019-0-1801-JR-LA-07; N.º 12970-2019-0-1801-JR-LA-14; N.º 01921-2019-0-1801-JR-LA-09; y N.º 13340-2018-0-1801-JR-LA-03.

ser incluida en el grupo de estas reglas por quien ostenta un mayor poder material de acceder o conservar un elemento de prueba. En ese sentido, la base de la prueba dinámica se aleja notoriamente del rol ordinario de la carga de la prueba a cada una de las partes, el cual se puede apreciar de los artículos 23.1° y 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, se podrá flexibilizar dentro de una óptica constitucional, por cuanto una carga dinámica si flexibiliza la rigidez de una valoración probatoria, el cual se podrá ceñir a las circunstancias fácticas que se adviertan en cada caso. (p. 12)

Respecto la segunda variable, se rescata lo siguiente:

Según expone Bayefsky (1990), no existe consenso sobre el concepto del principio-derecho a la igualdad o no discriminación, consecuencia de sus múltiples manifestaciones y vinculación al ejercicio de otros derechos humanos y fundamentales; avocándose la doctrina en la identificación de rasgos o características que permitan entender esta institución jurídica, entre ellas: a) la igualdad no es sinónimo de trato idéntico, pues no toda distinción es discriminatoria; b) para que un trato se considere discriminación este debe carecer de justificación objetiva y razonable, fin legítimo o, en su defecto, proporcionalidad entre el medio empleado y el fin logrado; c) el ámbito cultural de una población no constituye justificación razonable para un trato distinto; d) no media examen de culpa o dolo para calificar un acto de discriminatorio.

Conforme Gutiérrez y Sosa (2005) el contenido del principio-derecho a la igualdad tiene una naturaleza mutable y estará siempre en constante cambio; puesto que para evaluar si un hecho es igual a otro, se debe partir desde un punto de comparación que no en todos los contextos será el mismo, siendo ejemplo de ello la conquista de derechos humanos a través de la historia. Así, no es

posible afirmar que el derecho a la igualdad operaba de igual forma en el tiempo que los derechos civiles y la esclavitud eran compatibles, en contraste a la actualidad, cuando la raza es considerada un criterio de discriminación injustificada. De esta forma, la igualdad es una aspiración normativa que representa un estándar básico del contenido de la dignidad humana pues, aunque no es posible reconocer unidad de identidad entre todas las personas, la sola condición de “ser” humano extiende sobre todos aquellos una especial protección jurídica, sin distinción alguna.

Para Landa (2021), el principio constitucional a la igualdad obliga a los sujetos de derecho, público o privado, a proscribir en sus actuaciones cualquier tipo de discriminación, salvo que estas realicen un trato diferenciado justificado en razones objetivas que superen el test de razonabilidad y proporcionalidad. En ese sentido, desde el punto de vista del Estado, supone garantizar un trato igualitario a la población, aun cuando se presenten rasgos que distingan a grupos sociales, siempre que estos se encuentren en las mismas condiciones o situación. De esta forma, el principio-derecho a la igualdad se bifurca en dos dimensiones: a) el derecho a la igualdad en la ley y en su aplicación; b) el derecho a la no discriminación.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2009) conforme la sentencia en el Expediente N.º 01604-2009-PA/TC, el principio-derecho a la igualdad es la pieza angular para el desarrollo y goce de otros derechos fundamentales, dado su carácter relacional y vinculante. De esta forma, distingue dos manifestaciones relevantes: a) igualdad en la ley, que constituye un límite durante la actividad legislativa por el cual se prohíbe establecer diferenciaciones basadas en criterios irracionales, y; b) igualdad en la aplicación de la ley, que limita la actuación de los órganos públicos, sean del orden jurisdiccional o administrativo, a la atribución de la misma consecuencia jurídica a dos supuestos de hecho sustancialmente iguales, sin diferenciar entre las personas inmersas en ellos.

Sobre la segunda dimensión, el Tribunal Constitucional (2021) ha sostenido en la sentencia del Expediente N.º 00374-2017-PA/TC que esta guarda estrecha relación con la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona; en ese sentido, es necesario conocer la razón subyacente al tratamiento jurídico diferenciado que pueda prever una norma o, en su defecto, su aplicación; pues sólo una lesión a la dignidad humana puede convertir la distinción en injustificada y, por tanto, en una discriminación (v. gr. limitación en el acceso al derecho universal a la educación en países de tradición misógina). De esta forma, para el órgano constitucionalmente autónomo:

La igualdad jurídica presupone, pues, dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual (discriminación directa, indirecta o neutral, etc.), sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario (discriminación por indiferenciación). (p. 7)

En esa línea de ideas, el entendimiento del principio-derecho de igualdad permite reconocer que la igualdad absoluta entre individuos es un ideal fáctico imposible de alcanzar; no obstante, es el contenido esencial de esta institución jurídica garantizar que las particularidades que distinguen a las personas no impidan el ejercicio de otros derechos humanos y/o fundamentales, proscribiendo todo tipo de actuación, pública o privada, que tenga por objeto segregar individuos que, denotando rasgos afines, se diferencian por criterios no razonables y, muchas veces, prohibidos expresamente por la norma constitucional. En el caso de Perú, la carta magna obra de la Asamblea Constituyente (1993), prevé como derecho fundamental de la persona la igualdad ante la ley, siendo reprochable discriminación motivada en el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.

Por otro lado, Landa (2021) señala que el art. 103 de la Constitución posibilita realizar un tratamiento diferenciado ante la ley para aquellos casos donde se presenten diferencias importantes entre los sujetos de derecho que, en principio iguales, en la práctica destaquen por rasgos objetivos que justifiquen su distinción; siempre que estas características no califiquen como discriminación, es decir, no sean aquellas prohibidas por la Constitución (origen, raza, sexo, idioma, etc.). Siendo así, el autor destaca como ejemplos la regulación de una tasa escalonada para la determinación del impuesto a la renta, las escalas y categorías remunerativas en el empleo público, entre otros casos que, si bien realizan una distinción para la aplicación de la ley de forma diferenciada entre personas que pertenecen a un mismo grupo social (v. gr. contribuyentes, servidores públicos), responde a la aplicación de criterios objetivos y razonables como, según el ejemplo propuesto, la redistribución de la riqueza y el principio de meritocracia en el derecho laboral público.

Esta circunstancia es definida por Pérez (2016) como supuestos de distinción legítima, por los cuales una distinción no siempre va a suponer una vulneración al principio-derecho de igualdad y no discriminación, cuando esta persiga un fin legítimo y se encuentre debidamente justificada en criterios de objetividad y razonabilidad, vigilando la proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad alcanzada. De esta forma, para determinar la existencia de una distinción legítima es necesario identificar tres características comunes: a) igualdad de situaciones jurídicas, que requiere analizar la relevancia de los factores que motivaron la distinción para determinar si dos situaciones eran análogas o iguales, al no ser posible la igualdad absoluta entre dos personas; b) existencia de justificantes legítimas, para cuyo efecto cada legislación puede otorgar un tratamiento distinto, sea por previsión de una garantía general de igualdad que permita al órgano jurisdiccional calificarlas a discrecionalidad, por previsión de una lista taxativa de razones prohibidas que limitan y facilitan

la interpretación de derecho, por previsión de una lista abierta de razones prohibidas sin limitar la labor legislativa y la jurisprudencia como fuentes del derecho; c) test de proporcionalidad, al cual son sometidos los supuestos de hecho evaluados con el objetivo de determinar su fin legítimo o en su defecto, la afectación desproporcionada a los bienes jurídicos que constituya discriminación.

Sin perjuicio de ello, Urteaga (2009) reconoce que existen circunstancias sociales que van a justificar la discriminación, cuando esta tiene por fin el favorecimiento de grupos minoritarios o marginales que, irónicamente, forman parte de políticas públicas de promoción de la igualdad. Es decir, se trata de una distinción que consiste en tratar diferente a los que son diferentes, cuando las circunstancias ponen a estos grupos sociales en estado de desigualdad, buscando reducirla. Siendo así, dado cuenta su naturaleza benefactora, el fenómeno es denominado “discriminación positiva”, por garantizar a los menos favorecidos el goce de una verdadera igualdad, a través de mecanismos de compensación de diferencias en el desarrollo económico, social y cultural, es decir, la inclusión temporal de los beneficiarios en políticas de trato preferencial que se mantendrán vigentes hasta la desaparición de la desigualdad o recuperación del retraso social.

Añade Segato (2007), que el fenómeno de discriminación positiva, también conocido en la doctrina como “discriminación compensatoria”, tiene por finalidad equilibrar el poder de las elites, entendido como la concentración del prestigio social, poder económico y poder político, que causa grave perjuicio a los grupos marginados de la sociedad. Siendo así, las acciones institucionales que sostienen dicha línea reciben la denominación de “acciones afirmativas”; las cuales siempre serán de carácter transitorio y estarán destinadas a promover grupos afectados por la discriminación. De esta forma, su objetivo es revertir los estados de discriminación negativa, mediante la adopción de mecanismos de compensación que recaen sobre categorías sociales vulnerables.

Esta circunstancia de vulnerabilidad que justifica la adopción de medidas de diferenciación positiva ostenta reconocimiento a nivel convencional, dado cuenta el pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2013), emitida al caso de comunidades afrodescendientes desplazadas de la Cuenca del Río Cacarica (Operación Génesis) c. Colombia, en cuyo fundamento sostiene que:

332. Con respecto a la obligación de garantizar los derechos sin discriminación, la Corte ha establecido que el artículo 1.1 de la Convención es una norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado, y dispone la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos “sin discriminación alguna”. Es decir, cualquiera sea el origen o la forma que asuma, todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención es *per se* incompatible con la misma. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. (p. 117)

Sobre el principio-derecho de igualdad, desde el enfoque del derecho laboral, Salas (2019) advierte como una manifestación del estado de desigualdad en las relaciones laborales las brechas salariales que, en atención de causas injustificadas, generan discriminación entre trabajadores que realizan la misma función o actividad. De esta forma, la judicatura reconoce el derecho que asiste

a los trabajadores para solicitar judicialmente la homologación de sus remuneraciones, por realizar un trabajo de igual valor al de otro colaborador quien, por motivos cuya justificación razonable y objetiva se dilucidará en un proceso de conocimiento, goza de mejor condición remunerativa que servirá de comparación para determinar si la razón detrás de dicha diferencia no es discriminación. De ahí que, señala el autor, si esta diferencia en el trato remunerativo se basa en factores objetivos como: a) empresa de origen; b) trayectoria laboral; c) funciones; d) antigüedad en el cargo y fecha de ingreso; e) nivel académico y capacitación profesional; f) responsabilidad atribuida; g) bagaje y experiencia profesional; no constituirá discriminación. Por tanto, el Estado en calidad de garante del principio-derecho de igualdad adopta políticas de acción-positiva, como la promulgación de la Ley de Igualdad Salarial, con la finalidad de reducir las brechas salariales, favoreciendo a un sector en desventaja o retraso socioeconómico consecuencia de dicho estado de desigualdad.

Por su parte, Linares (2023) identifica que en el empleo público la coexistencia de diversos regímenes laborales por entidad sostiene el estado de desigualdad entre trabajadores al servicio de la Administración Pública; puesto que se producen diferencias entre los derechos y beneficios que perciben, generalmente, de índole económico o remunerativo; dicha situación también es evidente en cuanto al acceso al empleo público, pues el estándar meritocrático de capacitación, evaluación, rendimiento y transparencia son también diferentes según cada régimen. No obstante, aunque sean aplicables las escalas remunerativas, en principio razón objetiva y razonable de diferenciación, la existencia de varias y distintas para cada régimen en la entidad pública no guarda ninguna relación con el rendimiento laboral, la capacitación del servidor u otro motivo válido que permita justificar su aplicación, pudiendo sólo considerarse esta falta de homogeneidad como trato discriminatorio.

Asimismo, Mattos (2023) sustenta que la coexistencia de distintos regímenes en el servicio público genera desigualdad respecto de derechos y beneficios de naturaleza económica (v. gr. pago de remuneraciones, compensación por tiempo de servicios y otros), así como derechos de carácter social (v. gr. sindicalización, negociación colectiva y otros). En respuesta, la política pública sobre el empleo público convino en la creación del régimen laboral del servicio civil que, si bien pretende la unidad del cuerpo de trabajadores al servicio de la Administración Pública, cierto es que vulnera otros principios del derecho laboral al pretender la renuncia de derechos adquiridos previo ingreso al nuevo régimen. En suma, el Estado pretende adoptar medidas afirmativas en pro de extinguir la desigualdad en el empleo público; no obstante, su propuesta implica un daño o lesión al principio de igualdad pues no garantiza la “equiparación” con el servidor más favorecido, más sino tiene por objetivo “igualar” a través del desconocimiento de derechos.

Finalmente, añade Torres (2021), respecto del acceso al empleo público y la observancia del principio de igualdad, que es necesario que los procesos de selección de personal, para garantizar el derecho de acceder a un cargo, se caractericen por su razonabilidad, objetividad, generalidad y uniformidad de criterios de evaluación, las que deben plasmarse en sus bases y deben ser aplicadas por igual a todos los participantes, por parte de las autoridades del concurso público.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de

igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023?

Problema Específico 1

¿Cuál es la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

Problema Específico 2

¿Cuál es el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

Problema Específico 3

¿Cómo se distribuye la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

Objetivo Específico 1

Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Objetivo Específico 2

Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Objetivo Específico 3

Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

Justificación

Es menester indicar que toda investigación es llevada a cabo con un propósito, finalidad y motivo que justifique la necesidad de iniciarla, continuarla y eventualmente llegar a una conclusión que arribe a la solución del problema, satisfaciendo los objetivos generales y específicos, así como corroborando las hipótesis planteadas. En ese sentido, Méndez (2012) identifica tres motivos para la justificación de una investigación, los cuales reposan en la teoría, la práctica y el método.

Con respecto a la justificación teórica, la presente investigación pretende abordar desde la perspectiva académica la institución procesal de la carga de la prueba en los procesos laborales, a cuyo efecto se vale de doctrina y jurisprudencia nacional y extranjera, constituyendo así una unidad de estudio esencial para investigaciones futuras por condensar información relevante respecto del

objeto de estudio, y su relación en el principio y derecho fundamental a la igualdad.

En lo relativo a la justificación práctica, el presente trabajo busca proponer un cambio de criterio en los magistrados especializados en lo laboral a propósito de la diferenciación que realizan al determinar las reglas procesales aplicables para tramitar las pretensiones de los servidores que conforman el grueso del empleado público en la Administración, en función a la contratación que da origen a su vínculo laboral con el Estado.

Finalmente, sobre la justificación metodológica, se puede afirmar que el producto generado en base al desarrollo de la presente investigación podrá ser tomado como muestra en próximas investigaciones relacionadas al derecho procesal laboral, siendo antecedente para futuros estudios.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación está enmarcada en el tipo de investigación básica, con enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, alcance correlacional y diseño no experimental.

Estamos frente a una investigación de tipo básica toda vez que el eje central de esta es la recopilación de datos académicamente relevantes que permitan condensar la mayor cantidad de información útil para investigaciones futuras relacionadas al tema desarrollado. En ese sentido, los datos recabados y expuestos en el capítulo precedente permiten colegir que es viable analizar, interpretar y utilizar las variables de investigación establecidas; denotando la intrínseca necesidad de aplicar supletoriamente las reglas especiales de distribución de la carga probatoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a los procesos contenciosos administrativos seguidos por trabajadores sujetos a los regímenes laborales del empleo público.

La investigación es de enfoque cualitativo porque a través de las herramientas que conlleva este tipo de investigación posibilita trabajar la información desde un punto de vista subjetivo, obteniendo finalmente un método adecuado para el análisis e interpretación que se requiere para abordar la tesis (Sandoval, 1996). No obstante, la utilización de la investigación cualitativa no plantea la exclusión total del uso de la investigación cuantitativa, sino que es un modelo integrado que permite abordar el tema de investigación desde una perspectiva íntegra de los actores sociales (Balcázar, González-Arratia, Gurrola & Moysén, 2013). Por tanto, la investigación no dependerá de datos numéricos para el análisis de resultados; ergo, los métodos empleados para la focalización y evaluación del problema objeto de investigación se centran en la observación y comprensión de la problemática a partir de experiencias, comentarios y conclusiones extraídas de la unidad de

análisis, otorgando así un mayor entendimiento del tema que motiva la tesis. En esa línea de ideas, toda vez que la presente investigación tiene por objetivo determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023, es importante la comprensión del panorama dogmático a través de este método, aportando los elementos claves que permitirán finalmente proponer la solución legislativa acorde al principio-derecho a la igualdad, que debe prevalecer en el tratamiento de cada usuario del servicio de administración de justicia.

De acuerdo con el nivel de profundidad de la presente investigación, esta se corresponde con el tipo de investigación descriptiva puesto que tiene como principal objetivo trabajar en base de datos e información referente al tema elegido, tales como características, aspectos, dimensiones y finalmente, plantear posibles hipótesis que sirvan de respuesta a los objetivos (Esteban, 2018). De este modo, lo que se busca es exponer el *status quo* de la distribución de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo laboral y su legislación vigente como foco del problema de investigación, respondiendo a las preguntas de qué, cómo, cuándo y dónde, sin pretender explicar los motivos que dieron lugar a dicha realidad actual. Por tanto, corresponde emplear métodos de análisis documental que posibiliten contrastar la realidad nacional con la experiencia extranjera, a fin de generar una imagen clara del contexto, apoyándose asimismo de instrumentos que permitan conocer la perspectiva de especialistas.

Asimismo, la tesis es de alcance correlacional, toda vez que se describen e interrelacionan las variables de investigación; en ese sentido, la presente investigación da lugar a la relación entre: distribución de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo y laboral (primera

variable) y el principio de igualdad (segunda variable). La relación expuesta dará lugar a la formulación de una solución legislativa consistente en la aplicación supletoria de las reglas especiales de distribución de la carga probatoria regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo a los procesos contenciosos administrativos seguidos por servidores o exservidores públicos, a fin de garantizar el respeto del Principio de Igualdad, como derecho fundamental.

Finalmente, la investigación es de diseño no experimental, puesto que se enfoca sólo en la descripción, exploración y correlación de los fenómenos, sin la manipulación de variables. En ese sentido, Vallejo (2002) señala que el diseño se caracteriza por tener al investigador a la expectativa del fenómeno, para su ulterior descripción y análisis. De esta forma, en lugar de explorar la relación directa entre las variables, se usa la observación para describir, diferenciar y examinar asociaciones (Sousa, Driessnack y Costa, 2007).

Escenario de estudio

Para la realización de la presente investigación se ha establecido tanto una población como una muestra. Sobre la población, se entiende como la totalidad de elementos que serán sometidos a estudio y de los que se recabará información. En ese sentido, sobre el componente de la población se puede señalar que este se encuentra conformado por aquello que se desea investigar, pudiendo esto abocarse a distintos ámbitos y supuestos para cada caso en particular (López, 2004).

En esa línea de ideas, la población en la presente investigación estuvo conformada por: **a)** Magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; **b)** Sentencias de vista de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación y reposición, emitidas en el periodo 2022-2023; **c)** Pronunciamientos Judiciales emitidos por Órganos Jurisdiccionales extranjeros en materia laboral, expedidos en el periodo

2017- 2023; **d)** Artículos de Investigación sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba; **e)** Tesis de post grado sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba; **f)** Libros sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba.

Participantes

Por otro lado, López (2004) indica que la muestra es una representación del total, universo o población, sobre la cual se desarrollará directamente la investigación; definición secundada por Cantoni (2009), para quien la utilidad de la muestra radica en su calidad de “*réplica en miniatura*”, que facilita el estudio y descripción de la población. De esta forma, para cumplir con su finalidad, la muestra debe ser representativa, es decir, denotar las características relevantes de la población.

Para la presente tesis, la elección de la muestra sobre fuentes documentales, jurisprudencia y expertos no ha seguido un esquema probabilístico, más sino ha dependido de las características propias de la tesis; siendo guiado por la opinión de los investigadores, y sin el empleo de fórmulas de probabilidad, aplicándose criterios de inclusión que permitan corroborar los objetivos de la tesis y valiéndonos para tales efectos de herramientas que permitan aplicar los instrumentos elaborados y maximizar el alcance de la investigación.

Lo señalado líneas arriba se expone en la siguiente tabla:

Tabla 2

Población, muestra y criterios de inclusión

Población	Muestra	Criterios de Inclusión
Magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad	Jueces Especializados en materia Laboral	Juez con competencia territorial en el Distrito Judicial de La Libertad.
	Jueces Superiores en materia Laboral	Juez con competencia material en

		procesos laborales y/o procesos contenciosos administrativos laborales.
		Juez en el nivel de carrera judicial Especializado o Superior.
Sentencias de vista de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación y reposición, emitidas en el periodo 2022-2023	01482-2021-0-1601-JR- LA-01	Sentencia emitida por Sala Superior Especializada en materia laboral.
	03706-2016-0-1601-JR- LA-01	Sentencia emitida en el Distrito Judicial de La Libertad.
	04034-2020-0-1601-JR- LA-05	Sentencia emitida en el período 2022 a 2023.
	04510-2020-0-1601-JR- LA-05	Pronunciamiento que resuelva pretensiones de reconocimiento de vínculo laboral, reposición y/o reincorporación.
	05930-2018-0-1601-JR- LA-01	
	08293-2017-0-1601-JR- LA-01	
	06402-2015-0-1601-JR- LA-02	
	00010-2016-0-1603-JM- LA-01	
	00039-2019-0-1602-JR- LA-02	
	00267-2019-0-1601-JR- LA-02	
	00032-2019-0-1601-JR- LA-08	
	00127-2021-0-1601-JR- LA-06	
	00236-2019-0-1601-JR- LA-03	
	00260-2020-0-1601-JR-	

	LA-04	
	00598-2022-0-1601-JR-LA-04	
	00041-2022-0-1602-JR-LA-02	
	00089-2019-0-1601-JR-LA-06	
	00122-2021-0-1601-JR-LA-10	
	00250-2018-0-1601-JR-LA-04	
	00354-2021-0-1601-JR-LA-09	
Pronunciamientos Judiciales emitidos por Órganos Jurisdiccionales extranjeros en materia laboral, expedidos en el periodo 2017- 2023	5.491-2019 260/2018-S SC-CA.SAII-TJA. 677/2021	Pronunciamiento emitido por órganos jurisdiccionales extranjeros. Pronunciamiento emitido en Costa Rica, Bolivia, Argentina o Ecuador.
	12-300084-0425-LA	
	10-001252-0166-LA	Sentencia emitida en el período 2017 a 2023.
	1748/2018/RH1	
	03331-2020-00641	Pronunciamiento que resuelva pretensiones sobre derechos laborales, reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación y/o despido arbitrario.
Artículos de Investigación sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba	La Prueba y su Aplicación en el Derecho Administrativo Sancionador Ecuatoriano La admisión de prueba en el Proceso Contencioso Administrativo El principio de inversión de	Publicación en español. Publicación en revistas indexadas de Ecuador, Costa Rica, Argentina o Perú. Antigüedad de publicación no mayor a cinco años. Contenido relevante con relación

la carga de la prueba y su aplicación en el proceso judicial laboral ecuatoriano desde la entrada en vigencia del COGEP

El principio dispositivo frente la prueba de oficio en los procesos contenciosos administrativos

La prueba en el proceso laboral

¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social?

El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión

La prueba en procesos laborales: El deber de probar y la inversión probatoria

La inversión de la carga de la prueba en materia laboral

El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia

¿Es realmente necesaria la igualdad de oportunidades para alcanzar la justicia social?

a la carga de la prueba en el proceso laboral, en el proceso contencioso administrativo, reglas especiales de distribución de la carga probatoria y/o principio de igualdad.

	La prueba en el proceso contencioso administrativo	
	El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú	
Tesis de post grado sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba	La prueba en el proceso contencioso administrativo Análisis contemporáneo de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo Ecuatoriano	Publicación en español. Publicación en Ecuador, México, España o Perú. Tesis para obtener el grado de Maestría o Doctorado.
	Alcances del principio de igualdad	Contenido relevante con relación a la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo y/o principio de igualdad.
	Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública	
	Análisis de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo en el Estado de Michoacán	
Libros sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba	El Proceso Contencioso-Administrativo La construcción Internacional y Europea del Derecho Social La igualdad como principio y finalidad del ordenamiento	Publicación en español. Publicación en España o Perú. Contenido relevante con relación a la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo y/o principio de igualdad.

Fuente. Elaboración propia.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, estos son detallados en las siguientes tablas, conforme a los objetivos de la presente investigación:

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo general

Técnica	Instrumento	Procedimiento	Justificación	Método
Análisis Documental	Ficha de Jurisprudencia	<p>Requerimiento de información de causas judiciales al área estadística e informática de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p> <p>Recopilación de información vía CEJ, sobre causas judiciales a nivel nacional.</p> <p>Recopilación de información vía SPIJ, sobre causas judiciales a nivel internacional.</p>	Necesidad de conocer criterios resolutivos en relación con la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen del servidor público.	Identificación de criterios de decisión judicial más relevantes.
Análisis Documental	Ficha de Resumen Documental	Búsqueda virtual de artículos de investigación a	Necesidad de conceptualizar los alcances más	Identificación de conceptos y definiciones

	través de Dialnet y Redalyc.	relevantes en relación con la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen del servidor público.	relevantes.
	Búsqueda virtual de libros y tesis de postgrado en repositorios de carácter oficial o institucional.		

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo específico 1

Objetivo Específico 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Técnica	Instrumento	Procedimiento	Justificación	Método
Entrevista	Guía de Entrevista	Entrega de guía de forma directa, en el despacho del entrevistado. Entrega de guía al entrevistado a través de correo electrónico. Recepción de respuestas a través de medios electrónicos o de forma presencial.	Necesidad de aprehender la opinión de especialistas sobre la regulación normativa de las reglas de distribución de la carga probatoria.	Recolección de respuestas en una guía de entrevista de seis preguntas abiertas.
Análisis Documental	Ficha de Jurisprudencia	Requerimiento de información de	Necesidad de conocer criterios	Identificación de criterios de

		causas judiciales al área estadística e informática de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.	resolutivos sobre la regulación normativa de las reglas de distribución de la carga probatoria.	decisión judicial más relevantes.
		Recopilación de información vía CEJ, sobre causas judiciales a nivel nacional.		
		Recopilación de información vía SPIJ, sobre causas judiciales a nivel internacional.		
Análisis Documental	Ficha de Resumen Documental	Búsqueda virtual de artículos de investigación a través de Dialnet y Redalyc. Búsqueda virtual de libros y tesis de postgrado en repositorios de carácter oficial o institucional.	Necesidad de conceptualizar los alcances más relevantes sobre la regulación normativa de las reglas de distribución de la carga probatoria.	Identificación de conceptos y definiciones relevantes.

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 5

Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo específico 2

Objetivo Específico 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Técnica	Instrumento	Procedimiento	Justificación	Método
Entrevista	Guía de Entrevista	<p>Entrega de guía de forma directa, en el despacho del entrevistado.</p> <p>Entrega de guía al entrevistado a través de correo electrónico.</p> <p>Recepción de respuestas a través de medios electrónicos o de forma presencial.</p>	Necesidad de aprehender la opinión de especialistas sobre el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad.	Recolección de respuestas en una guía de entrevista de seis preguntas abiertas.
Análisis Documental	Ficha de Jurisprudencia	<p>Requerimiento de información de causas judiciales al área estadística e informática de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p> <p>Recopilación de información vía CEJ, sobre causas judiciales a nivel nacional.</p> <p>Recopilación de información vía SPIJ, sobre causas judiciales a nivel internacional.</p>	Necesidad de conocer criterios resolutivos sobre el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad.	Identificación de criterios de decisión judicial más relevantes.
Análisis Documental	Ficha de Resumen Documental	Búsqueda virtual de artículos de investigación a	Necesidad de conceptualizar los alcances más	Identificación de conceptos y definiciones

través de Dialnet y Redalyc.
 Búsqueda virtual de libros y tesis de postgrado en repositorios de carácter oficial o institucional.

relevantes sobre el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad.

relevantes.

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 6

Técnicas e instrumentos de recolección de datos en relación con el objetivo específico 3

Objeto Específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

Técnica	Instrumento	Procedimiento	Justificación	Método
Entrevista	Guía de Entrevista	Entrega de guía de forma directa, en el despacho del entrevistado. Entrega de guía al entrevistado a través de correo electrónico. Recepción de respuestas a través de medios electrónicos o de forma presencial.	Necesidad de aprehender la opinión de especialistas sobre la distribución de la carga probatoria en procesos resueltos por Salas Laborales.	Recolección de respuestas en una guía de entrevista de seis preguntas abiertas.
Análisis	Ficha de	Requerimiento de información de	Necesidad de conocer criterios	Identificación de criterios de

Documental	Jurisprudencia	causas judiciales al área estadística e informática de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Recopilación de información vía CEJ, sobre causas judiciales a nivel nacional. Recopilación de información vía SPIJ, sobre causas judiciales a nivel internacional.	resolutivos sobre la distribución de la carga probatoria en procesos resueltos por Salas Laborales.	decisión judicial más relevantes.
Análisis Documental	Ficha de Resumen Documental	Búsqueda virtual de artículos de investigación a través de Dialnet y Redalyc. Búsqueda virtual de libros y tesis de postgrado en repositorios de carácter oficial o institucional.	Necesidad de conceptualizar los alcances más relevantes sobre la distribución de la carga probatoria en procesos resueltos por Salas Laborales.	Identificación de conceptos y definiciones relevantes.

Fuente. Elaboración propia.

En relación con la recolección de datos necesarios para el desarrollo del presente trabajo de investigación, es menester destacar que, en la actualidad, una de las consecuencias derivadas de la pandemia consecuencia del SARS-CoV-2 fue la virtualización de documentación pública y privada, posibilitando la apertura de nuevos medios de recolección de datos virtuales.

Procedimiento

De esta manera, el procedimiento para la recolección de datos en la presente investigación, apoyado en herramientas digitales y tecnológicas, se subdivide de la siguiente forma:

Sobre las entrevistas, se recolectará la opinión de 04 Jueces del Poder Judicial, distribuidos en 02 Jueces Especializados y 02 Jueces Superiores; quienes deben ser competentes en el distrito judicial de La Libertad y competentes en procesos laborales y/o contenciosos administrativos laborales; al término del cual se depositará dicha información en una guía de entrevista de un total de seis preguntas abiertas, dirigida a respaldar los objetivos específicos planteados en la tesis. La recolección de sus opiniones se realizará de forma virtual, a través del uso de correo electrónico, sin perjuicio del contacto directo con los expertos en sus domicilios laborales.

Sobre la jurisprudencia, se recolectará sentencias emitidas por Sala Superior Especializada en materia laboral, en el Distrito Judicial de La Libertad, en el período 2022 a 2023, que resuelvan pretensiones de reconocimiento de vínculo laboral, reposición y/o reincorporación; para cuyo filtro se ingresará solicitud de acceso a la información pública a la Unidad de Estadística e Informática de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y, obtenida la relación de expedientes, se procederá al acopio de resoluciones judiciales vía web institucional “Consulta de Expedientes Judiciales”. Asimismo, se recolectarán pronunciamientos emitidos por órganos jurisdiccionales extranjeros de Costa Rica, Bolivia, Argentina o Ecuador, en el período 2017 a 2023, que resuelvan pretensiones de derechos laborales, despido arbitrario, reincorporación y/o reconocimiento de vínculo laboral; para cuyo filtro se consultará el repositorio de resoluciones internacionales de la web institucional “Sistema Peruano de Información Jurídica”. Siendo así, para garantizar un adecuado tratamiento de la información, se hará uso de fichas de jurisprudencia para organizar los metadatos.

Sobre las fuentes documentales, se recolectarán tesis de postgrado, libros y artículos de

investigación para el contraste de la doctrina más relevante respecto las variables objeto de estudio. Siendo así, dichas fuentes se recuperarán a través de motores de búsqueda como Dialnet y Redalyc, caracterizados por permitir la búsqueda de contenido en revistas indexadas, considerando además repositorios virtuales de carácter oficial o institucional, siempre que: se haya publicado en español, se haya publicado en España, Ecuador, Costa Rica, Argentina, México o Perú, desarrollen aspectos relevantes sobre la carga de la prueba en el proceso laboral, el proceso contencioso administrativo, reglas especiales de distribución de la carga probatoria y/o principio de igualdad; cuya antigüedad no supere los cinco años (sólo artículos de investigación) y se hayan desarrollado para optar por el grado de Maestría o Doctorado (sólo tesis de postgrado). Para garantizar un adecuado tratamiento de la información, se hará uso de fichas resumen para organizar los metadatos.

Rigor científico

Con respecto a la recolección de información y datos para el desarrollo de la presente tesis, se tiene que se dio a través de fuentes confiables y de alto reconocimiento, siendo este uno de los parámetros considerados en los criterios de inclusión.

En ese sentido, es menester recalcar que se ha empleado el principio de veracidad, siendo preciso afirmar que la información consignada en el presente documento goza de ser fidedigna y veraz, extraída de fuentes seguras al analizarse artículos de investigación provenientes de revistas indexadas; asimismo, evidencia de este principio es la aplicación de entrevistas a jueces del Poder Judicial, toda vez que su libertad al momento de expresar opiniones relacionadas a la investigación permiten dotar de confiabilidad y veracidad a la tesis desarrollada.

Método de análisis de datos

El análisis de los datos e información recopilados durante el procedimiento descrito líneas

arriba se realizará mediante la elaboración de tablas y cuadros comparativos, según corresponda, sobre cada una de las muestras adquiridas para el desarrollo de la presente investigación, las cuales se agruparán según den respuesta al objetivo general y objetivos específicos de la tesis. Siendo así, el análisis se realizará a través de:

Fichas resumen: Direccionadas a extraer datos de fuentes seleccionadas correspondientes al título, autor, tipo de fuente documental, año de publicación e idioma; permitiéndonos considerar las conclusiones de cada fuente según información relevante obtenida en relación con las variables de distribución de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo y laboral (primera variable) y el principio de igualdad (segunda variable).

Guía de entrevista: Conformado por seis (6) preguntas con opción libre de respuesta. Este instrumento se encuentra direccionado a promover un análisis de resultados de manera integral, considerando las respuestas emitidas por los especialistas según sus propios criterios. Su aplicación será hacia un grupo seleccionado de participantes según los criterios determinados para la presente tesis. En ese sentido, de los resultados obtenidos se pretende extraer un respaldo de los objetivos específicos contemplados, razón por la cual es menester conocer los criterios de opinión de los especialistas en la rama para contrastar los objetivos de la presente investigación.

Fichas de jurisprudencia: Dirigidas a extraer datos de fuentes escogidas, correspondientes a las partes procesales, régimen laboral del actor, régimen procesal, pretensiones planteadas, fallo en sentencia de grado y sentencia de vista; permitiéndonos considerar el análisis judicial sobre la carga probatoria que fundamenta la decisión, según considerandos relevantes obtenidos en relación con las variables de distribución de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo y laboral (primera variable) y el principio de igualdad (segunda variable).

La información antes desarrollada será depositada en las tablas de resultados, por cada uno

de los instrumentos empleados y en función a los objetivos de la investigación, según se detalla a continuación:

Tabla 7

Método de análisis de datos en relación con el objetivo general

Objetivo General: Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

Población	Técnica de recolección de datos	Instrumento	Técnica de análisis de datos	Procedimiento
<p>Sentencias de vista de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación y reposición, emitidas en el periodo 2022-2023</p> <p>Pronunciamientos Judiciales emitidos por Órganos Jurisdiccionales extranjeros en materia laboral, expedidos en el periodo 2017- 2023</p>	Análisis Documental	Ficha de Jurisprudencia	Análisis doctrinal-jurídico	<p>Depósito de criterios de decisión judicial en tablas de resultados en relación con el objetivo general.</p> <p>Interpretación de resultados.</p>
<p>Artículos de Investigación sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba</p> <p>Tesis de post grado sobre Derecho Laboral,</p>	Análisis Documental	Ficha de Resumen Documental	Análisis temático	<p>Depósito de ideas o temas principales en tablas de resultados en relación con el objetivo general.</p>

Principio de Igualdad y Carga de la Prueba

Libros sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba

Interpretación de resultados.

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 8

Método de análisis de datos en relación con el objetivo específico 1

Objetivo Específico 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Población	Técnica de recolección de datos	Instrumento	Técnica de análisis de datos	Procedimiento
Magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad	Entrevista	Guía de Entrevista	Análisis temático	Depósito de respuestas en tablas de resultados en relación con el primer objetivo específico. Interpretación de resultados.
Sentencias de vista de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación y	Análisis Documental	Ficha de Jurisprudencia	Análisis doctrinal-jurídico	Depósito de criterios de decisión judicial en tablas de resultados en relación con el primer objetivo

reposición, emitidas en el periodo 2022-2023				específico.
Pronunciamientos Judiciales emitidos por Órganos Jurisdiccionales extranjeros en materia laboral, expedidos en el periodo 2017- 2023				Interpretación de resultados.
Artículos de Investigación sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba	Análisis Documental	Ficha de Resumen Documental	Análisis temático	Depósito de ideas o temas principales en tablas de resultados en relación con el primer objetivo específico.
Tesis de post grado sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba				Interpretación de resultados.
Libros sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba				

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 9

Método de análisis de datos en relación con el objetivo específico 2

Objetivo Específico 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.				
Población	Técnica de recolección de datos	Instrumento	Técnica de análisis de datos	Procedimiento
Magistrados de la Corte Superior de Justicia de La	Entrevista	Guía de Entrevista	Análisis temático	Depósito de respuestas en

Libertad				tablas de resultados en relación con el segundo objetivo específico.
				Interpretación de resultados.
Sentencias de vista de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación y reposición, emitidas en el periodo 2022-2023	Análisis Documental	Ficha de Jurisprudencia	Análisis doctrinal-jurídico	Depósito de criterios de decisión judicial en tablas de resultados en relación con el segundo objetivo específico.
Pronunciamientos Judiciales emitidos por Órganos Jurisdiccionales extranjeros en materia laboral, expedidos en el periodo 2017- 2023				Interpretación de resultados.
Artículos de Investigación sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba	Análisis Documental	Ficha de Resumen Documental	Análisis temático	Depósito de ideas o temas principales en tablas de resultados en relación con el segundo objetivo específico.
Tesis de post grado sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba				Interpretación de resultados.
Libros sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba				

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 10

Método de análisis de datos en relación con el objetivo específico 3

Objetivo Específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

Población	Técnica de recolección de datos	Instrumento	Técnica de análisis de datos	Procedimiento
Magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad	Entrevista	Guía de Entrevista	Análisis temático	Depósito de respuestas en tablas de resultados en relación con el tercer objetivo específico. Interpretación de resultados.
Sentencias de vista de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre reconocimiento de vínculo laboral, reincorporación y reposición, emitidas en el periodo 2022-2023 Pronunciamientos Judiciales emitidos por Órganos Jurisdiccionales extranjeros en materia laboral, expedidos en el periodo 2017- 2023	Análisis Documental	Ficha de Jurisprudencia	Análisis doctrinal-jurídico	Depósito de criterios de decisión judicial en tablas de resultados en relación con el tercer objetivo específico. Interpretación de resultados.
Artículos de	Análisis	Ficha de	Análisis	Depósito de ideas

Investigación sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba	Documental	Resumen Documental	temático	o temas principales en tablas de resultados en relación con el tercer objetivo específico.
Tesis de post grado sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba				Interpretación de resultados.
Libros sobre Derecho Laboral, Principio de Igualdad y Carga de la Prueba				

Fuente. Elaboración propia.

Aspectos éticos

Asimismo, es menester destacar el componente ético del presente trabajo de investigación en relación con la situación actual sociocultural, entendiéndose que el contexto ha ameritado una recopilación de información desarrollada por medios de sitios digitales, cumpliendo parámetros de exigencia para la obtención de información a través de comportamientos alineados a las buenas costumbres e integridad moral.

Por otra parte, en observancia a los principios éticos que rigen la presente investigación, se ha garantizado la participación de los entrevistados de manera libre, voluntaria e informada. Siendo así, previo a cada entrevista se explicó de forma clara el objetivo de la investigación, así como la naturaleza voluntaria de su participación. Los entrevistados otorgaron su consentimiento de forma verbal, aceptando intervenir en el proceso de recolección de información. En esa línea de ideas, en atención a su condición de funcionarios públicos (jueces) se informó que sus nombres reales serían utilizados al presentar los resultados, con pleno conocimiento y autorización expresa por su parte; respetándose sus opiniones, sin que se ejerciera presión ni se condicionara su participación.

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado en su integridad teniendo en cuenta el manual de publicaciones de la American Psychological Association (7ma Ed.), encontrándose su redacción y presentación conforme a sus reglas. En esa línea de ideas, se ha seguido el formato contemplado por la Universidad Privada del Norte para el presente año en su totalidad, no variando la estructura propuesta por la casa de estudios, sea en forma de omisión, alteración o modificación, presentando una investigación sin maleficencias y en base a la buena fe.

Finalmente, es destacable que se ha hecho uso del principio del valor social en el presente trabajo de investigación, esto en tanto el desarrollo se sirvió del uso de fuentes confiables, por lo que se encuentra dirigida a servir como instrumento legal en beneficio de la sociedad al proponer la aplicación supletoria de las reglas especiales de distribución de la carga probatoria regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo a los procesos contenciosos administrativos seguidos por trabajadores o extrabajadores de la Administración Pública, a fin de garantizar el respeto del Principio de Igualdad, como derecho fundamental.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación, conforme a los objetivos propuestos, luego de haber aplicado las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Objetivo general: Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

En lo que respecta al objetivo general, conforme se ha expuesto *ut supra*, se ha empleado la técnica de análisis documental, mediante los instrumentos: “Ficha de resumen documental” y “Ficha de jurisprudencia”; aplicado a las fuentes documentales y sentencias relacionadas al área de estudio, escogidas según los criterios de inclusión indicados en el Capítulo II: Metodología, de las cuales se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 11

Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo general

Tipo	País	Fuente Documental	Conclusión
Artículo	Ecuador	La inversión de la carga de la prueba en materia laboral	La inversión de la carga probatoria incide positivamente, en la medida que viabiliza la protección de los derechos de los justiciables.
Artículo	Ecuador	El principio de inversión de la carga de la prueba y su aplicación en el proceso judicial laboral ecuatoriano desde la entrada en	La inversión de la carga probatoria incide positivamente, pues resulta coherente con la propia naturaleza de los derechos controvertidos en la

		vigencia del COGEP	justicia laboral.
Tesis	Ecuador	Análisis contemporáneo de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo Ecuatoriano	La inversión de la carga probatoria incide positivamente, pues confiere al justiciable de herramientas útiles para acreditar su pretensión.
Tesis	México	Análisis de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo en el Estado de Michoacán	La inversión de la carga probatoria incide positivamente, pues resulta coherente con la tutela jurisdiccional efectiva como derecho de las partes.

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: La inversión de la carga probatoria incide de manera positiva pues alivia el esfuerzo procesal que recae sobre la parte demandante al momento de postular sus pretensiones en vía judicial, garantizando su derecho a la tutela judicial efectiva en atención a la desigualdad de condiciones propia de la relación laboral; en ese sentido, dicha regla de juicio permite superar el déficit probatorio que presente la parte demandante, dado su difícil o imposible acceso a los medios de prueba necesarios para acreditar los hechos que configuran su pretensión.

Tabla 12

Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo general

Expediente	País	Conclusión
01482-2021-0-1601-JR-LA-01	Perú	Incide de forma negativa, pues la demandante debió de satisfacer el <i>onus probandi</i> y acreditar que su empleadora tenía conocimiento de su condición de madre lactante.
03706-2016-0-1601-JR-LA-01	Perú	Incide de forma negativa, pues el accionante se ve en el deber de probar todos los elementos del vínculo laboral, pese a acreditarse la prestación personal de servicios, para generar certeza en el Colegiado Superior sobre la existencia de un

		contrato laboral.
04034-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	Incide de forma negativa, pues la accionante se ve en el deber de probar que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 24041, sin que el Colegiado Superior exija a la emplazada probar la adhesión a las normas legales.
04510-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	Incide de forma negativa, pues el accionante se ve en el deber de probar todos los elementos del vínculo laboral, pese a acreditarse la prestación personal de servicios, para generar certeza en el Colegiado Superior sobre la invalidez de los contratos CAS.
05930-2018-0-1601-JR-LA-01	Perú	Incide de forma negativa, pues la accionante se ve en el deber de probar todos los elementos del vínculo laboral, pese a acreditarse la prestación personal de servicios, para generar certeza en el Colegiado Superior sobre la invalidez de los contratos CAS.
08293-2017-0-1601-JR-LA-01	Perú	Incide de forma negativa, pues la accionante se ve en el deber de probar todos los elementos del vínculo laboral, pese a acreditarse la prestación personal de servicios, para generar certeza en el Colegiado Superior sobre la invalidez de los contratos CAS.
06402-2015-0-1601-JR-LA-02	Perú	Incide de forma negativa, pues la accionante se ve en el deber de probar todos los elementos del vínculo laboral, pese a acreditarse la prestación personal de servicios, para generar certeza en el Colegiado Superior sobre la existencia de una relación laboral encubierta mediante SNP y CAS inválido.
00010-2016-0-1603-JM-LA-01	Perú	Incide de forma negativa, pues el accionante se ve en el deber de probar todos los elementos del vínculo laboral, pese a acreditarse la prestación personal de servicios, para generar certeza en el Colegiado Superior sobre la existencia de una relación laboral encubierta mediante SNP y CAS inválido.
00039-2019-0-1602-JR-LA-02	Perú	Incide de forma negativa, pues la accionante se ve en el deber de probar que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 24041, sin que el Colegiado Superior exija a la emplazada probar la adhesión a las normas legales.
00267-2019-0-1601-JR-LA-02	Perú	Incide de forma negativa, pues la accionante se ve en el deber de probar que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 24041, sin que el Colegiado Superior exija a la emplazada probar la adhesión a las normas legales.

00032-2019-0-1601-JR-LA-08	Perú	Incide de forma positiva, pues la accionante pierde la obligación de probar el récord laboral, al invertirse la carga probatoria y recaer en la emplazada el deber de acreditar la naturaleza modal y la causa objetiva de la contratación.
00127-2021-0-1601-JR-LA-06	Perú	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, al invertirse la carga probatoria y recaer en la emplazada el deber de acreditar su existencia objetiva.
00236-2019-0-1601-JR-LA-03	Perú	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar el récord laboral, al invertirse la carga probatoria y recaer en la emplazada el deber de acreditar la naturaleza modal y la causa objetiva de la contratación.
00260-2020-0-1601-JR-LA-04	Perú	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar el récord laboral, al invertirse la carga probatoria y recaer en la emplazada el deber de acreditar la naturaleza modal y la causa objetiva de la contratación.
00598-2022-0-1601-JR-LA-04	Perú	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar el récord laboral, al invertirse la carga probatoria y recaer en la emplazada el deber de acreditar la naturaleza modal y la causa objetiva de la contratación.
00041-2022-0-1602-JR-LA-02	Perú	Incide de forma positiva, pues la accionante pierde la obligación de probar todos los elementos de la relación laboral, bastando acreditar la prestación personal del servicio; se aplica reglas especiales para la distribución de la carga de la prueba y recae en la entidad el deber de acreditar la naturaleza civil de la contratación.
00089-2019-0-1601-JR-LA-06	Perú	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar el récord laboral, al invertirse la carga probatoria y recaer en la emplazada el deber de acreditar la naturaleza modal y la causa objetiva de la contratación.
00122-2021-0-1601-JR-LA-10	Perú	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar todos los elementos de la relación laboral, bastando acreditar la prestación personal del servicio; se aplica reglas especiales para la distribución de la carga de la prueba y recae en la entidad el deber de acreditar la naturaleza civil de la contratación y razón objetiva distinta al hecho lesivo.

00250-2018-0-1601-JR-LA-04	Perú	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar el récord laboral, al invertirse la carga probatoria y recaer en la emplazada el deber de acreditar la naturaleza modal y la causa objetiva de la contratación.
00354-2021-0-1601-JR-LA-09	Perú	Incide de forma negativa, pues la accionante está en el deber de probar todos los elementos de la relación laboral, sin bastar la prestación personal del servicio; no aplican las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria.
5.491-2019	Chile	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar que el vínculo laboral se encuentra vigente y fue modificado por su empleadora, pues basta la retribución y el hecho consentido de la existencia de un vínculo anterior para entenderlo continuo.
260/2018-S	Bolivia	Incide de forma negativa, pues el accionante se ve en el deber de probar que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo, sin que se exija a la emplazada probar su adhesión a la norma.
12-300084-0425-LA	Costa Rica	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar que ha laborado en sobretiempo, pues es carga probatoria del empleador acreditar que se pagaron según ley o desvirtuar que estas se realizaron.
10-001252-0166-LA	Costa Rica	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar que ha laborado en sobretiempo, pues es carga probatoria del empleador acreditar que se pagaron según ley o desvirtuar que estas se realizaron.
1748/2018/RH1	Argentina	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar que el vínculo laboral es válido y tiene por objeto la realización de labores de carácter habitual; es deber de la demandada probar la eventualidad o temporalidad del vínculo laboral.
SC-CA.SAII-TJA. 677/2021	Bolivia	Incide de forma positiva, pues la accionante pierde la obligación de probar todos los elementos de la relación laboral, así como el pago de beneficios sociales; siendo deber procesal del empleador probar el cumplimiento de la norma sociolaboral.
03331--2020-	Ecuador	Incide de forma positiva, pues el accionante pierde la obligación de probar todos los elementos de la relación laboral,

00641	así como el pago de beneficios sociales; siendo deber procesal del empleador probar el cumplimiento de la norma sociolaboral.
-------	---

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: De la revisión y contraste de la información señalada, es posible advertir que, a nivel nacional, la carga probatoria en los procesos laborales seguidos por servidores públicos se distribuirá según las reglas propias de cada modelo procesal, aplicables de forma diferenciada por razón del régimen laboral al que está sujeta la contratación del demandante; circunstancia que incide de forma negativa en el principio-derecho de igualdad, pues importa validar una situación de discriminación negativa sin asidero fáctico-jurídico, considerando que los servidores públicos, al margen de su régimen laboral, ostentan la característica común de “trabajadores al servicio de la Administración Pública”, careciendo de justificación razonable y objetiva.

No obstante, a nivel internacional, se advierte que son pocos los pronunciamientos que han adoptado la posición de segregar entre empleados públicos y empleados del sector privado para la aplicación de la inversión de la carga probatoria como regla de juicio que garantiza el fin social de los procesos laborales; siendo mayoría las judicaturas que han adoptado una postura de integración y proscriben la discriminación por razón de régimen de contratación, aplicando por igual las reglas procesales laborales y exigiendo por igual a empleadores públicos o privados la producción de las pruebas y su respectiva actuación en el proceso.

Objetivo Específico 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Respecto del primer objetivo específico, se emplearon las técnicas: análisis documental y entrevista, aplicadas mediante los instrumentos: a) “Ficha de resumen documental”, b) “Ficha de jurisprudencia” y c) “Guía de entrevista”; a fuentes documentales, sentencias y magistrados seleccionados conforme los criterios de inclusión indicados en el Capítulo II: Metodología, de las cuales se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 13

Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo específico 1

Tipo	País	Fuente Documental	Conclusión
Artículo	Ecuador	La prueba en procesos laborales: El deber de probar y la inversión probatoria	La regulación normativa vigente en Ecuador contempla la posibilidad de inversión de la carga probatoria, y sus supuestos de aplicación.
Artículo	Ecuador	El principio dispositivo frente la prueba de oficio en los procesos contenciosos administrativos	La regulación normativa del proceso contencioso administrativo contempla el principio dispositivo, mediante el cual se restringe la participación activa del Juez.
Artículo	Ecuador	La Prueba y su Aplicación en el Derecho Administrativo Sancionador Ecuatoriano	La regulación normativa de los procedimientos administrativos sancionadores no contempla la igualdad en la aplicación de la carga de la prueba, vulnerando los derechos de los administrados.
Artículo	Perú	¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social?	La regulación normativa del proceso contencioso administrativo contempla normas que la hacen una vía más idónea para dilucidar pretensiones que versen sobre derechos laborales.
Artículo	Perú	La prueba en el proceso laboral	La regulación normativa de la prueba

en el proceso laboral está dirigida a tutelar los derechos de los justiciables, evitando escenarios de desigualdad.

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: La regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga de la prueba en el proceso laboral se encuentra abocada a reducir escenarios de desigualdad, modulando cualquier diferencia entre las partes procesales consecuencia de su preexistente vínculo laboral. No obstante, se advierte que, en el proceso contencioso administrativo, el principio dispositivo limita la intervención del Juez a participar activamente en la actividad probatoria, procurando evitar que se desnaturalice el instrumento procesal con la suplencia del deber procesal de alguna de las partes.

Tabla 14

Resultados del instrumento Guía de entrevista en relación con el objetivo específico 1

Entrevistado	¿Cuáles son los principales alcances en relación con la carga probatoria, en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo?	¿Considera que la asimetría probatoria existente entre las partes procesales se encuentra debidamente equilibrada por la regla de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo?
Tiana Marina Otiniano López Juez Superior de la Tercera Sala Laboral	Tratándose de procesos laborales, al margen de la norma procesal aplicable por razón de especialidad, la carga probatoria corresponde a la parte demandada (empleadora).	La asimetría probatoria existente se supera en el proceso contencioso administrativo con la aplicación del segundo párrafo del art. 32 del D.S. N.º 011-2019-JUS.
Javier Arturo Reyes Guerra Juez Superior de la Segunda	Mientras que la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece una carga probatoria compartida, consistente en el deber del actor de probar los hechos sustentan la pretensión, y del	Aunque en ambos modelos procesales se hayan implementado mecanismos para la reducción de la asimetría probatoria, aún persisten algunos problemas en práctica. De

Sala Laboral	<p>demandado acreditar el cumplimiento de obligaciones legales; la Ley del Proceso Contencioso Administrativo importa al actor el deber de derrotar con medios de prueba la presunción de legalidad que se reputa al acto o actuación administrativa que se impugna, resultando en la práctica una situación de limitación probatoria no equilibrada en el ámbito jurisdiccional.</p>	<p>esta forma, la NLPT depende de una correcta aplicación judicial de la prueba indiciaria, presunción de laboralidad y cargas dinámicas de la prueba; mientras que en la LPCA la falta de colaboración efectiva de la Administración Pública, así como la presunción de legalidad en que se revisten sus actos dificultan que se pruebe la ilegalidad y el amparo de la pretensión.</p>
<p>Edith del Pilar Fernández Rosas Juez Especializado del Quinto Juzgado Laboral</p>	<p>Los conflictos laborales tienen el carácter de sociales, al margen del régimen procesal en el que sean tramitados, para cuyo efecto las cargas probatorias se han regulado de forma que sea el empleador el llamado a acreditar los hechos respecto de los cuales exista una ventaja en el acceso del medio probatorio. No obstante, en la práctica el trabajador al servicio de la Administración Pública que está sometido a la vía judicial del proceso contencioso administrativo tiene el deber de probar en absoluto los hechos que sustentan su pretensión; mientras que aquel que está sometido al proceso laboral oral tendrá a su favor la redistribución del deber procesal establecido en su propia norma.</p>	<p>Si bien la LPCA no se encuentra regulada al detalle como la NLPT, se puede advertir que el segundo párrafo del art. 32 atribuye a la Administración el deber de acreditar los hechos respecto de los cuales esté en mejor posición de aportar elementos de prueba; norma sustentada en principios propios del derecho laboral, tales como: principio de facilitación probatoria, de profesionalidad, colaboración procesal y otros. No obstante, debe resaltarse que en la práctica dicha norma no es aplicada con la rigurosidad que la materia laboral exige.</p>
<p>María Teresa Aguilar Ticona Juez Especializado del Segundo Juzgado Laboral</p>	<p>El art. 32 del D.S. N.º 011-2019-JUS regula el deber del actor de probar los hechos que configuran su pretensión. Si bien, el segundo párrafo establece que la Administración está en el deber de aportar los medios probatorios cuando se encuentre en mejores condiciones probatorias, cierto es que todo demandante debe ofrecer con su demanda las pruebas</p>	<p>Si bien existe una asimetría probatoria, se debe entender que esta beneficia al actor, toda vez que se contempla en la norma la facilidad para acceder a medios de prueba en poder de la Administración, recayendo finalmente en el empleador el deber a fin de superar las dificultades que el acopio de pruebas pueda suponer para el accionante.</p>

que sean pertinentes, recayendo sobre él la carga probatoria. Si bien, existirán pruebas que se encuentren sólo en poder de la demandada, el actor puede satisfacer su deber procesal con el ofrecimiento de exhibiciones.

Nota. Entrevista a los magistrados seleccionados. *Fuente.* Elaboración propia.

Interpretación: La revisión de la información obtenida permite verificar que la regulación normativa de las reglas de distribución de la carga probatoria difiere en los criterios de aplicación según el modelo procesal al que es sometida la litis, mismo que se determina por el régimen laboral del servidor público. En ese sentido, por un lado, el art. 32 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584 será aplicable a las acciones seguidas por los servidores sujetos al régimen laboral público, quienes deben probar los hechos que sustenten su pretensión salvo decisión del Juzgador de invertir la carga probatoria; mientras que el art. 23 de la Ley 29497 será aplicable a las acciones seguidas por servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, quienes ven aligerada su carga probatoria en función a la redistribución del deber de probar, siendo compartida con la entidad empleadora.

De esta forma, se aprecia que mientras la NLPT establece criterios acordes a la naturaleza propia del proceso laboral, la LPCA positiviza normas que denotan ambigüedad e, incluso, limitan los supuestos de aplicación de la carga dinámica de la prueba, aún en escenarios donde es conocido, por máximas de la experiencia, que es el empleador quien se encuentra en una mejor posición para acreditar los hechos que configuran la pretensión demandada.

Tabla 15

Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo específico 1

Expediente	País	Conclusión
01482-2021-0-1601-JR-LA-01	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por la demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
03706-2016-0-1601-JR-LA-01	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por el demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
04034-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por la demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
04510-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por el demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
05930-2018-0-1601-JR-LA-01	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por la demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
08293-2017-0-1601-JR-LA-01	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por la demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
06402-2015-0-1601-JR-LA-02	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por la demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
00010-2016-0-1603-JM-LA-01	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por el demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.

00039-2019-0-1602-JR-LA-02	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por la demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
00267-2019-0-1601-JR-LA-02	Perú	La Sala Laboral aplica en estricto el artículo 32 del TUO de la Ley 27584 y resuelve en función de las documentales aportadas por la demandante. No se aplican reglas especiales de distribución de la carga probatoria.
00032-2019-0-1601-JR-LA-08	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
00127-2021-0-1601-JR-LA-06	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y exige la probanza de la existencia de motivo razonable a la emplazada, en aplicación de las reglas especiales de distribución de carga probatoria.
00236-2019-0-1601-JR-LA-03	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
00260-2020-0-1601-JR-LA-04	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
00598-2022-0-1601-JR-LA-04	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
00041-2022-0-1602-JR-LA-02	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
00089-2019-0-1601-JR-LA-06	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
00122-2021-0-1601-JR-LA-10	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
00250-2018-0-1601-JR-LA-04	Perú	La Sala Laboral aplica el art. 23.4 de la Ley 29497 y sortea el déficit de medios de prueba, aplicando reglas especiales de la

distribución de la carga probatoria.		
00354-2021-0-1601-JR-LA-09	Perú	La Sala Laboral no aplica el art. 23.4, Ley 29497 y no sortea el déficit de documentales aplicando reglas especiales de la distribución de la carga probatoria.
5.491-2019	Chile	La Corte Suprema aplica las reglas especiales para distribuir la carga probatoria y exige a Servicio Médico Legal probar que el accionante no fue nombrado en el Grado 9 de la Escala Única de Sueldos.
260/2018-S	Bolivia	La Sala Suprema no aplica reglas especiales para distribuir la carga probatoria y no exige al G.A.M. de El Alto probar que al accionante no le es aplicable la Ley General del Trabajo dado su régimen laboral.
12-300084-0425-LA	Costa Rica	El Tribunal de Apelación aplica reglas especiales para distribuir la carga probatoria; así Municipalidad de Quepos tiene el deber de acreditar el pago de jornada extraordinaria o desvirtuar la labor.
10-001252-0166-LA	Costa Rica	El Tribunal de Trabajo aplica las reglas especiales para distribuir la carga probatoria; así Municipalidad San José tiene el deber de acreditar el pago de jornada extraordinaria o desvirtuar la labor.
1748/2018/RH1	Argentina	La Corte Suprema aplica las reglas especiales para distribuir la carga probatoria y exige a la Municipalidad de Esquina probar la naturaleza del vínculo laboral.
SC-CA.SAII-TJA.677/2021	Bolivia	La Sala Suprema aplica las reglas especiales para distribuir la carga probatoria y exige a los empleadores la prueba sobre el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.
03331--2020-00641	Ecuador	La Sala Laboral aplica las reglas especiales para distribuir la carga probatoria y exige a la empleadora la prueba sobre el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: De la revisión y contraste de la información señalada, es posible advertir que, a nivel nacional, la regulación normativa de las reglas de distribución de la carga de la prueba

está contenida en la ley especial de cada tipo de proceso; de forma específica el art. 32 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584, aplicable en el proceso contencioso administrativo, y el art. 23 de la Ley 29497, aplicable en el proceso laboral. Por un lado, está prevista la aplicación de la regla clásica del *onus probandi*, dada la finalidad de control jurídico sobre actuaciones administrativas que caracteriza al proceso contencioso administrativo; por otro lado, son previstas reglas especiales de distribución de la carga probatoria, dada la naturaleza social del proceso laboral. Siendo así, la diferencia entre ambos procesos, desde el enfoque de la distribución de la carga probatoria, radica en el esfuerzo probatorio que recae en la parte demandante, siendo aligerado en el proceso laboral, a contraste al proceso contencioso administrativo, pese a que ambos sean empleados para ventilar causas judiciales sobre derechos laborales de servidores públicos.

No obstante, a nivel internacional se advierte una práctica judicial uniforme respecto de la aplicación de reglas de distribución de la carga probatoria que favorezcan a la parte demandante, indistintamente de su condición de servidor público o régimen laboral. Esta circunstancia responde al hecho que, en la mayoría de las experiencias extranjeras analizadas, los servidores públicos reciben el mismo tratamiento procesal por su sola condición de trabajadores, no obrando discusión sobre la regulación normativa en uno u otro modelo procesal.

Objetivo Específico 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Respecto del segundo objetivo específico, se emplearon las técnicas: análisis documental y entrevista, aplicadas mediante los instrumentos: a) “Ficha de resumen documental”, b) “Ficha de jurisprudencia” y c) “Guía de entrevista”; a fuentes documentales, sentencias y magistrados

seleccionados conforme los criterios de inclusión indicados en el Capítulo II: Metodología, de las cuales se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 16

Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo específico 2

Tipo	País	Fuente Documental	Conclusión
Artículo	Argentina	¿Es realmente necesaria la igualdad de oportunidades para alcanzar la justicia social?	El principio-derecho de igualdad implica tener en cuenta las condiciones particulares de cada individuo, para la construcción social sobre las bases del respeto.
Artículo	Perú	El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú	El principio-derecho de igualdad, desde la perspectiva del Tribunal Constitucional, debe entenderse desde las dimensiones subjetiva y objetiva, existiendo dos vías para su protección: administrativa y constitucional.
Tesis	Perú	Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública	El objeto de protección del principio-derecho de igualdad se centra en la dignidad humana.
Tesis	Perú	Alcances del principio de igualdad	La protección del principio-derecho de igualdad presupone la adopción de medidas dirigidas a garantizar a todas las personas el acceso a las oportunidades que brindada el Estado.
Libro	España	La igualdad como principio y finalidad del ordenamiento	El principio-derecho de igualdad, desde el ámbito jurídico, debe ser observado de forma obligatoria a fin de lograr justicia y paz social.
Libro	España	La Construcción Internacional y Europea del	A través del deber de no discriminación es posible garantizar la protección y el debido respeto del principio-derecho de

Derecho Social igualdad.

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: El contenido jurídico del principio-derecho de igualdad, en la perspectiva nacional y extranjera, contempla el deber de no discriminación y, en función a este, presupone la adopción de medidas afirmativas, tendientes a garantizar el goce de la dignidad humana en todos los individuos de una sociedad, siendo que su respeto coadyuva al logro de la justicia y paz social; contemplándose a nivel nacional dos vías para su protección que, conforme al criterio del Tribunal Constitucional, son igualmente idóneas: la vía administrativa y la vía constitucional.

Tabla 17

Resultados del instrumento Guía de entrevista en relación con el objetivo específico 2

Entrevistado	¿Cuál es el ámbito de protección del Principio de Igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo, así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo?	¿Considera que la existencia de dos regímenes procesales, aplicables según el régimen laboral del demandante, supone una afectación al Principio de Igualdad?
Tiana Marina Otiniano López Juez Superior de la Tercera Sala Laboral	La igualdad debe ser analizada en torno a la desigualdad real de las partes tanto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo como la Ley del Proceso Contencioso Administrativo.	La existencia de dos regímenes procesales no afecta al principio de igualdad pues se fundamenta en la organización de las especialidades según el régimen laboral.
Javier Arturo Reyes Guerra Juez Superior de la Segunda Sala Laboral	El principio de igualdad obliga al Juez, tanto en la NLPT y LPCA, evitar que la condición de desigualdad propia de relaciones laborales y administrativas afecten al proceso, en favor de una igualdad sustancial que compense la posición de desventaja del trabajador frente al empleador.	La existencia de dos regímenes procesales para resolver conflictos laborales no genera una afectación al principio de igualdad, al estar justificado en la naturaleza distinta de las relaciones laborales en ambos sectores. No obstante, cierto es que aspectos propios en cada régimen

<p>Edith del Pilar Fernández Rosas</p> <p>Juez Especializado del Quinto Juzgado Laboral</p>	<p>En aplicación del principio de igualdad, las partes procesales, en ambos tipos de proceso, deben ser tratadas bajo la misma condición y en igual goce de oportunidades; sin embargo, las normas procesales buscarán equiparar la desigualdad material preexistente importada a la relación procesal desde la relación laboral, en virtud del principio de socialización, a fin de que no afecten al resultado del proceso.</p>	<p>procesal podrían generar desventajas para los servidores, afectando el principio de igualdad en la práctica.</p> <p>La existencia de dos regímenes procesales no afecta al principio de igualdad pues el Estado, en su calidad de empleadora, está sujeto a límites económicos y burocráticos para enfrentar el proceso, en contraste con la empresa privada. No obstante, sobre las normas que regulan la redistribución de la carga de la prueba se puede afirmar que la NLPT atiende mejor a la naturaleza social del proceso laboral, debiendo ser la norma de referencia en materia laboral ante vacíos en la LPCA, y no el Código Procesal Civil.</p>
<p>María Teresa Aguilar Ticona</p> <p>Juez Especializado del Segundo Juzgado Laboral</p>	<p>El tratamiento del principio de igualdad en el proceso contencioso administrativo laboral y en general en todo proceso judicial, tiene por referencia la Constitución Política, puesto que contempla como derecho fundamental de la persona la no discriminación por razón alguna; no obstante, cuando el trato distinto se encuentre justificado en razón objetiva y comprobable, no se constituye desigualdad, más sino resulta ser una manifestación más de este principio, pues a condición desigual, trato desigual, como es el caso de la relación laboral, ergo, la relación procesal laboral; contemplándose reglas que rompan dicha igualdad formal a fin de favorecer a la parte débil, a saber, el trabajador.</p>	<p>La existencia de dos regímenes procesales genera un efecto discriminatorio pues basta encontrarse bajo uno u otro régimen laboral para acceder a la vía judicial prevista por la NLPT (D.L. N.º 728) o la LPCA (D.L. N.º 276, D.L. N.º 1057 y Ley 30057), inclusive tratándose de servidores públicos que, en la realidad de los hechos, realizan las mismas funciones. En ese sentido, considerando el corte proteccionista de la NLPT, frente a la rigidez procesal de la LPCA, se concluye la existencia de una distinción discriminatoria que pone en desventajas a los trabajadores sujetos al derecho laboral público.</p>

Nota. Entrevista a los magistrados seleccionados. *Fuente.* Elaboración propia.

Interpretación: De lo antes detallado, se advierte que el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el proceso laboral representa la imposición al Juez de respetar el derecho subjetivo del servidor público, teniendo especial consideración por la desigualdad de condiciones en la que se encuentra al ser la parte más vulnerable de la relación laboral; de ese modo, el principio busca garantizar un debido proceso y una tutela jurisdiccional efectiva para las partes procesales.

En ese sentido, se advierte que, efectivamente, existe un trato desigual en la aplicación de las reglas sobre la carga probatoria excusado irrazonablemente en el régimen laboral del accionante y careciendo de todo sustento fáctico y legal; configurándose una infracción al referido principio, así como revelando una contradicción a la propia naturaleza del proceso laboral y su fin tuitivo.

Tabla 18

Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo específico 2

Expediente	País	Conclusión
01482-2021-0-1601-JR-LA-01	Perú	Se aplican normas y jurisprudencia de nivel constitucional que proscriben la discriminación entre trabajadoras de los regímenes laborales público y privado, sobre la protección del vínculo laboral durante período de lactancia.
03706-2016-0-1601-JR-LA-01	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede con desnaturalizar la locación de servicios a razón del principio laboral de primacía de la realidad, sin discriminación entre servidores públicos por régimen laboral para su aplicación.
04034-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	Por jurisprudencia, la Sala Laboral procede con no desnaturalizar el régimen del actor; no obstante, no se advierte desarrollo sobre igualdad entre servidores públicos sujetos a distintos regímenes laborales.
04510-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	Por jurisprudencia, la Sala Laboral procede con invalidar el CAS aplicando el axioma laboral de primacía de la realidad, sin discriminación entre servidores públicos por régimen laboral para su aplicación.

05930-2018-0-1601-JR-LA-01	Perú	Por jurisprudencia, la Sala Laboral procede con invalidar el CAS aplicando el axioma laboral de primacía de la realidad, sin discriminación entre servidores públicos por régimen laboral para su aplicación.
08293-2017-0-1601-JR-LA-01	Perú	Por jurisprudencia, la Sala Laboral procede con invalidar el CAS aplicando el axioma laboral de primacía de la realidad, sin discriminación entre servidores públicos por régimen laboral para su aplicación.
06402-2015-0-1601-JR-LA-02	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede con desnaturalizar la locación de servicios a razón del principio laboral de primacía de la realidad, sin discriminación entre servidores públicos por régimen laboral para su aplicación.
00010-2016-0-1603-JM-LA-01	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede con desnaturalizar la locación de servicios a razón del principio laboral de primacía de la realidad, sin discriminación entre servidores públicos por régimen laboral para su aplicación.
00039-2019-0-1602-JR-LA-02	Perú	Por jurisprudencia, la Sala Laboral procede con no desnaturalizar el régimen del actor; no obstante, no se advierte desarrollo sobre igualdad entre servidores públicos sujetos a distintos regímenes laborales.
00267-2019-0-1601-JR-LA-02	Perú	Por jurisprudencia, la Sala Laboral procede con no desnaturalizar el régimen del actor; no obstante, no se advierte desarrollo sobre igualdad entre servidores públicos sujetos a distintos regímenes laborales.
00032-2019-0-1601-JR-LA-08	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede al reconocimiento del vínculo laboral, sin discriminación por la calidad de servidora pública de la actora para aplicar normas del régimen de la actividad privada.
00127-2021-0-1601-JR-LA-06	Perú	En aplicación de la legislación, la Sala Laboral no procede con reponer al actor, sin perjuicio de que haya operado en el caso la inversión de la carga probatoria, sin distinción por la calidad de servidor público del actor al aplicar normas de la actividad privada.
00236-2019-0-1601-JR-LA-03	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede al reconocimiento del vínculo laboral, sin discriminación por la calidad de obrero regional del actor para aplicar normas del régimen de la actividad privada.

00260-2020-0-1601-JR-LA-04	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede al reconocimiento del vínculo laboral, sin discriminación por la calidad de obrero regional del actor para aplicar normas del régimen de la actividad privada.
00598-2022-0-1601-JR-LA-04	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede al reconocimiento del vínculo laboral, sin discriminación por la calidad de obrero regional del actor para aplicar normas del régimen de la actividad privada.
00041-2022-0-1602-JR-LA-02	Perú	En aplicación de los principios laborales de continuidad, así como presunción de laboralidad, la Sala Laboral procede al reconocimiento del vínculo laboral, sin discriminación por la calidad de servidor público del actor para aplicar normas del régimen de la actividad privada.
00089-2019-0-1601-JR-LA-06	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede al reconocimiento del vínculo laboral, sin discriminación por la calidad de obrero regional del actor para aplicar normas del régimen de la actividad privada.
00122-2021-0-1601-JR-LA-10	Perú	Por la presunción de laboralidad, la Sala Laboral procedido a reponer al actor, sin discriminación por la calidad de servidor público del actor para aplicar normas del régimen de la actividad privada.
00250-2018-0-1601-JR-LA-04	Perú	Por jurisprudencia constitucional, la Sala Laboral procede al reconocimiento del vínculo laboral, sin discriminación por la calidad de obrero regional del actor para aplicar normas del régimen de la actividad privada.
00354-2021-0-1601-JR-LA-09	Perú	Aplicando la regla tradicional de la carga probatoria, la Sala Laboral resuelve y desestima la acción No media análisis sobre la igualdad entre servidores de los regímenes de la actividad privada y régimen estatutario.
5.491-2019	Chile	Por principio de igualdad, la Sala Suprema advierte un trato diferenciado por razón de régimen de contrato y resuelve amparar la acción.
260/2018-S	Bolivia	La Sala Suprema restringe el acceso a la justicia laboral a los servidores de la Administración, por encontrarse sujetos al régimen estatutario; en consecuencia, se suscribe la distinción por régimen laboral.

12-300084-0425-LA	Costa Rica	La aplicación de las normas que regulan el trabajo en jornada laboral extraordinaria no se determina por el régimen laboral del empleado público demandante, según el Tribunal de Apelación.
10-001252-0166-LA	Costa Rica	La aplicación de las normas que regulan el trabajo en jornada laboral extraordinaria no se determina por el régimen laboral del empleado público demandante, según el Tribunal de Trabajo.
1748/2018/RH1	Argentina	La Corte Suprema no realiza un análisis del principio de igualdad en el empleo público y los regímenes de la actividad privada.
SC-CA.SAII-TJA. 677/2021	Bolivia	La Sala Suprema no realiza un análisis del principio de igualdad en el empleo público y los regímenes de la actividad privada.
03331--2020-00641	Ecuador	No se advierte que la Sala Laboral realice un análisis sobre el principio de igualdad en el empleo público y los regímenes laborales de la actividad privada.

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: De la revisión y contraste de la información señalada, es posible advertir que, a nivel nacional, los órganos jurisdiccionales estudiados no realizan propiamente un análisis del contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al fundamentar sus fallos, procediendo a aplicar de forma diferenciada las reglas de distribución de carga probatoria en procesos promovidos por servidores públicos; entiéndase, no se aprecia desarrollo sobre el principio-derecho de igualdad, por la misma razón que se realiza una distinción negativa en una población con la característica común de prestar servicios en favor de la Administración Pública.

Por otra parte, a nivel internacional se advierte que los órganos jurisdiccionales estudiados no mantienen una postura uniforme sobre el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad,

pues se advierten tanto pronunciamientos en los que este axioma es el eje para reconocer derechos laborales negados en sede administrativa, proscribiendo la discriminación por razón del régimen laboral; así como fallos en los que se de plano se omite análisis alguno sobre el axioma, o se valida la distinción negativa que en la práctica se realiza.

Objetivo Específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

Respecto del tercer objetivo específico, se emplearon las técnicas: análisis documental y entrevista, aplicadas mediante los instrumentos: a) “Ficha de resumen documental”, b) “Ficha de jurisprudencia” y c) “Guía de entrevista”; a fuentes documentales, sentencias y magistrados seleccionados conforme los criterios de inclusión indicados en el Capítulo II: Metodología, de las cuales se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 19

Resultados del instrumento Ficha de resumen documental en relación con el objetivo específico 3

Tipo	País	Fuente Documental	Conclusión
Artículo	Argentina	La prueba en el proceso contencioso administrativo	En el proceso contencioso administrativo, el Juzgador es del razonamiento que es deber de la parte acreditar los hechos que alega.
Artículo	Ecuador	El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia	Por medio de la inversión de la carga probatoria se redistribuye el deber de la parte sobre acreditar los hechos que alega, imponiendo a la parte demandada aportar las pruebas

			necesarias para desacreditar la pretensión incoada en su contra.
Artículo	Costa Rica	La admisión de prueba en el proceso contencioso administrativo	En el proceso contencioso administrativo se contempla la posibilidad de trasladar la carga probatoria solo en aquellos casos en los que la parte demandante no logre acreditar lo alegado.
Artículo	Perú	El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión	El proceso contencioso administrativo laboral contempla normas que coadyuvan a garantizar la protección de los derechos de las partes procesales, en tanto para su desarrollo se ha observado el principio de igualdad.
Tesis	España	La prueba en el proceso contencioso administrativo	En el aspecto probatorio, la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa contempla una norma de remisión a la Ley de Enjuiciamiento Civil; no obstante, ambas vías persiguen finalidades distintas.
Libro	Perú	El proceso contencioso-administrativo	En el proceso contencioso administrativo se contempla una excepción a la regla tradicional de la carga probatoria que beneficia al recurrente en tanto traslada el deber de probar a su contraparte.

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: La distribución de la carga de la prueba en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales se diferencia por la finalidad que cada proceso persigue. De esta forma, se advierte que el proceso contencioso administrativo persigue el control jurídico de un acto o actuación administrativa, mientras que el proceso laboral atiende a la naturaleza social del derecho laboral. De ahí que para el primero, se encuentren posturas que validan la aplicación

de la regla tradicional del *onus probandi*, recayendo el deber de acreditar un hecho sobre la parte que lo ha afirmado; mientras que, para el segundo, haya posturas que contemplan situaciones que permiten la redistribución del esfuerzo probatorio, recayendo el deber sobre quien se encuentre en mejor posición para aportar el medio probatorio idóneo para acreditar los hechos controvertidos.

Tabla 20

Resultados del instrumento Guía de entrevista en relación con el objetivo específico 3

Objetivo específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

Entrevistado	¿Cuáles serían las principales implicancias de aplicar la regla de inversión de la carga probatoria, prevista para procesos tramitados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales de derecho público, tramitados bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo?	¿Cuál es su opinión en torno al criterio asumido por las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en los Procesos Contenciosos Administrativos, en relación con la carga probatoria?
Tiana Marina Otiniano López Juez Superior de la Tercera Sala Laboral	El segundo párrafo del art. 32 del D.S. N.º 011-2019-JUS habilita la inversión de la carga probatoria, obteniendo el mismo resultado que el art. 23 de la Ley 29497.	Las decisiones adoptadas por las Salas Laborales deben atender la condición de “parte débil” que en todos los casos va a presentar el servidor demandante.
Javier Arturo Reyes Guerra Juez Superior de la Segunda Sala Laboral	Implementar la regla de inversión de la carga probatoria prevista para la Ley 29497 en el proceso contencioso administrativo laboral implicaría el debilitamiento de la presunción de legalidad de los actos administrativos, en beneficio de los trabajadores públicos. Así, se	La Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad no emiten mayor pronunciamiento sobre la carga probatoria que la permitida por las normas procesales para cada caso. En ese sentido, el problema radica más en la actividad judicial desde el punto de vista del abogado

	generaría una mayor exigencia probatoria para la Administración y un rol más activo del Juez, para garantizar el equilibrio entre las partes. No obstante, debe considerarse que el resultado afectará al gasto público, que muchas veces termina siendo afectado por decisiones erradas o de mala fe.	patrocinante, al plantear la demanda y ofrecer las pruebas correspondientes al caso.
Edith del Pilar Fernández Rosas Juez Especializado del Quinto Juzgado Laboral	Resultaría beneficioso para el proceso, en la medida que se tendrían reglas de juicio más claras sobre quien recae el deber de probar, al describir el art. 23 de la NLPT con detalle los hechos que deben de ser probador por el empleador y por el trabajador, superando la descripción ambigua del art. 32 de la LPCA.	Si bien el segundo párrafo del art. 32 de la LPCA señala que corresponde a la entidad pública demandada la carga de la prueba cuando se encuentre en mejor condición probatoria, su interpretación sigue limitada a la regla clásica de la carga probatoria y se exige al trabajador acreditar los hechos en casos que, incluso, resulta evidente que la prueba está en poder del empleador, como por ejemplo temas presupuestales.
María Teresa Aguilar Ticona Juez Especializado del Segundo Juzgado Laboral	Supondría una confrontación directa con la LPCA, en calidad de ley especial en materia contencioso-administrativa, debiendo aplicar a este proceso sólo los alcances del art. 32 y no las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria previstas en la NLPT.	Las Salas Superiores observan el principio de especialidad de la norma y aplican el art. 32 de la LPCA frente al art. 23 de la NLPT, que pese a resultar beneficio para el actor, no es aplicable por versar un doble interés: el derecho del trabajador y el gasto público.

Nota. Entrevista a los magistrados seleccionados. *Fuente.* Elaboración propia.

Interpretación: De la revisión de la información previamente detallada, es posible advertir que las Salas Especializadas Superiores Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad están distribuidas por razón de subespecialidad, de la siguiente forma: a) competencia en procesos laborales orales, correspondiente a la Primera, Segunda y Quinta Sala Laboral; b) competencia en procesos contenciosos administrativos, correspondiente a la Tercera y Cuarta Sala Laboral.

En ese sentido, las reglas para la distribución de la carga probatoria difieren en función de la competencia de cada Sala Laboral para conocer procesos que ante su norma procesal se tramitan; por lo tanto, se advierte una clara distinción en la actividad probatoria desplegada que se rige según las normas contempladas para cada modelo procesal.

Tabla 21

Resultados del instrumento Ficha de jurisprudencia en relación con el objetivo específico 3

Expediente	País	Conclusión
01482-2021-0-1601-JR-LA-01	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas de carga probatoria, pues en el caso se satisface el <i>onus probandi</i> . Si bien ha operado el traslado del deber de probar la causa objetiva de no renovación del contrato, responde a adhesión al Tribunal Constitucional.
03706-2016-0-1601-JR-LA-01	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el actor tuvo siempre el deber de acreditar el vínculo laboral, haciendo énfasis en analizar sus elementos para generar certeza, sin traslado de la carga.
04034-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el Colegiado suple a la emplazada en el deber de probar su apego a la norma que reconoce como derecho laboral la continuidad en el servicio público.
04510-2020-0-1601-JR-LA-05	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el actor tuvo siempre el deber de acreditar el vínculo laboral, sin traslado del deber probatorio a la demandada.
05930-2018-0-1601-JR-LA-01	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso la actora tuvo siempre el deber de acreditar el vínculo laboral, sin traslado del deber probatorio a la demandada.
08293-2017-0-	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas

1601-JR-LA-01		especiales de carga probatoria, pues en el caso la actora tuvo siempre el deber de acreditar el vínculo laboral, sin traslado del deber probatorio a la demandada.
06402-2015-0-1601-JR-LA-02	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el actor tuvo siempre el deber de acreditar el vínculo laboral, haciendo énfasis en analizar sus elementos para generar certeza, sin traslado de la carga.
00010-2016-0-1603-JM-LA-01	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el actor tuvo siempre el deber de acreditar el vínculo laboral, haciendo énfasis en analizar sus elementos para generar certeza, sin traslado de la carga.
00039-2019-0-1602-JR-LA-02	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el Colegiado suple a la emplazada en el deber de probar su apego a la norma que reconoce como derecho laboral la continuidad en el servicio público.
00267-2019-0-1601-JR-LA-02	Perú	Se advierte que la 4ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el Colegiado suple a la emplazada en el deber de probar su apego a la norma que reconoce como derecho laboral la continuidad en el servicio público.
00032-2019-0-1601-JR-LA-08	Perú	Se advierte que la 5ta Sala Laboral si recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso se ampara la acción al no quedar probada la causa de contratación y su naturaleza modal, deber procesal del demandado.
00127-2021-0-1601-JR-LA-06	Perú	Se advierte que la 5ta Sala Laboral si recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso se atribuye a la accionada el deber procesal de probar la existencia del motivo razonable distinto al hecho invocado que se presume lesivo.
00236-2019-0-1601-JR-LA-03	Perú	Se advierte que la 5ta Sala Laboral si recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso se ampara la acción al no quedar probada la causa de contratación y su naturaleza modal, deber procesal del demandado.
00260-2020-0-1601-JR-LA-04	Perú	Se advierte que la 1ra Sala Laboral si recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso se ampara la acción al no quedar probada la causa de contratación y su

		naturaleza modal, deber procesal del demandado.
00598-2022-0-1601-JR-LA-04	Perú	Se advierte que la 1ra Sala Laboral si recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso se ampara la acción al no quedar probada la causa de contratación y su naturaleza modal, deber procesal del demandado.
00041-2022-0-1602-JR-LA-02	Perú	Se advierte que la 2da Sala Laboral aplicó las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria, pues en el caso el análisis aplica las presunciones de laboralidad y de continuidad para aligerar la carga probatoria de la demandante.
00089-2019-0-1601-JR-LA-06	Perú	Se advierte que la 2da Sala Laboral si recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso se ampara la acción al no quedar probada la causa de contratación y su naturaleza modal, deber procesal del demandado.
00122-2021-0-1601-JR-LA-10	Perú	Se advierte que la 2da Sala Laboral aplicó las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria, pues en el caso el análisis aplica la presunción de laboralidad para aligerar la carga probatoria del demandante.
00250-2018-0-1601-JR-LA-04	Perú	Se advierte que la 2da Sala Laboral si recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso se ampara la acción al no quedar probada la causa de contratación y su naturaleza modal, deber procesal del demandado.
00354-2021-0-1601-JR-LA-09	Perú	Se advierte que la 5ta Sala Laboral no recurre a las reglas especiales de carga probatoria, pues en el caso el análisis se centra en el deber de probar según la regla clásica, sin aligerar la carga probatoria a la demandante.
5.491-2019	Chile	Se advierte que la Corte Suprema sí aplica las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria, pues traslada al Servicio Médico Legal el deber de probanza sobre la variación de grado en la Escala Única de Sueldos generada en el caso de autos.
260/2018-S	Bolivia	Se advierte que la Sala Suprema no aplica las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria, y suple a la emplazada en su deber procesal, discriminando en la aplicación de la Ley al actor en base a su régimen laboral.
12-300084-0425-	Costa	El Tribunal de Apelación sí aplica reglas especiales de la carga probatoria, pues traslada a la Municipalidad de Quepos el

LA	Rica	deber de acreditar el pago de las horas extras que alega el accionante.
10-001252-0166-LA	Costa Rica	El Tribunal de Trabajo sí aplica reglas especiales para distribuir la carga probatoria, pues traslada a la Municipalidad San el deber de acreditar el pago del trabajo en sobretiempo.
1748/2018/RH1	Argentina	Se advierte que la Corte Suprema sí aplica las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria, pues traslada a la Municipalidad de Esquina el deber de probanza sobre la temporalidad de la relación laboral.
SC-CA.SAII-TJA. 677/2021	Bolivia	Se advierte que la Sala Suprema sí aplica las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria, pues traslada a los accionados el deber procesal de acreditar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral.
03331--2020-00641	Ecuador	Se advierte que la Sala Laboral sí aplica las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria, pues traslada a la accionada el deber procesal de acreditar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral.

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación: De la revisión y contraste de la información señalada, es posible advertir que, a nivel nacional, las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad dividen su competencia según la subespecialidad contenciosa administrativa u oralidad laboral, aplicando las reglas de distribución de la carga probatoria propia de la ley procesal prevista para cada modelo procesal; entiéndase, la Primera, Segunda y Quinta Sala Laboral aplican el art. 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mientras que la Tercera y Cuarta Sala Laboral aplican el art. 32 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584.

No obstante, a nivel internacional se advierte que, si bien existen tribunales y salas con la subespecialidad contenciosa administrativa, dicha situación no favorece a escenarios de aplicación diferenciada de la carga probatoria por razón del régimen laboral del demandante, pues se atiende

primordialmente a la condición de trabajador del actor para favorecerle con reglas especiales para la distribución del esfuerzo probatorio, tales como la carga dinámica de la prueba o la inversión de la carga probatoria.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión general: Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

Habiéndose presentado los resultados, se ha obtenido información de importancia para establecer el logro o no de los objetivos planteados en la presente investigación. En ese sentido, se observa que respecto del objetivo general se ha determinado que la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público incide en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023, pues se evidencia que incide de forma negativa al generar un escenario de discriminación en el caso de los servidores públicos demandantes, quienes no reciben un tratamiento igualitario por la existencia de dos esquemas procesales distintos entre sí y con distintas finalidades, acorde a los expertos entrevistados, fuentes documentales y pronunciamientos judiciales analizados.

En primer lugar, sobre el objetivo general, analizada y determinada la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023, es posible establecer que la existencia de criterios de distinción representa

una afectación en el citado principio-derecho en la medida que restringe las posibilidades de que los justiciables sujetos al régimen estatutario puedan ser amparados bajo criterios de aplicación de la carga dinámica de la prueba que les resulten más favorables al acreditar sus afirmaciones. Así, por ejemplo, Panta (2019), afirma que su aplicación se reserva a supuestos de desigualdad entre las partes, que puede ser compensada con la redistribución del *onus probandi*, siendo justificada su aplicación cuando la regla clásica no resulta suficiente para solucionar la controversia; en dicha línea de ideas, Vicuña (2016) asegura que por la naturaleza social del proceso laboral, en contraste al proceso civil, su finalidad no es la igualdad entre las partes, sino la nivelación de desigualdades preexistentes, dejando de ser el punto de partida del derecho para convertirse en la finalidad del orden jurídico. Además, sostiene que la inversión de la carga probatoria como herramienta tuitiva tendiente a la compensación de desigualdades se desnaturaliza cuando, en el proceso laboral, se exige al actor la satisfacción total del *onus probandi*, ignorándose su condición desfavorable en la relación laboral. Por otro lado, en el plano internacional, Rodríguez (2014) es del razonamiento que cuando la pretensión demandada no está respaldada en suficientes medios probatorios, genera su desestimación; no obstante, dicho escenario plantea la posibilidad de brindar una mayor tutela al recurrente a través de la aplicación de normas procesales respecto a la carga de la prueba, medios probatorios y su valoración en procesos de reclamación de conceptos extraordinarios.

Asimismo, en base al análisis de las causas resueltas por órganos jurisdiccionales nacionales, resulta posible verificar que los criterios de aplicación de la carga probatoria que será empleada se encuentran supeditados al régimen laboral del actor, siendo que, en caso esté sujeto al régimen estatutario corresponderá la aplicación regla general, y en los casos que su régimen sea el de la actividad privada podrán ser aplicables las reglas especiales; escenario del cual se advierte

que en aquellos casos en donde solo es aplicable la regla estándar de la prueba la mayor actividad probatoria recae en la demandante; no obstante que, debido a la naturaleza del propio proceso, es la parte vulnerable de la relación procesal; por otro lado, en el proceso laboral dicha imposición se ve notoriamente aliviada a través de la existencia de presunciones legales iuris tantum. En cuanto a los pronunciamientos emitidos fuera del territorio nacional, una revisión atenta de las sentencias recopiladas permite establecer que las judicaturas han adoptado un criterio integrador en pro del justiciable, aplicando reglas procesales laborales indistintamente del régimen laboral del servidor público, aligerando la carga de los demandantes por igual y coadyuvando a disipar las distinciones efectuadas por razón de régimen de contratación.

Por otro lado, respecto del análisis documental, se rescata que la doctrina analizada resulta uniforme en cuanto a la utilidad de la carga dinámica de la prueba y su efecto “alivianador” en el esfuerzo probatorio que recae sobre los demandantes, al momento de acreditar sus pretensiones. De esta forma, los autores coinciden al afirmar que la carga de la prueba, en materia laboral, debe modularse en favor de los demandantes, dada su condición desfavorable en la relación laboral que precede a la relación procesal, corrigiendo escenarios de desigualdad y garantizando la eficacia del proceso. Sin embargo, partiendo del hecho que existen dos regímenes procesales que emplean, de forma diferenciada, reglas de la carga probatoria distintas; señala la doctrina que exigir al actor la probanza de los hechos que sustentan su pretensión resulta contrario al principio laboral protector, incidiendo de forma negativa en el principio-derecho de igualdad.

Por lo expuesto, resulta importante determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores

Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023; pues permite advertir los efectos que genera la coexistencia de dos modelos procesales aplicables en simultáneo a trabajadores que, por prestar servicio a la Administración Pública, en principio son iguales; llegando a identificar principios del derecho laboral que deberían servir de directrices para una correcta interpretación y aplicación normativa en la actividad jurisdiccional, que proscriba la afectación negativa que al principio-derecho de igualdad se produce.

Discusión específica 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por otro lado, respecto del primer objetivo específico, analizada y comparada la regulación normativa que reciben las reglas de distribución de la carga probatoria tanto en la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde la perspectiva de autores, expertos y pronunciamientos jurisdiccionales, se rescata que existen notorias diferencias consecuencia del carácter propio que identifica a cada modelo procesal. En ese sentido, mientras uno está dirigido al sometimiento de los actos y actuaciones de la Administración Pública al control jurídico por parte del Poder Judicial, a fin de determinar su validez o legalidad, el otro persigue la protección del trabajador a través del debido proceso como herramienta para equilibrar la situación de desigualdad empleador-trabajador que caracteriza las relaciones laborales. Siendo así, toda vez que el proceso contencioso administrativo aborda el conflicto desde el interés del demandante de “derrotar” la presunción de validez del acto administrativo, corresponde la aplicación del art. 32 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584, a saber, la regla tradicional de carga probatoria como regla general y, de forma excepcional, la carga dinámica de la prueba ante

supuestos de imposición de sanciones, medidas correctivas o por especialidad de la actividad de la Administración; mientras que, estructurado el proceso laboral desde la aceptación de desigualdad material entre las partes de una relación laboral, corresponde al demandante la aplicación del art. 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir, las reglas especiales de distribución de la carga probatoria y las presunciones *iuris tantum* que aligeran su deber de acreditar los hechos en que se fundamenta su demanda.

En consecuencia, el análisis realizado revela la posible existencia de incompatibilidad entre la finalidad del proceso laboral y la aplicación de las reglas de distribución de carga probatoria cuando el demandante es un servidor público pues, si bien las reglas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo resultan más favorables, están restringidas únicamente a aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, obligando a los trabajadores sujetos al régimen estatutario a demandar en la vía contenciosa administrativa, sometiéndose a la regla tradicional del *onus probandi*, que resulta desfavorable por su corte procesal-civil. Este último escenario no es ajeno a otras experiencias latinoamericanas pues, como expone Ramírez (2022), antecedente de la presente tesis, el régimen probatorio rector en el sistema civil ecuatoriano -aplicado indistintamente en el proceso laboral- impone la carga probatoria al trabajador demandante, cuyas pretensiones pueden quedar desamparadas por falta de prueba directa sobre los hechos invocados en su demanda, afectando al carácter social del derecho laboral, desconociendo que por máximas de la experiencia, los medios de prueba son más accesibles al empleador demandado.

Siendo así, los antecedentes analizados en la presente investigación permiten advertir que el proceso contencioso administrativo se caracteriza por su naturaleza escrita y eminentemente documental; tal es así que Rodríguez (2014), al examinar la actuación probatoria en los procesos

contenciosos administrativos españoles en mérito de la Ley de Enjuiciamiento Civil identificó que prima la actuación del expediente administrativo -más las pruebas que durante su tramitación se hubiesen actuado- y la pericia documental; denotando la aplicación tradicional del *onus probandi* y el carácter dispositivo de este proceso judicial. En contraste, Bobadilla y Ramírez (2015) destacan que la teoría de la carga dinámica de la prueba supone la flexibilización del carácter dispositivo, al responder a la necesidad de protección especial frente a las inherentes diferencias entre las partes procesales, cuando se advierte una extrema dificultad o plena imposibilidad de actividad probatoria de la parte sobre la que recae el *onus probandi*; o, cuando la prueba es más accesible a la parte sobre la cual no recae la carga probatoria.

En relación con las entrevistas, se advierte que los expertos concuerdan que la naturaleza social del derecho laboral hace recaer sobre la parte demandada (empleadora) el mayor esfuerzo probatorio, atendiendo a criterios de facilidad y disponibilidad probatoria. No obstante, esto no supone una exención en absoluto del demandante del deber de probar los hechos que sustentan sus pretensiones, toda vez que -como en todo proceso- las partes tienen la obligación de acreditar las afirmaciones realizadas. De esta forma, si bien la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo regulan la regla tradicional de carga probatoria, la primera se distingue por compartir la carga probatoria entre demandante y demandado, recayendo principalmente en el actor el deber de probar los hechos que sustentan su pretensión, y en el emplazado el deber de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones legales; circunstancia que no se aprecia en el proceso contencioso administrativo, pues se constituye como deber exclusivo del actor aportar cuantos medios probatorios fueren necesarios para derrotar la presunción de legalidad que inviste al acto o actuación administrativa que se impugna. Sin embargo, los expertos

concuerdan en que, pese al significativo avance en la regulación normativa alcanzada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, su incidencia positiva radica en una correcta aplicación por parte de los operadores jurídicos, mientras que el principal obstáculo en los procesos tramitados bajo el Texto Único Ordenado de la Ley 27584 es la falta de colaboración efectiva de la Administración Pública. Finalmente, parte de la muestra indica que la interpretación de las cargas probatorias en el proceso contencioso administrativo debe atender a los principios de facilitación probatoria, profesionalidad y colaboración procesal, cuando la materia verse sobre derechos laborales, bastando la regulación normativa contemplada en el artículo 32 de la norma glosada.

Por otra parte, del análisis de las causas resueltas por órganos jurisdiccionales nacionales con competencia para conocer procesos laborales tramitados bajo las normas procesales de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que las Salas Especializadas Laborales del Distrito Judicial de La Libertad se encuentran divididas en subespecialidades, tramitando las pretensiones laborales postuladas por los servidores públicos en distintas vías, según el régimen laboral al que pertenecen. De esta forma, cuando se tratan de servidores públicos sujetos al régimen estatutario, tienen competencia la Tercera y Cuarta Sala Laboral, aplicando estrictamente la regla tradicional de la carga probatoria regulada por el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584, valorando únicamente los medios probatorios aportados por el demandante, así como el Expediente Administrativo, que por mandato legal debe aportar la demandada; mientras que, cuando el demandante es servidor público sujeto al régimen de la actividad privada, son competentes la Primera, Segunda y Quinta Sala Laboral, aplicando las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, superando los déficits que en la actividad probatoria puedan generarse consecuencia del difícil o imposible acceso del demandante a medios

de prueba en poder de la Entidad Pública demandada; también exigiendo a esta última la probanza de hechos específicos contemplados en la norma procesal. En cambio, los órganos jurisdiccionales extranjeros estudiados mantienen un criterio cuasi uniforme, en cuanto el deber probatorio de las partes procesales, pues en su mayoría se decantan por la inversión de la carga probatoria en favor del demandante, y en observancia de criterios de accesibilidad y facilidad probatoria; siendo pocos los casos en que la judicatura aplica la regla tradicional de la carga de la prueba justificándose en la condición laboral del servidor público demandante, que implica la inaplicación de las normas del proceso laboral a reclamos de empleados al servicio de la Administración, en la vía judicial.

Asimismo, respecto del análisis documental, gran sector de la doctrina jurídica señala que la naturaleza social del proceso laboral hace que las nociones tradicionales de la carga de la prueba devienen obsoletas, consecuencia de la emergente necesidad de equilibrar la asimetría presente en los vínculos laborales. De esta forma, la regulación normativa de reglas de la carga probatoria para los procesos laborales implica atender cada caso en concreto, desde el punto de vista del interés de las partes procesales, balanceando las situaciones reales en las que se encuentran respecto del acopio y ofrecimiento de medios probatorios, reconociendo supuestos en los que no será exigible a la parte demandante la satisfacción íntegra del onus probandi, y determinando aquellos casos en los que este es exclusivo de la parte demandada, aplicando presunciones iuris tantum cuando las afirmaciones de los accionantes no sean desacreditadas por su contraparte. Sin embargo, parte de las fuentes documentales nacionales estudiadas indican que la regulación normativa en Perú está dividida según el régimen contractual del servidor público demandante, contemplándose supuestos en los que bien se aplicarán las reglas especiales de distribución de la carga probatoria (reservada para servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada), o la regla tradicional de onus

probandi (exclusiva de los servidores públicos sujetos al régimen estatutarios). Dicha circunstancia no sería ajena al ámbito extranjero, pues de las fuentes documentales internacionales estudiadas se advierte que, por la condición de servidores administrativos que tienen los empleados públicos, sus acciones judiciales se someten de forma exclusiva a la jurisdicción contenciosa administrativa, y sus reglas de carga probatoria, debiendo soportar un mayor esfuerzo probatorio a fin de tener por acreditados los hechos que fundamentan su acción.

Conforme a lo expuesto *ut supra*, resulta importante que la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, analizadas y comparadas en la presente tesis de investigación a la luz de Artículos de Investigación, Tesis y Libros, se mantenga uniforme en atención a la naturaleza social del proceso laboral y los principios que informan esta rama del derecho; máxime si se advierte que la actividad jurisdiccional se encuentra sujeta al respeto y aplicación de las normas procesales, sin interpretación sobre su contenido por su carácter de derecho adjetivo. De esta forma, mantener la regulación normativa vigente sobre las reglas de distribución de la carga probatoria, considerando la aplicación diferenciada de modelos procesales por razón del régimen laboral del servidor público, resultaría perjudicial para los empleados públicos demandantes.

Discusión específica 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Sobre el segundo objetivo específico, es posible establecer que analizado y comparado el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el citado principio-derecho ostenta especial relevancia en

materia laboral, consecuencia de la preexistente diferencia de condiciones en cada relación laboral; encontrándose abocado a garantizar un trato igualitario en el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, mediante la adopción de medidas tendientes a brindar una especial protección a los trabajadores demandantes, en evidente desventaja frente al empleador demandado, equilibrando las condiciones procesales entre las partes. De esta forma, surge en materia procesal del trabajo la aplicación de reglas especiales de distribución de la carga probatoria proclives a aligerar el deber procesal de la parte accionante; sin embargo, se verifica del marco legislativo nacional que dicho principio-derecho de igualdad no ha logrado concretarse consecuencia de la existencia de dos normas de carácter procesal (Ley 29497 y Texto Único Ordenado de la Ley 27584) aplicables de forma diferenciada a las acciones promovidas por servidores públicos según su régimen laboral, evidenciando una notoria distinción en el trato legislativo que reciben los servidores públicos sólo por su condición contractual. En ese sentido, se comparte el punto de vista expuesto por Carpio y Sar (2014), quienes sostienen que el contenido constitucionalmente protegido del principio de igualdad debe pasar de garantizar un trato igual en condiciones iguales, a efectivamente requerir la adopción de acciones tendientes a revertir escenarios de desigualdad vigentes. Asimismo, esta interpretación es concordante con la expuesta por Mattos (2023), antecedente de la presente investigación, para quien la coexistencia de diversos regímenes laborales en la Administración Pública supone una grave afectación al principio de igualdad laboral, quedando injustificadamente restringidos sus derechos conexos en función a su régimen específico de contratación.

En ese sentido, las entrevistas permiten establecer que, si bien los expertos consideran inicialmente que la existencia de dos regímenes procesales no afecta per se el principio de igualdad, su mayoría coincide en aceptar que la normatividad establecida como regulación de la carga de la

prueba dinámica en la Nueva Ley Procesal del Trabajo denota un carácter más proteccionista, satisfaciendo de mejor manera la naturaleza social del proceso laboral, frente a las normas previstas sobre la carga de la prueba en la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo que, por el contrario, de acuerdo con el método de análisis de datos *sub examine*, fue considerada rígida, proponiendo que la norma procesal de referencia en materia laboral ante vacíos sobre la carga probatoria dinámica en procesos contenciosos administrativos sea la Nueva Ley Procesal del Trabajo y no el Código Procesal Civil.

Por otro lado, del análisis de las causas resueltas por órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales es posible advertir que la jurisprudencia nacional analizada es clara al desarrollar la aplicación de la carga probatoria dinámica al resolver procesos laborales en donde se presente un déficit probatorio que deba superarse para emitir pronunciamiento sobre el fondo; no obstante, la mayoría de órganos jurisdiccionales no exponen con un grado mínimo de razonabilidad los motivos por los que no es posible aplicar las reglas especiales de distribución de la carga probatoria previstas para servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada (cuya norma procesal es la Nueva Ley Procesal del Trabajo), en las causas seguidas por servidores públicos del régimen estatutario (cuya norma procesal es la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo), más allá del distinto régimen laboral como fundamento de la discriminación negativa. En ese sentido, si bien se han observado ciertas excepciones donde los Juzgadores sí han tomado en consideración la aplicación del principio *sub examine*, procediendo a aplicar reglas especiales de distribución de la carga probatoria en el proceso contencioso administrativo; no obstante, es posible establecer que este no constituye un criterio uniforme. En cuanto a los pronunciamientos jurisdiccionales emitidos a nivel internacional, es posible determinar que se mantiene un criterio

uniforme al exponer que la observancia del principio-derecho de igualdad como eje del proceso es de especial relevancia al momento de resolver causas judiciales, más aún, en materia laboral, dado el escenario de desigualdad propio de la relación laboral entre empleador-trabajador; de ahí que dicho principio sea de obligatoria observancia al momento de aplicar reglas de juicio en torno a la carga probatoria conforme las pautas establecidas en cada sistema jurídico.

Respecto del análisis documental, una revisión a la literatura jurídica recogida, compuesta por Artículos de Investigación, Tesis y Libros publicados en territorio nacional, permite concluir que el principio-derecho de igualdad, es reconocido desde el punto de vista del derecho procesal como un axioma cuyo objetivo es asegurar la tutela judicial efectiva de los justiciables, procurando evitar que las partes procesales caigan en indefensión por eventuales escenarios de desigualdad en sede jurisdiccional; así, desde la óptica del proceso laboral (Proceso Contencioso Administrativo y Nueva Ley Procesal del Trabajo), ostenta especial relevancia en virtud a la propia naturaleza que suponen los derechos dilucidados. No obstante, su incidencia en las normas que regulan la carga probatoria en el proceso laboral no ha sido debidamente abordada, impidiendo alcanzar su finalidad. En ese sentido, se verifica a nivel internacional que la doctrina expone un criterio análogo, al sostener sustancialmente que este principio-derecho tiene por fin lograr un escenario de equidad procesal, procurando que ambas partes se encuentren en las mismas condiciones procesales; especialmente en procesos laborales, cuyo objeto versa sobre derechos originados por relaciones laborales; por lo tanto, el tratamiento legislativo de las normas que regulan el proceso laboral deben observar el principio-derecho de igualdad en pro de la garantía de los derechos de los justiciables.

De lo antes glosado, se advierte que el principio-derecho de igualdad es uno de los pilares

fundamentales en el proceso laboral, de modo que las normas que regulan la materia deben ser congruentes con el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la igualdad; siendo que un sistema jurídico laboral podrá cubrir las necesidades de los justiciables sólo si las normas contempladas en su interior resultan coherentes a las necesidades que, por la propia naturaleza de la materia, afectan principalmente a la parte débil de la relación laboral; verificando que, en relación a la aplicación de la carga probatoria dinámica, las reglas difieren según el régimen laboral del servidor público, sin que dicho proceder encuentre un nivel de justificación suficiente, objetiva y razonable como para considerar la inexistencia de afectación al principio sub análisis.

Discusión específica 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

En relación al tercer objetivo específico, identificada la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023, es posible determinar que existe un criterio diferenciador en la distribución de la carga probatoria, basado en el régimen laboral del servidor público, siendo notoriamente más beneficiosas las reglas de inversión de la carga probatoria aplicadas en los procesos seguidos bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en contraste a los procesos tramitados bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. Al respecto, se comparte el razonamiento de Albán (2022), quien sostiene que la materia contenciosa administrativa requiere de un tratamiento especial en cuanto la distribución de la carga probatoria, máxime cuando en este ámbito

predominan las pruebas documentales y periciales que, estando en custodia de la Administración, supone desventaja para el administrado al reducir su posibilidad de adjuntar a su demanda los medios de prueba suficientes para sustentar su pretensión. Del mismo modo, existen escenarios en sede laboral que requieren la aplicación de la carga de la prueba dinámica; no obstante, estas no se aplican por igual a los servidores públicos demandantes por cuanto se encuentran diferenciados por su régimen laboral, concordando en este punto con el criterio asumido por Elías (2019), quien postula que ante el supuesto que la teoría del caso del demandante no logre generar un grado de convicción en el Juzgador, este último tiene el deber de emplear las herramientas y facultades subsidiariamente reconocidas en su favor, en aras de pronunciarse sobre el fondo de la controversia, no siendo posible establecer una regla concreta sobre la carga de la prueba y su aplicación que logre calzar en todos los casos existentes, de modo que resulta imperativo proponer su inversión en caso de determinados supuestos.

Sobre las entrevistas, se advierte que los expertos enfatizan que la implementación de las reglas especiales de distribución de la carga probatoria contempladas para los procesos seguidos bajo la Ley 29497 en el proceso contenciosos administrativos laboral resultan más beneficiosas en tanto el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece con mayor detalle los hechos que deben ser acreditados por el empleador y por el trabajador, respectivamente, en comparación con el artículo 32 de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, que expone una descripción ambigua en su contenido; asimismo, se expone con claridad que dicho proceder implicaría una confrontación directa entre ambas leyes y, con ello, el principio de especialidad. Sobre este último punto, explican los entrevistados que las Salas Superiores han resuelto las causas judiciales en observancia del principio de especialidad de la norma, procediendo a aplicar el

artículo 32 de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo frente al artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; no obstante que, pese a resultar beneficioso para el actor la aplicación del primer supuesto, se sustenta la inaplicación en un doble interés: el derecho del trabajador y el gasto público. En ese sentido, sostienen que la aplicación de la misma regla de inversión de la carga probatoria, regulada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, supondría el debilitamiento de la presunción de legalidad de los actos administrativos en beneficio de servidores públicos; generaría una mayor exigencia probatoria a la Administración y un rol más activo del Juez para garantizar el equilibrio entre las partes y, la afectación al gasto público, mismo que en otros escenarios se encuentra afectado por decisiones erradas o de mala fe. Es así, que se advierte que los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023, fueron resueltos ciñéndose al principio de especialidad de la norma como único sustento de diferenciación; no obstante que la mayoría de expertos coinciden al exponer que la aplicación de reglas especiales para la distribución de la carga probatoria previstas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo resultan notoriamente más beneficiosas para los justiciables que la regulación prevista en la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Por otro lado, del análisis de las causas resueltas por órganos jurisdiccionales nacionales competentes para dilucidar procesos laborales tramitados bajo las reglas del Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se rescata que la inaplicación de las reglas especiales de distribución de la carga probatoria previstas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos tramitados bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, se sustenta en el principio de especialidad de la norma, respaldando una discriminación normativa

basada en el régimen laboral del servidor público; siendo que, si bien existen pronunciamientos de fondo emitidos en sede judicial donde se aprecia su aplicación, estos son en cantidad minoritaria. Por otro lado, en relación a los pronunciamientos emitidos a nivel internacional, se verifica que, en su mayoría, los entes competentes han optado por asumir un criterio integrador normativo mediante el que se superan las distinciones basadas en los regímenes laborales del justiciable, a efectos de determinar los criterios para la aplicación de la prueba dinámica, resultando escasos los pronunciamientos donde se advierte que dicha diferenciación sigue vigente, rigiéndose bajo la regla de determinar si el accionante es un empleado sujeto al régimen estatutario o de la actividad privada; para la aplicación de la inversión de la carga probatoria como regla de juicio.

Es así que, en cuanto al análisis documental, analizada la literatura jurídica recopilada, compuesta por Artículos de Investigación, Tesis y Libros publicados en territorio nacional, estas revelan con claridad que actualmente existe una ausencia de uniformidad de criterios respecto a la aplicación de la carga dinámica de la prueba, siendo que esta herramienta ostenta una especial ventaja para el justiciable a fin de garantizar la adecuada tutela de sus intereses procesales en la acreditación de los hechos que sustentan sus pretensiones en la instancia jurisdiccional laboral; además, es posible concluir que, en atención a la naturaleza social del proceso, es imperiosa la existencia de reglas especiales para la distribución de la carga probatoria que sean congruentes con los principios rectores del derecho laboral. Asimismo, en el ámbito internacional, la literatura jurídica, conformada por las bases de datos precitadas, permite advertir que es ampliamente aceptado el hecho referido a que el Juzgador debe establecer a qué parte le corresponde la carga probatoria sobre determinado hecho que haya sido alegado en el escrito postulatorio, identificando a la parte que se encuentra en mejor posición para producir la prueba y acreditar los hechos, a fin

de determinar si corresponde o no invertir la carga probatoria.

Conforme lo expuesto, es posible verificar que la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023 varía según el régimen laboral del justiciable (servidor público sujeto al régimen estatutario o de la actividad privada), sustentada la distinción en criterios de especialidad de la norma; ignorándose que la aplicación de las reglas especiales para la distribución de la carga probatoria previstas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo resultan notoriamente más beneficiosas frente a la regulación de dicha materia en la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Limitaciones

Respecto de las limitaciones en el desarrollo de la investigación, se resalta la dificultad para obtener una cantidad significativa de entrevistas de expertos, conforme a los criterios de inclusión aplicados, consecuencia de la recargada agenda de los magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que impidieron la aplicación del instrumento Guía de Entrevista a un mayor número de jueces especializados y jueces superiores. Además, se advierte que el tema de investigación no cuenta con desarrollo doctrinario suficiente para realizar un análisis más allá de lo prescrito en la normativa vigente y desarrollo doctrinal que no necesariamente se encuentra especializado o no se centra de manera sustancial en el tema *sub examine*.

Implicancias

Por implicancias prácticas, se tiene que el efecto derivado de la presente tesis es garantizar una protección del principio-derecho de igualdad sobre los servidores públicos sujetos al régimen

laboral estatutario, mediante la aplicación indiscriminada sobre criterios para la distribución de la carga probatoria, atendiendo a la característica de “trabajadores” que comparten con los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la activada privada; aplicándose las reglas que aligeren el esfuerzo probatorio del trabajador demandante, en atención a la naturaleza social que caracteriza a los procesos laborales y, en especial, los procesos contenciosos administrativos donde se discutan en el fondo derechos laborales.

Por implicancias teóricas, se tiene que la contribución de esta tesis al desarrollo jurídico de la distribución de la carga probatoria en procesos laborales seguidos por servidores públicos contra la Administración es la reivindicación del principio-derecho de igualdad en materia laboral, en pro de erradicar la discriminación que, por razón del régimen laboral de actor, actualmente es la regla para dividir la jurisdicción laboral en subespecialidades reguladas por normas procesales con fines y características distintas entre sí. Asimismo, el fortalecimiento del principio-derecho de igualdad, a fin de lograr su correcta aplicación dentro de los procesos contenciosos administrativos, logrando que los jueces laborales del Distrito Judicial de La Libertad opten por la aplicación de las reglas para la distribución de la carga de la prueba que resulten más beneficiosas para el trabajador, en atención a la desigualdad de condiciones de las partes procesales, donde el empleador se encuentra en mejor condición de acceder al material probatorio relevante para dilucidar la controversia.

Conclusión general

La distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público incide negativamente en el principio-derecho de igualdad en las causas resueltas por las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre 2022-2023, al responder a preceptos legales carentes de sustento fáctico y de un adecuado análisis concordante con la propia naturaleza social del proceso laboral; inobservando el principio-derecho de igualdad en el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, condicionada por el régimen laboral, y no por la condición de trabajador en sí mismo, relegándolo a un estado de inequidad procesal sobre la carga probatoria en relación al empleador.

Conclusión específica 1

Tanto el Proceso Contencioso Administrativo como la Nueva Ley Procesal del Trabajo se rigen por la regla clásica del *onus probandi*; regulándose en cada uno supuestos de redistribución del deber en atención al principio de facilidad probatoria. El artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584 limita la inversión de la carga probatoria al supuesto de imposición de sanciones o medidas correctivas, y cuando la Administración tenga una mejor condición para aportar pruebas al proceso. El artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo determina los supuestos en que el deber de probar corresponde a cada parte procesal. Asimismo, las presunciones *iuris tantum* operan diferente en ambos procesos: en el primero se requerirá al administrado mayor esfuerzo probatorio para derrotar la presunción de validez del acto administrativo; en el segundo, la empleadora debe derrotar la presunción de incumplimiento de obligaciones legales, o presunción de laboralidad.

Conclusión específica 2

El principio-derecho de igualdad se aplica de forma diferenciada en cada modelo procesal. En el Proceso Contencioso Administrativo se procura el ingreso de las partes a la relación procesal en igualdad de condiciones, al someterse a control judicial un acto derivado de una interacción entre el administrado y la Administración, sin ignorar la condición “fuerte” de esta última que, en determinados supuestos – a criterio del Juez – será la llamada a probar los hechos que configuran la pretensión demandada. En contraste, la Nueva Ley Procesal del Trabajo ofrece un trato desigual por la condición desigual preexistente con la que ingresan las partes a la relación procesal; es decir, reconoce la desigualdad estructural entre trabajador y empleador, justificando la compensación de la asimetría como manifestación de igualdad material en el proceso laboral. Sin embargo, carece de asidero fáctico-jurídico la distribución diferenciada de la carga probatoria por régimen laboral del servidor público, generando contradicción con el ámbito de protección del principio-derecho de igualdad, desde la perspectiva del proceso laboral y contencioso administrativo.

Conclusión específica 3

Las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad se encuentran divididas por subespecialidad, encausando los procesos seguidos por servidores públicos según su régimen contractual, correspondiendo el Texto Único Ordenado de la Ley 27584 al régimen estatutario, y la Ley 29497 al régimen de la actividad privada; determinando, a su vez, la aplicación de las reglas sobre la distribución de la carga probatoria en cada modelo procesal. Se constata que, aunque se pretende salvaguardar los derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral, a través de instituciones del derecho procesal como la inversión de la carga probatoria o teoría de la carga dinámica de la prueba, su aplicación diferenciada según el modelo procesal aplicable (determinado por el régimen laboral del actor) genera una afectación a la garantía de un tratamiento igualitario,

pues no se demuestra que su praxis genere un escenario más favorable para el trabajador, máxime si se tiene en cuenta que en ambas vías procesales se ventilan derechos de trabajadores al servicio de la Administración Pública.

Recomendaciones

Proponer el criterio de interpretación judicial de optar por la aplicación de forma supletoria de las reglas de distribución de la carga probatoria previstas en el art. 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el proceso contencioso administrativo; o, en su defecto, promover la modificación legislativa del art. 32 del Decreto Supremo N.º 011-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27584, incorporando en el proceso contencioso administrativo las reglas de distribución de la carga probatoria previstas en el art. 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuando el acto o actuación administrativa impugnada verse sobre derechos de naturaleza laboral, o el administrado alegue la condición de trabajador o extrabajador al servicio de la Administración Pública.

REFERENCIAS

- Acurio, G. (2010). La actividad probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (pp. 81–96). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Aguirre, C., y Salirrosas, R. (2021). *La admisión de la prueba que no califica como extemporánea: una perspectiva desde la carga de la prueba* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20182>
- Albán, E. (2022). *Análisis contemporáneo de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo ecuatoriano* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/8955>
- Albuja-Muñoz, D., y D'ambrocio-Camacho, D. (2022). El principio de inversión de la carga de la prueba y su aplicación en el proceso judicial laboral ecuatoriano desde la entrada en vigencia del COGEP. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3–2), 349–359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1159>
- Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Lex*, XVI(22), 253–269. <https://doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13–55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arévalo, J. (2024). La prueba en el proceso laboral. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 16(21), 23–52. <https://doi.org/10.35292/ropj.v16i21.924>
- Asamblea Constituyente. (1979). *Constitución Política del Perú*. Lima, 13 de julio.

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2012). Características del servicio civil peruano. En *Plataforma Nacional De Datos Abiertos*. Presidencia del Consejo de Ministros. https://datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1-Abr2012.PDF

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2016). Características del servicio civil peruano. En *Plataforma Nacional De Datos Abiertos*. Presidencia del Consejo de Ministros. https://datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1-Feb2016.PDF

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2022). Informe sobre las características del servicio civil peruano 2021. En *Plataforma Digital Única Del Estado Peruano*. Presidencia del Consejo de Ministros. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2824455-informe-sobre-las-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano-2021>

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2023). Características del servicio civil peruano - 2022. En *Plataforma Digital Única Del Estado Peruano*. Presidencia del Consejo de Ministros. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/4923815-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano-2022>

Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2024). Características del servicio civil peruano - 2023. En *Plataforma Digital Única Del Estado Peruano*. Presidencia del Consejo de Ministros. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/6338244-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano-2023>

Avalos, M., Bolaños, R., Cabezas, A., Pazo, O., Portugal, L., Sar, O., y Ugaz, R. (2014). *Alcances del principio de igualdad* [Trabajo de investigación, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2485>

- Balcázar, P., González-Arratia, N., Gurrola, G., y Moysén, A. (2013). *Investigación cualitativa*. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/4641>
- Bautista, Á. (2018). La pretensión de reconocimiento o restablecimiento de derechos en el proceso contencioso administrativo bonaerense. *Revista Anales De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales. Universidad Nacional De La Plata*, 48, 15–36. <https://revistas.unlp.edu.ar/RevistaAnalesJursoc/article/view/5206>
- Bayefsky, A. (1990). El principio de igualdad o no discriminación en el derecho internacional. *Human Rights Law Journal*, 11(1–2), 1–34. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Blancas, C. (1982). La Constitución de 1979 y el derecho del trabajo. *Derecho PUCP*, 36, 7–53. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198201.001>
- Bobadilla, V., y Ramírez, L. (2015). *Aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba en el proceso civil peruano* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/1068>
- Cabrales, C. (2014). La carga de la prueba y el derecho a probar en el Código General del Proceso. *Revista Cultural UNILIBRE*, 2 (2014), 53–71. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/4092
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review*, 9(2), 41-55. <https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Calvinho, G. (2020). A favor de la carga de la prueba. *Estudios De Derecho*, 77(170), 169–199. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v77n170a07>
- Canessa, M. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación. *Derecho & Sociedad*, 58, 1–27. <https://doi.org/10.18800/dys.202201.002>

- Cantoni, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina De Humanidades Y Ciencias Sociales*, 7(2).
https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Casarini, L., & López, J. (2024). La prueba en el proceso contencioso administrativo. En *Bases para la libertad en el derecho administrativo argentino* (pp. 257-289). Universidad de Buenos Aires. <http://www.derecho.uba.ar/docentes/libro-bases-para-la-libertad-celeste.php>
- Castellanos, R. (2017). *La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque EsSalud* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/3373>
- Ciudad, A. (2010). Trabajo decente y modernización de la justicia laboral. En *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (pp. 121–140). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Comisión de Derechos Humanos. (1948). *Resolución N.º 217 A (III), Declaración Universal de Derechos Humanos*. París: Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre.
- Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos [COPREDEH]. (2011). *Declaración Universal: Versión comentada*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28141.pdf>
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima, 29 de diciembre.

- Congreso de la República del Perú. (2005). *La Constitución comentada: Análisis artículo por artículo: Vol. I* (Gaceta Jurídica, Ed.).
- Congreso del Perú. (1996). *Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Congreso de la República del Perú, 24 de junio.
- Congreso del Perú. (2010). *Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Congreso de la República del Perú, 15 de enero.
- Congreso del Perú. (2013). *Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Congreso de la República del Perú, 4 de julio.
- Cordón, F. (2010). Cuestiones sobre la prueba en el proceso contencioso administrativo español. *Revista De Derecho*, 11(1), 289–309.
<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1538>
- Coronado, J. (2017). *La restricción de la actividad probatoria recogida en el proceso contencioso administrativo y su relación con la vulneración del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/3293>
- Corpas, L. (2025). La igualdad como principio y finalidad del ordenamiento. En *Cartografías de género en sociedades inclusivas* (pp. 19-49). Editorial Colex S.L.
<https://www.colexopenaccess.com/libros/cartografias-genero-sociedades-inclusivas-8068>
- Corrales, E. (2023). ¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social? *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 193-227. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.777>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH]. (2019). Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación.

- En *REFWORLD. Global Law & Policy Database*. United Nations High Commissioner for Refugees. <https://www.refworld.org/es/jur/jur/corteidh/2019/es/129676>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de fecha 8 y 9 de Mayo.
- Costa, I., Driessnack, M., y Sousa, V. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 15(3), 502–507. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692007000300022>
- Danós, J. (2024). Panorama general del derecho administrativo en el Perú. En *Derecho Administrativo en Iberoamérica* (4ta ed., pp. 719–821). Editorial Jurídica Venezolana International.
- De Los Heros, A. (2010). Comentarios sobre la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (pp. 169–180). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Díez, J. (2004). Comentarios en torno a la Ley del Proceso Contencioso-Administrativo del Perú. *Revista De Administración Pública*, 165, 327–351. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1078442>
- Elías, F. (2011). Comentario inicial de la nueva Ley Procesal del Trabajo que ha comenzado a ser aplicada en la República del Perú. *Laborem*, 11, 177–221. <https://www.spdtss.org.pe/laborem/laborem11/>
- Elías, J. (2019). *La carga de la prueba como regla de juicio subsidiaria en el razonamiento de los jueces en el proceso civil peruano* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14590>

- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo De Guzmán*, 1–4.
<https://core.ac.uk/outputs/250080756>
- Fatauros, C. (2025). ¿Es realmente necesaria la igualdad de oportunidades para alcanzar la justicia social? *Revista Latinoamericana de Filosofía*, 51(1), 53-75.
<https://doi.org/10.36446/rlf435>
- Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, 37, 200–211. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>
- García-Díaz, J., & Latorre-Shuguli, M. (2024). La prueba en procesos laborales: el deber de probar y la inversión probatoria. 593 *Digital Publisher CEIT*, 9(4), 139-154.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2487>
- Giacometto, A. (2003). *Teoría general de la prueba judicial*. Consejo Superior de la Judicatura.
- Gil, J. (Director). (2025). *La construcción internacional y europea del derecho social*. Ediciones Laborum S.L. <https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/book/978-84-10262-66-9>
- Huamán, L. (2015). *La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Aplicación a las relaciones jurídico-privadas, al empleo público y servicio civil*. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Huapaya, R. (2019). *El proceso contencioso-administrativo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. <https://doi.org/10.18800/9786123175092>
- Jiménez, R. (2012). Los principios del proceso contencioso administrativo. *Revista De Derecho Administrativo*, 11, 21–33.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13543>

- Landa, C. (2021). El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú. *Estudios Constitucionales*, 19(2), 71–101.
<https://doi.org/10.4067/s0718-52002021000200071>
- Linares, O. (2023). Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. *SCIÉNDO*, 26(1), 35–39.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.005>
- López, G., López, N., y Paredes, T. (2023). La prueba y su aplicación en el derecho administrativo sancionador ecuatoriano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 2614–2632. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7909
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69–74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Mac, E. (2020). Objeto del proceso contencioso administrativo en el Perú. *Advocatus*, 36, 225–243. <https://doi.org/10.26439/advocatus2018.n036.4754>
- Madrera, R. (2016). *La prueba en el orden contencioso-administrativo* [Tesis de maestría, Universidad de Oviedo]. <http://hdl.handle.net/10651/36377>
- Martínez, A. (2014). Los derechos colectivos laborales en la Ley del Servicio Civil. *Administración Pública & Control*, 3, 24–25.
- Mattos, S. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12936>
- Mayor, J. (2012). El proceso contencioso administrativo laboral. *Revista De Derecho Administrativo*, 11, 245–253.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13557>

- Méndez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Limusa S.A.
- Mendoza, D. (2016). Cuerpo de Gerentes Públicos. Régimen laboral especial a cargo de la Autoridad Nacional de Servicio Civil. *Administración Pública & Control*, 33, 29.
- Mora, O. (2013). *Derecho procesal del trabajo*.
- Morales, N. (2010). Nuevo proceso laboral: Acceso a la tutela jurisdiccional. En *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (pp. 45–78). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Moscol, A. (2024). El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo. En Procuraduría General del Estado [PGE] (Ed.), *Cuaderno para la defensa jurídica del Estado* (Vol. 5, pp. 88–99). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
<https://aulavirtualcfc.pge.gob.pe/course/view.php?id=283>
- Muñoz, F., y Robles, J. (2021). La acción contencioso administrativa en la Constitución Política del Perú de 1993. *Lex*, XIX(28), 269–278. <https://doi.org/10.21503/lex.v19i28.2321>
- Octava Sala Laboral Permanente en la NLPT de la Corte Superior de Justicia de Lima. (2020). Sentencia de Vista del 21 de enero del 2021. Expediente 25719-2013-0-1801-JR-LA-13.
- Olaso, J. (2008). *La prueba en materia laboral*. Escuela Judicial San Joaquín de Flores.
- Palacios, J. (2024). El principio dispositivo frente la prueba de oficio en los procesos contenciosos administrativos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 4241-4258. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2921>
- Panta, J. (2019). *Análisis jurisprudencial sobre la aplicación de la prueba dinámica en el proceso civil* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44471>

- Pasco, M. (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú. En *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo* (pp. 21–44). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Pérez, E. (2016). *La igualdad y no discriminación en el derecho interamericano de los derechos humanos*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/4878>
- Pérez-Prieto, R., y Priori, G. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *Ius Et Veritas*, 45, 334–345. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>
- Peyrano, J. (2000). Otra entronización legal de las cargas probatorias dinámicas: el novísimo Código Procesal Civil Correntino. *El Derecho*, 187, 1525.
- Peyrano, J. (2013). La carga de la prueba. En *XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal* (pp. 956–974). Universidad Libre. <https://letrujil.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/09/38jorge-w-peyrano.pdf>
- Poder Ejecutivo. (1984). *Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Poder Ejecutivo del Perú, 24 de marzo.
- Poder Ejecutivo. (1984). *Decreto Legislativo N.º 295, Código Civil*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Poder Ejecutivo del Perú, 25 de julio.
- Poder Ejecutivo. (1993). *Resolución Ministerial N.º 010-93-JUS, Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Poder Ejecutivo del Perú, 22 de abril.

- Poder Ejecutivo. (1997). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Poder Ejecutivo del Perú, 27 de marzo.
- Poder Ejecutivo. (2008). *Decreto Legislativo N.º 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Poder Ejecutivo del Perú, 28 de junio.
- Poder Ejecutivo. (2019). *Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Poder Ejecutivo del Perú, 25 de enero.
- Poder Ejecutivo. (2019). *Decreto Supremo N.º 011-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584 - Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo*. Diario Oficial El Peruano. Lima: Poder Ejecutivo del Perú, 4 de mayo.
- Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). Casación del 12 de octubre del 2017. Expediente 917-2016.
- Quinta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2023). Casación del 13 de abril del 2023. Expediente 546-2022.
- Ramírez, C. (2012). El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 14, 215–235.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2012.14.9683>
- Ramírez, W. (2022). *Modulación de las cargas probatorias en material laboral* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/9096>
- Rodríguez, F. (2014). *La carga de la prueba, medios de prueba y valoración en las causas sustanciadas por reclamos de conceptos extraordinarios* [Tesis de especialidad,

- Universidad Central de Venezuela].
http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/9720/1/T026800011158-0-FrancisVillarroel_final_defensa_2-000.pdf
- Rodríguez, S. (2014). *La prueba en el proceso contencioso administrativo* [Tesis de maestría, Universidad de Oviedo]. <http://hdl.handle.net/10651/28452>
- Rojas, A. (2021). La admisión de prueba en el proceso contencioso administrativo. *Revista De Ciencias Jurídicas*, 156, 1–17.
<https://archivo.revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/48851>
- Rojas, C. (2009). Breves consideraciones sobre la prueba en el proceso contencioso administrativo peruano. *Revista Electrónica Del Trabajador Judicial*.
<https://trabajadorjudicial.wordpress.com/breves-consideraciones-sobre-la-prueba-en-el-proceso-contencioso-administrativo-peruano/>
- Romero, F. (2012). *El nuevo proceso laboral* (2da ed.). Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Saavedra, P. (2018). La prueba en el proceso contencioso administrativo. *Revista Jurídica Del Instituto Peruano De Estudios Forenses*, 77, 125–134.
<https://www.librejur.info/index.php/revistajuridica/article/view/26>
- Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2021). Casación del 25 de marzo del 2021. Expediente 4720-2018.
- Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2023). Casación del 27 de abril del 2023. Expediente 5159-2019.
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su reglamento. *Ius Et Veritas*, 59, 240–254.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>

- Salas, P. (2012). Las pretensiones en el proceso contencioso administrativo. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 7(8/9), 215–243. <https://doi.org/10.35292/ropj.v7i8/9.282>
- Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa*. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior. https://www.researchgate.net/publication/350609334_Investigacion_cualitativa
- Segato, R. (2007). Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales. En *Educación en Ciudadanía Intercultural: experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas* (pp. 63–89). Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. <https://doi.org/10.18800/9789972427893>
- Seguil, J. (2023). El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 261-288. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.765>
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2019). Casación del 18 de diciembre del 2019. Expediente 17885-2017.
- Tapia, E. (2023). La inversión de la carga de la prueba en materia laboral. *Revista Debate Jurídico Ecuador*, 6(3), 397–413. <https://doi.org/10.61154/dje.v6i3.3231>
- Tena, R. (2020). Carga de la prueba del despido. Reforma laboral de 2019. *Nova Iustitia. Revista Digital De La Reforma Penal*, 30, 116–140. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/nova-iustitia/issue/view/2365>
- Todolí, A., y Tyc, A. (2016). La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*, 396, 109–128. <https://doi.org/10.51302/RTSS.2016.2046>

- Torres, E. (2021). La observancia de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito en el acceso al servicio civil. *Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, 5, 59–75. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.04>
- Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el expediente 0206-2005-PA/TC. César Antonio Baylón contra el Colegiado de la Sala Civil de la Corte Superior de Huaura. 28 de noviembre.
- Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el expediente 1417-2005-AA/TC. Manuel Anicama Hernández contra el Colegiado de la Sala Civil de la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima. 08 de julio.
- Tribunal Constitucional del Perú (2007). Sentencia recaída en el expediente 1776-2004-AA/TC. Víctor Augusto Morales contra el Colegiado de la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima. 26 de enero.
- Tribunal Constitucional del Perú (2009). Sentencia recaída en el expediente 01604-2009-PA/TC. Manuel Sales Urrutia contra el Colegiado de la Sala Especializada en Derecho Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. 14 de octubre.
- Tribunal Constitucional del Perú (2021). Sentencia recaída en el expediente 00374-2017-PA/TC. Kimberly Ángela Chapoñán Meza contra el Colegiado de la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima. 10 de agosto.
- Urteaga, E. (2009). Las políticas de discriminación positiva. *Revista De Estudios Políticos*, 146, 181–213. <https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/44374>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos De Cardiología De México*, 72(1), 8–12.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002

- Velázquez, J. (2011). *Análisis de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo en el Estado de Michoacán* [Tesis de maestría, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo]. http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/473
- Vicuña, R. (2016). *Desnaturalización de la inversión de la carga de la prueba en la impugnación del despido en el proceso laboral peruano* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/7772>
- Villalobos, V. (2022). El proceso contencioso administrativo: fundamento, actividad probatoria y probanza de pretensiones resarcitorias. *Revista LP Derecho*, 2, 37–73. <https://revista.lpderecho.pe/articulos/el-proceso-contencioso-administrativo-fundamento-actividad-probatoria-y-probanza-de-pretensiones-resarcitorias/>

ANEXOS**ANEXO I****GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO: “INCIDENCIA DE LA CARGA PROBATORIA APLICABLE POR RÉGIMEN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO, EN EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD EN CAUSAS RESUELTAS POR LAS SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD, AÑOS 2022-2023”.

Datos generales del entrevistado:

Fecha: 22/01/2025 **Hora:** 16.00

Lugar: Trujillo

Entrevistado: TIANA MARINA OTINIANO LOPEZ

Edad: 48 **Género:** Femenino

Cargo: Juez Superior

Formación académica: Magister

Objetivo general: Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

Objetivo específico 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1. ¿Cuáles son los principales alcances doctrinarios y jurisprudenciales en relación con la carga probatoria, en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

Las cargas probatorias en procesos ya sea conforme la NLP o PCA son diferenciadas, siendo que la mayor carga probatoria la tiene la parte demandada (empleador).

2. ¿Considera que la asimetría probatoria existente entre las partes procesales se encuentra debidamente equilibrada por la regla de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral? Fundamente su respuesta.

Sí, conforme al artículo 32°, segundo párrafo, del TUO Contencioso Adjetivo (D.S. 011-2019-JUS)

Objetivo específico 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3. ¿Cuál es el ámbito de protección del Principio de Igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral, así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

La igualdad debe ser vista en torno a la desigualdad real de las partes tanto en la NLPT como en el PCA.

4. ¿Considera que la existencia de dos regímenes procesales, aplicables según el régimen laboral del demandante, supone una afectación al Principio de Igualdad? Fundamente su respuesta.

No, no afecta el principio de igualdad, dado que es una forma de dividir por especialización a los trabajadores, según el régimen laboral.

Objetivo específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

5. A su criterio, ¿Cuáles serían las principales implicancias jurídicas, legales y procesales de aplicar la regla de inversión de la carga probatoria, prevista para procesos tramitados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales de derecho público, tramitados bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo? Fundamente su respuesta.

Considero que el artículo 32, segundo párrafo del D.S. 011-2019-JUS lo habilita, por tanto, es muy similar a la regla de distribución probatoria de la Ley 2949.

6. ¿Cuál es su opinión en torno al criterio asumido por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en los Procesos Contenciosos Administrativos Laborales, sobre pretensiones de reincorporación, reposición y reconocimiento de vínculo laboral, en relación con la carga probatoria? Fundamente su respuesta.

Opino que el tratamiento de la parte más débil, con mayor acceso a pruebas debe ser tomado en cuenta al resolver.

ANEXO II**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO: “INCIDENCIA DE LA CARGA PROBATORIA APLICABLE POR RÉGIMEN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO, EN EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD EN CAUSAS RESUELTAS POR LAS SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD, AÑOS 2022-2023”.

Datos generales del entrevistado:

Fecha: 25/01/2025 **Hora:** 21.00

Lugar: Trujillo

Entrevistado: JAVIER REYES GUERRA

Edad: 57 **Género:** Masculino

Cargo: Juez Superior

Formación académica: Abogado por la Universidad San Martín de Porres

Objetivo general: Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

Objetivo específico 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1. ¿Cuáles son los principales alcances doctrinarios y jurisprudenciales en relación con la carga probatoria, en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

La NLPT no solo ha traído la regulación de principios procesales que rigen el ámbito procesal del trabajo, sino que también introduce nuevos mecanismos, como la prueba de indicios, que fortalecen la protección del trabajador y buscan una mayor equidad en el proceso laboral. La ley busca un equilibrio entre el principio general de que quien alega prueba y la necesidad de proteger al trabajador, aplicando los principios de inversión de la carga de la prueba, facilitación probatoria y primacía de la realidad. La oralidad e inmediación del proceso también juegan un papel importante en la valoración de la prueba y la búsqueda de la verdad material. En el ámbito de los derechos laborales ordinarios inclusive la presunción de laboralidad se constituye en una base sólida de expresión del principio protector; en el caso de preservar la igualdad entre las partes el principio de primacía de la realidad se extiende hacia ambas partes de las relaciones laborales y en el caso de los derechos extraordinarios en el proceso laboral se imponen cargas probatorias dinámicas, lo que significa que la regla de juicio no debe visualizarse de manera estática sino atribuyendo a cada parte del proceso cargas *compartidas*; así se desprende del artículo 23.4 de la NLPT, cuando prescribe que las cargas probatorias impuestas al demandado se interpretan de modo paralelo y cuando corresponda respecto de aquellas cargas impuestas por la Ley a la parte demandante. De esta manera, si bien, el demandante *prima facie* debe probar los hechos que configuran su pretensión, *de modo paralelo* corresponde al demandado acreditar, entre otros, el cumplimiento de las obligaciones legales.

En el Caso de la Ley del proceso contencioso administrativo la interacción entre la regla general "quien alega, prueba" y las excepciones, junto con los principios procesales, configuran un sistema complejo que busca equilibrar las posiciones del administrado y la administración pública, garantizando un acceso efectivo a la justicia y una resolución justa de los conflictos. En efecto, debemos considerar que la presunción de legalidad del acto administrativo implica que, inicialmente, se presume que la actuación de la administración es conforme a derecho. Por lo tanto, quien impugna dicho acto (generalmente el

administrado) tiene la carga inicial de desvirtuar esa presunción, presentando indicios o pruebas de la ilegalidad. Es por ello por lo que las excepciones a la regla general son el centro del sistema de carga probatoria en este ámbito, toda vez que, por ejemplo, se traslada la exigencia de que la administración pruebe la legalidad, razonabilidad y proporcionalidad en el caso de sanciones, lo que resulta fundamental para evitar arbitrariedades. Por otra parte, hay que tener en cuenta las mejores condiciones para probar de la administración, toda vez que la administración, por su propia naturaleza, suele tener un acceso privilegiado a la información y a los medios de prueba. Exigir su aporte probatorio cuando la prueba está bajo su control facilita la labor del administrado y evita la indefensión. Sin embargo, en la práctica judicial suele ocurrir que el administrado se encuentra en una situación de limitación probatoria frente a la administración que no es equilibrada en el ámbito jurisdiccional.

2. ¿Considera que la asimetría probatoria existente entre las partes procesales se encuentra debidamente equilibrada por la regla de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral? Fundamente su respuesta.

Aunque la NLPT y en el proceso contencioso administrativo se han implementado mecanismos para reducir la asimetría probatoria, persisten algunos problemas en la práctica; así en el ámbito de la NLPT La presunción de laboralidad, la prueba de indicios y las cargas dinámicas han mejorado el equilibrio, aunque su efectividad depende de una correcta aplicación judicial. En cambio, en el ámbito contencioso administrativo la presunción de legalidad de los actos administrativos y la falta de colaboración efectiva de las entidades dificultan que el administrado pruebe la ilegalidad del acto de la administración. Considero que fundamentalmente en materia del proceso contencioso administrativo laboral se requiere mayor exigencia judicial a la administración en su deber de colaboración; una interpretación de las normas procesales a favor del administrado para compensar su desventaja; y fortalecer la prueba de indicios y facilitar el acceso a la información pública. Finalmente, si bien se han logrado avances importantes tanto en materia del proceso contencioso administrativa laboral, resulta clave una aplicación más efectiva de las normas y un mayor compromiso de jueces y administración para garantizar

igualdad probatoria.

Objetivo específico 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3. ¿Cuál es el ámbito de protección del Principio de Igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral, así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

El principio de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) busca garantizar un trato equitativo entre las partes, considerando las asimetrías inherentes a las relaciones laborales y administrativas. En el ámbito laboral, la NLPT establece que los jueces deben evitar que la desigualdad afecte el desarrollo o resultado del proceso, procurando una igualdad sustancial que compense la posición de desventaja del trabajador frente al empleador. Este principio se materializa a través de medidas como la compensación de desigualdades, la preferencia por resolver el conflicto de fondo sobre formalismos y una interpretación que favorezca la continuidad del proceso. Adicionalmente, se destaca la atención a grupos vulnerables, como madres gestantes y personas con discapacidad, junto con la implementación de una carga probatoria dinámica que se ajusta según el caso, fortaleciendo mecanismos como la presunción de laboralidad y la prueba de indicios.

En el ámbito contencioso administrativo, el principio de igualdad procesal, recogido en el TUO de la Ley de Proceso Contencioso Administrativo, busca equilibrar las relaciones entre administrado y administración pública. Esto implica un trato equitativo sin privilegios indebidos para la autoridad administrativa, compensando la desigualdad mediante excepciones a la regla general de la carga probatoria, que en ciertos casos recae en la administración. Asimismo, se exige la colaboración de la administración en la presentación de pruebas y se otorga al juez la facultad de suplir deficiencias formales para garantizar el acceso a la justicia. Este enfoque también se refleja en el principio de favorecimiento del proceso, que promueve el trámite de demandas ante dudas razonables, priorizando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso. Sin embargo, la efectividad

de este principio depende de la correcta actuación de jueces y administraciones, destacando la necesidad de aplicar y fortalecer estas disposiciones en la práctica.

4. ¿Considera que la existencia de dos regímenes procesales, aplicables según el régimen laboral del demandante, supone una afectación al Principio de Igualdad? Fundamente su respuesta.

La existencia de dos regímenes procesales para resolver conflictos laborales, uno para el sector privado (Proceso Laboral Ordinario) y otro para el sector público (Proceso Contencioso Administrativo Laboral), no implica, por sí misma, una afectación al principio de igualdad. Este principio no exige un tratamiento idéntico en todos los casos, sino un tratamiento diferenciado cuando las situaciones lo justifiquen, siempre que las diferencias sean razonables y proporcionales. En este sentido, la distinción entre los regímenes se basa en la naturaleza diferente de las relaciones laborales en ambos sectores: mientras que en el sector privado predominan criterios de autonomía entre las partes, en el sector público el empleador es siempre el Estado, lo que introduce principios de derecho administrativo, como el control de la legalidad de los actos administrativos.

Sin embargo, ciertos aspectos de los regímenes procesales podrían generar una desventaja injustificada para los trabajadores públicos, afectando el principio de igualdad en la práctica. Por ejemplo, el requisito de agotar la vía administrativa previa en el proceso contencioso administrativo puede suponer una demora excesiva y un obstáculo para el acceso a la justicia, especialmente si se acompaña de formalismos excesivos y complejidades procesales. Asimismo, la asimetría probatoria, donde la administración pública tiene mayores recursos y acceso a la información, puede dificultar que el trabajador público pruebe sus pretensiones. Y finalmente la coexistencia de ambos regímenes laborales en una misma entidad, implica una notable desventaja para los trabajadores del régimen laboral pública, respecto a los del régimen laboral privado. Por lo tanto, aunque la diferenciación de regímenes tiene una justificación objetiva, es crucial que los jueces interpreten y apliquen las normas procesales de manera que mitiguen estas desigualdades. Se deben fortalecer mecanismos como la suplencia de oficio, la redistribución dinámica de

la carga probatoria y la simplificación de procedimientos, para garantizar una igualdad real y efectiva en la tutela de los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su régimen laboral.

Objetivo específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

5. A su criterio, ¿Cuáles serían las principales implicancias jurídicas, legales y procesales de aplicar la regla de inversión de la carga probatoria, prevista para procesos tramitados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales de derecho público, tramitados bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo? Fundamente su respuesta.

La implementación de la inversión de la carga probatoria, prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), en el proceso contencioso administrativo laboral implicaría cambios significativos en diversos ámbitos. Jurídicamente, esta medida implicaría un debilitamiento de la presunción de legalidad de los actos administrativos, exigiendo a la administración que demuestre la validez de sus decisiones desde el inicio. Esto beneficiaría a los trabajadores públicos al equilibrar la asimetría probatoria existente, pero podría entrar en conflicto con principios fundamentales del derecho administrativo, como la eficacia en la gestión pública y la separación de poderes.

En el aspecto legal, sería indispensable una reforma normativa para modificar la Ley del Proceso Contencioso Administrativo (LPCA) o introducir reglas específicas que eviten inconsistencias en su interpretación. En ausencia de estos cambios, se podría recurrir a la aplicación de los principios del derecho laboral y procesal laboral, siempre que sea razonada y justificada por los jueces. Además, la jurisprudencia desempeñaría un rol vital al establecer pautas que concilien los derechos laborales con los principios administrativos.

Desde la perspectiva procesal, esta inversión generaría una mayor exigencia probatoria para la administración y un rol más activo por parte del juez, quien debería garantizar el

equilibrio entre ambas partes.

Este escenario nos lleva a un enfoque que debería pasar por la regulación para evitar consecuencias adversas y garantizar la armonía entre las partes; no hay que perder de vista que siempre que está presente el Estado y el gasto público, hay un tema presupuestal que está en juego y que muchas veces termina siendo indebidamente afectado por decisiones equivocadas y a veces de mala fe de funcionarios públicos responsables de las contrataciones.

6. ¿Cuál es su opinión en torno al criterio asumido por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en los Procesos Contenciosos Administrativos Laborales, sobre pretensiones de reincorporación, reposición y reconocimiento de vínculo laboral, en relación con la carga probatoria? Fundamente su respuesta.

Considero que en relación con la carga probatoria no se vislumbra una exigencia mayor a la permitida por las normas procesales; en realidad considero que la problemática no está propiamente a nivel de los órganos jurisdiccionales sino a nivel de las defensas ejercidas por los abogados que plantean las demandas y ofrecen la prueba correspondiente al caso. Hay que tener en cuenta que la carga probatoria va a variar esencialmente dependiendo del tipo de contratación empleada; según se trate de una desnaturalización de una contratación civil (locación de servicios), si es una contratación civil seguida de una contratación CAS, o si es una contratación temporal bajo los alcances de la 276, y otras variantes más de contratación. En todos estos casos la propuesta probatoria desde la demanda es vital, en tanto no debe estarse a la espera que sea el órgano jurisdiccional el que oficiosamente procure encaminar la tesis de defensa y probatoria de la parte accionante. Si esta es contundente (buena), los aspectos de carga probatoria ya existentes considero que sí permiten un adecuado desempeño de nuestros jueces.

ANEXO III**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO: “INCIDENCIA DE LA CARGA PROBATORIA APLICABLE POR RÉGIMEN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO, EN EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD EN CAUSAS RESUELTAS POR LAS SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD, AÑOS 2022-2023”.

Datos generales del entrevistado:

Fecha: 17/03/2025 **Hora:** 08.00

Lugar: Trujillo

Entrevistado: MARIA TERESA AGUILAR TICONA

Edad: 49 **Género:** Femenino

Cargo: Juez Especializada

Formación académica: Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo

Objetivo general: Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

Objetivo específico 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1. ¿Cuáles son los principales alcances doctrinarios y jurisprudenciales en relación con la carga probatoria, en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

Respecto a la carga de la prueba, en el proceso contencioso administrativo, contamos con nuestra ley especial, que es el texto único ordenado 27.584 aprobado por decreto supremo, en este caso es el 019-2019-JUS. Este decreto supremo establece en el artículo 32, respecto a la carga de la prueba, y señala que, salvo disposición legal diferente, la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que sustentan su pretensión. Sin embargo, la actuación administrativa impugnada establece una sanción o medida correctiva, o cuando por razones de su función o especialidad, la entidad administrativa está en mejores condiciones de acreditar el hecho, la carga de la prueba corresponde a esta. Bueno, ¿cómo lo interpretamos en este despacho? Porque tal vez las magistradas de los otros despachos tengan otra postura. Para mí, la acción, la pretensión que se invoca o se plantea en esta área, debe tener su sustento probatorio. Ahora, sobre el sustento probatorio, si no cuento con los suficientes medios de prueba para acreditar o justificar los hechos que planteo, pues yo puedo pedir las exhibiciones de los documentos que sé que pueden estar en manos de la administración. Entonces, ahí yo estoy cumpliendo con mi carga de la prueba. En este sentido, entiendo que la carga probatoria de la entidad en sí está basada en cuando ellos establecen unas sanciones, medidas correctivas, como establece la norma, o claro, en efecto, cuando señala la norma o que por función o especialidad la entidad está en mejores condiciones de acreditar los hechos.

Este término es bastante genérico y podremos decir, pues, la carga de la prueba siempre va a ser de la entidad demandada, de la entidad emplazada, lo cual me parece que sería dejar de lado la obligación que tiene el accionante también de fundamentar y sobre todo acreditar los hechos que exponen su demanda. Entonces, bajo un punto de vista de que la carga probatoria sólo es de la administración, pues yo simplemente, como administrado, plantearía mi demanda indicando los hechos que considero que amparan mi pretensión y nada más, sin ningún medio probatorio, bolete, etcétera, que pueda justificar el mismo, lo cual considero que no es tampoco el sentido de la norma. El sentido de la norma es, muy

bien, tú administrado quieres plantear un reconocimiento de un derecho, de un beneficio, entonces, preséntame lo que cuentas, los medios probatorios con los que puedas justificar, si te falta alguno, pues, y la administración lo tiene en efecto, la administración tiene que aportar bajo tu requerimiento, bajo el requerimiento del juez, no, porque nosotros como jueces de oficio, jueces de oficio también podemos pedir algún medio probatorio que nos pueda corroborar lo dicho de las partes o ante el vacío probatorio de ellas podemos también pedir medios probatorios que puedan encajar y darnos certeza sobre los hechos que se plantean, no, porque el juez contencioso administrativo tiene una misión, no, también de cautelar, no, el erario nacional y nosotros miramos el proceso siempre en búsqueda de la verdad concreta, no, lo que planteas lo tengo que evidenciar para otorgar el beneficio, esa es la postura del juez contencioso.

El juez de la nueva ley está ante pretensiones de trabajadores versus sus empleadores que ambos son privados, no, entonces aquí el tratamiento es totalmente distinto, por ejemplo, la carga de la prueba de la nueva ley lo tienen en su artículo 23 de la ley 29.497 y ahí se establecen, no, supuestos específicos en los que la carga de la prueba le corresponde a la parte demandante y cuando le corresponde a la parte demandada, no, mayormente aquí también son unas reglas bien planteadas, no, y que definen el proceso siempre apreciándose un interés de beneficio de la acción y de justificación y sobre todo amparo para los planteamientos que plantea el trabajador. Sumado a ello quería expresar que en lo que es la jurisprudencia respecto de la carga de la prueba contamos con la casación 37-84-2015 TACNA, casación 18-271-2016 Moquegua, casación 53-64-2016 Lambayeque, entre otras en las que se puede advertir que la jurisprudencia nacional se considera que la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos descansa en especial en la entidad demandada.

2. ¿Considera que la asimetría probatoria existente entre las partes procesales se encuentra debidamente equilibrada por la regla de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral? Fundamente su respuesta.

Desde el punto de vista de mi postura precedente considero que sí existe una asimetría o

una facilidad probatoria y bueno, incluso, más favorable para el trabajador ya que da la posibilidad de que ante dificultades probatorias documentarias se pueda tener o recargar la carga probatoria o esta recae en el área en el empleador que es la entidad estatal de la cual depende laboralmente. Entonces, considero que la carga de la prueba se encuentra regulada en el proceso contencioso administrativo incluso favoreciendo al trabajador según mi percepción entonces si consideramos que hay un desequilibrio podríamos decir hay un desequilibrio que beneficia al trabajador.

Objetivo específico 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3. ¿Cuál es el ámbito de protección del Principio de Igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral, así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

En cuanto al ámbito de la protección del principio de igualdad en el área contencioso administrativo la Nueva Ley, considero que es el mismo incluso en todos los procesos que se tramitan en el Perú, en todas las variantes tenemos el principio de igualdad que se encuentra plasmado en el inciso dos del artículo dos de nuestra Carta Magna y que establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley a no ser discriminado por motivos de origen, raza, sexo, idiomas, religión, opinión, condiciones económicas o de cualquier otro índole; al respecto, ello ha sido analizado por el Tribunal Constitucional en varias sentencias en que podemos advertir que se reconoce un aspecto de diferenciación objetiva en el sentido de si bien existe este principio de igualdad y de trato igualitario a todos los sujetos ciudadanos del Perú en las diferentes actividades que requieren en este caso si nos enfocamos en el área de procesos judiciales que se tramita el trato debe ser igual no obstante nosotros en nuestra legislación laboral también se contemplan los principios de protección al trabajador por cuanto se considera que existe una condición digamos disminuida en lo que referiría o lo que podría ser su competencia a través de un proceso judicial frente a un empleador poderoso y con mayores recursos no económicos para poder realizar esta una defensa más equipada podríamos decir que la de un simple trabajador

hablemos incluso de una comparación de un obrero contra una gran empresa bajo este punto de vista es que se establecen normas en el área laboral que facilitan o permiten que el acceso a la justicia del trabajador sea más sencilla incluso tema que estamos analizando de la carga probatoria le ofrece mayores beneficios al trabajador incluso para efectos también de demostrar las pretensiones que ampara en el caso nuestro también. De igual manera existe principio de igualdad que nos ampara en el proceso contencioso administrativo y, como he referido, en lo que es este la carga de la prueba existe también incluso un favorecimiento respecto al tema probatoria y dando facilidades al trabajador para demostrar sus pretensiones con facilidad y en caso de omitir medios probatorios requerir al empleador que cumpla o este a través de su facilidad probatoria como lo establece el artículo 31.

4. ¿Considera que la existencia de dos regímenes procesales, aplicables según el régimen laboral del demandante, supone una afectación al Principio de Igualdad? Fundamente su respuesta.

En efecto, tenemos un tratamiento totalmente diferenciador en cuanto al contencioso administrativo y la Nueva Ley, dependiendo del régimen de los trabajadores. Bajo el régimen 276 plantean sus pretensiones laborales ante el proceso contencioso administrativo y los trabajadores del sector privado lo plantean bajo el régimen 728 plantean ante los procesos de la Nueva Ley y, en efecto, sí existe diferenciación y es hasta discriminatorio podría decirse, pero en cuanto al hecho de que el trabajador, por el simple hecho de estar en un régimen laboral distinto, está sometido a un trámite o a un procedimiento jurisdiccional distinto, incluso trabajando en la misma institución y realizando las mismas funciones, por eso el hecho de tener un régimen distinto dos trabajadores pueden tener la posibilidad de lograr su pretensión de mejor manera o de manera más dificultosa e, incluso, lograr un mejor reconocimiento por cuanto, en sí, el proceso contencioso administrativo más que el tema de la carga probatoria también hay una necesidad de concretizar, objetivamente diría yo, determinar efectivamente obtener una clara definición de la pretensión que se plantea y en el caso de la Nueva Ley, todos esos vacíos que pueda tener la defensa son compensados por ausencias, tal vez, en la defensa de la parte demandada y

que eso se genera se apliquen presunción en favor del trabajador, siendo que esas presunciones no se aplican en el caso de los trabajadores que tramitan sus procesos en el área contencioso administrativo y en realidad genera una desventaja importante cuántos procesos en el proceso contencioso administrativo con defensas mínimas por las entidades de administración; no obstante, si no contamos con una certeza probatoria respecto a los hechos que se plantean nosotros, no podemos aplicar presunciones y lo que otorgamos es lo que podemos determinar de las pruebas que se aportan, en efecto, genera un trato de discriminatorio o un trato diferenciador entre dos trabajadores que realicen tal vez incluso en la misma labor y trabaja en la misma entidad.

Objetivo específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

5. A su criterio, ¿Cuáles serían las principales implicancias jurídicas, legales y procesales de aplicar la regla de inversión de la carga probatoria, prevista para procesos tramitados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales de derecho público, tramitados bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo? Fundamente su respuesta.

Las implicancias jurídicas son que, como lo mencioné, contamos con una legislación específica que es nuestro Texto Único Ordenado de la Ley 27584, en la que se prevé especialmente se prevé el tema de la carga probatoria en el artículo 32, entonces no podríamos desconocer lo establecido en nuestra legislación especial para aplicar lo que señala en la Nueva Ley; no obstante, claro existen muchos magistrados y existe discusión en el tema por cuanto en esta Nueva Ley 27497 si se contempla dispositivos legales que si son aplicados en el área contencioso administrativa como son, por ejemplo, el tema de la competencia e involucran también el área contencioso administrativa en esta nueva, pero por un tema de aplicación de la Ley, considero que lo más correcto sería aplicar el artículo 32.

6. ¿Cuál es su opinión en torno al criterio asumido por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en los Procesos Contenciosos Administrativos Laborales, sobre pretensiones de reincorporación, reposición y reconocimiento de vínculo laboral, en relación con la carga probatoria? Fundamente su respuesta.

En las Salas Superiores se aplica el artículo 32 de la Ley 27584 para resolver los temas de pretensiones beneficios sociales, reconocimiento de vínculo, etc. y no se aplica el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo cual, sería pues mucho más beneficioso para el trabajador en lo que es el reconocimiento de sus pretensiones de reposición, beneficio reconocimiento de vínculo, etc. pero ello no se trata por la necesidad de la aplicación de la Ley Especial y, sumado a que el proceso con decisión administrativo tiene también una misión tutelar de los bienes del estado, entonces tenemos que resolver las pretensiones que se plantean con mucha objetividad con mucha certeza probatoria los derechos que se postulan estén debidamente demostrados y surgen muchos casos. Fui Juez superior y también como Juez de primera instancia, y en las que se plantea se aprecia muchas pretensiones sin mayor sustento y, al realizar tal vez una investigación más rigurosa de los temas es que se advierte que existen, de los hechos que se están planteando, por ello lo más correcto incluso es plantear pruebas de oficio cuando tenemos alguna duda sobre algunos periodos laborales que se están planteando y eso ellos es una buena práctica también que se realiza a nivel de sala pero sí podríamos concluir existe una condición de menor beneficio y no aplicación tal vez en forma homogénea del ante dos trabajadores por el hecho de que uno tiene un régimen del centro público y otro del régimen privado. Es verdad que el tratamiento que se da en la Nueva Ley a un trabajador para el conocimiento de sus beneficios sociales obviamente es más óptimo y seguro que lograr un reconocimiento ante un omisión o carencia en la defensa de la entidad demandada, lo que no sucede para el sector público en el que tenemos una deficiencia, pues seguimos tramitación en búsqueda de la verdad pedimos pruebas de oficio y, si ya no conseguimos ninguna posibilidad probatoria, optamos por ordenar el derecho por no haber sido aprobado aplicando el artículo 200 del Código Procesal Civil.

La distribución diferenciada de la carga probatoria por régimen laboral del servidor público y el respeto al principio-derecho de igualdad, La Libertad, 2022-2023.

ANEXO IV**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO: “INCIDENCIA DE LA CARGA PROBATORIA APLICABLE POR RÉGIMEN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO, EN EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD EN CAUSAS RESUELTAS POR LAS SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD, AÑOS 2022-2023”.

Datos generales del entrevistado:**Fecha:** 24/03/2025**Hora:** 09:00**Lugar:** Trujillo**Entrevistado:** EDITH DEL PILAR FERNANDEZ ROSAS**Edad:** 42**Género:** Femenino**Cargo:** Juez Especializada**Formación académica:** Abogada

Objetivo general: Determinar la incidencia de la distribución diferenciada de la carga probatoria según el modelo procesal aplicable por régimen laboral del servidor público, en el respeto al principio-derecho de igualdad en causas resueltas por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, entre los años 2022-2023.

Objetivo específico 1: Analizar y comparar la regulación normativa sobre las reglas de distribución de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1. ¿Cuáles son los principales alcances doctrinarios y jurisprudenciales en relación con la carga probatoria, en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

El conflicto suscitado en el proceso contencioso administrativo comparte la misma naturaleza que el proceso laboral oral, tramitado con la NLPT; en tanto ambos conflictos son de naturaleza social en el que existe una asimetría material entre las partes que intervienen, trabajador y empleador, más aún cuando uno de ellos es el Estado. En este contexto, las cargas probatorias cumplen un papel muy importante para que estos conflictos se resuelvan con justicia, en la medida que las cargas probatorias han sido establecidas precisamente atendiendo a la naturaleza del conflicto laboral, y si bien la NLPT y el proceso contencioso administrativo las han regulado con ciertos matices que diferencian su aplicación, lo cierto es que ambas comparten el que sea el empleador el llamado a acreditar los hechos respecto de los cuales se encuentran en una mejor posición o en ventaja en cuanto al acceso a la prueba para poder acreditarlos, en el caso de la NLPT, a través de su artículo 23° y en el caso del PCA a través del artículo 32, segundo párrafo de la LPCA. En cuanto a la doctrina y la jurisprudencia, en torno al PCA, no existe un mayor desarrollo en cuanto a las cargas probatorias, como si se ha dado en la NLPT, pero existen diversos artículos que coinciden en que es el empleador, quien, al ser el poseedor el bagaje probatorio relacionado con el contrato de trabajo, el llamado a acreditar los hechos; a diferencia de la jurisprudencia, la que, en la mayoría de los casos, por lo menos en las Salas Laborales de la Libertad, hacen recaer este papel en el trabajador a quien le atribuyen la carga de acreditar los hechos que sustentan su pretensión, siendo que en pocas ocasiones se recurre a la aplicación del artículo 32, segundo párrafo de la LPCA, a diferencia de la NLPT, en el que la regulación en torno a la redistribución de las cargas probatorias ha sido establecida con mayor detalle y claridad en la propia norma.

2. ¿Considera que la asimetría probatoria existente entre las partes procesales se encuentra debidamente equilibrada por la regla de la carga probatoria en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral? Fundamente su respuesta.

Considero que si bien, no ha sido regulada con el detalle de la NLPT; sin embargo, si es posible verificarla en la regulación existente, específicamente el artículo 32, segundo párrafo de la NLPT, la misma que precisamente atendiendo a dicha asimetría, ha hecho recaer en cabeza del empleador el tener que acreditar los hechos respecto de los cuales se encuentra en mejor posición de acreditar, precisando que la carga probatoria recaería sobre dicha parte, norma que se sustenta en diversos principios del derecho del trabajo, que son comunes a ambas ramas del derecho laboral, como son el principio de facilitación probatorias, el principio de profesionalidad, el principio de colaboración procesal, entre otros; sin embargo, en la práctica, considero, que dicha norma no es aplicada con la rigurosidad que debería tener en el marco del proceso laboral.

Objetivo específico 2: Analizar y comparar el contenido jurídico del principio-derecho de igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3. ¿Cuál es el ámbito de protección del Principio de Igualdad en el Proceso Contencioso Administrativo Laboral, así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo? Fundamente su respuesta.

Las partes procesales en ambos tipos de proceso, deben ser tratadas en igualdad de condiciones y gozan de las mismas oportunidades en materia procesal, de lo que se deriva que ninguna parte ostenta un privilegio sobre la otra, lo cual aplica también en el sentido de que el Estado no ostenta privilegio alguno en el proceso; sin embargo, en el caso del conflicto laboral, no puede perderse de vista la existencia de una asimetría contractual en la relación laboral, de ahí que las normas también la recogen y tratan –en virtud al principio de socialización- de equipararlas, buscando que esta desigualdad material no se traslade al proceso y afecte su resultado.

4. ¿Considera que la existencia de dos regímenes procesales, aplicables según el régimen laboral del demandante, supone una afectación al Principio de Igualdad? Fundamente su respuesta.

No, en la medida que el Estado a diferencia de la empresa privada, cuenta con ciertos

límites tanto de tipo económico, como burocrático para enfrentar el proceso; sin embargo, las cargas probatorias diseñadas en la NLPT, no responden a esas limitaciones, sino a la naturaleza del proceso laboral y básicamente, a la situación de disparidad en la que las partes de la relación material se trasladan a la relación procesal; de ahí que, es perfectamente viable que en el proceso contencioso administrativo, por lo menos, en lo relativo a la cargas probatorias, sea perfectamente factible su aplicación. En este contexto, frente a un vacío en la regulación del PCA, no se debería recurrir de manera supletoria al CPC, sino más bien a la NLPT, por resultar más compatible con la naturaleza del conflicto laboral.

Objetivo específico 3: Identificar la distribución de la carga probatoria en los procesos contenciosos administrativos y los procesos laborales resueltos por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre los años 2022-2023.

5. A su criterio, ¿Cuáles serían las principales implicancias jurídicas, legales y procesales de aplicar la regla de inversión de la carga probatoria, prevista para procesos tramitados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales de derecho público, tramitados bajo la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo? Fundamente su respuesta.

Sería beneficiosa para el proceso, en la medida que se tendrían reglas mucho más claras para identificar sobre quien recae la carga de la prueba en determinado caso; pues si bien, el segundo párrafo del artículo 32 de la LPCA establece que la carga de prueba corresponde a quien se encuentra en mejores condiciones de probar los hechos (en los casos propuestos de reposición, reincorporación y reconocimiento de vínculo laboral), no cabe duda que es el empleador quien se encuentra en mejores condiciones de acreditar determinados hechos, por tener en su poder todo el acervo probatorio; sin embargo, en el artículo 23 de la NLPT se describen con detalle los hechos que deben ser probados por el empleador, pero también por el trabajador (por ejemplo, el hecho del despido, la existencia de la prestación personal de servicios, etc.), esto es, no se libera de la carga de la prueba al trabajador, pero si se redistribuyen las mismas, precisamente en atención a las dificultades que este tiene en

torno al acceso a la prueba, no por una cuestión de privilegiar o favorecer al trabajador en el proceso, sino para equiparar su condición de parte débil de la relación laboral, que es una cuestión totalmente objetiva, a efectos de que la misma no se traslade a la relación procesal.

6. ¿Cuál es su opinión en torno al criterio asumido por las Salas Superiores Especializadas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en los Procesos Contenciosos Administrativos Laborales, sobre pretensiones de reincorporación, reposición y reconocimiento de vínculo laboral, en relación con la carga probatoria? Fundamente su respuesta.

Considero que la aplicación del segundo párrafo del artículo 32 es débil, se hace mayor incidencia en la carga general de la prueba, que establece que es el trabajador quien tiene que acreditar los hechos, para casos en que incluso resulta evidente la prueba está en poder del empleador, por ejemplo, para temas presupuestales, entre otros; desconociéndose la naturaleza asimétrica de la relación laboral y desconociéndose además principios esenciales del derecho del trabajo, que además son comunes a ambas disciplinas del derecho laboral (público y privado), como son el principio de profesionalidad, de colaboración y de disponibilidad de la prueba.

ANEXO V

Sentencia/Expediente	01482-2021-0-1601-JR-LA-01
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Nulidad de Acto Administrativo
Fallo/Postura	Confirmar Fundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“15. De lo expuesto, se concluye que, las trabajadoras en situación de maternidad constituyen un grupo que en el ámbito laboral se encuentra en una situación de vulnerabilidad que merece una protección reforzada, de tal forma que sus derechos no se vean vulnerados. La separación de una mujer gestante en su puesto de trabajo o su no renovación contractual deben relacionarse con motivos vinculados con la comisión de una falta grave comprobada de la trabajadora o porque la necesidad que motivó la temporalidad de su contratación desapareció. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.”</p>

ANEXO VI

Sentencia/Expediente	03706-2016-0-1601-JR-LA-01
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Cese de Actuación Material no Sustentada en Acto Administrativo
Fallo/Postura	Revocar a Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“19. En consecuencia, al contar con los tres elementos del contrato de trabajo (prestación personal de servicios, remuneración y subordinación), la permanencia en el tiempo (más de diez años) y la naturaleza de las funciones administrativas realizadas en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Trujillo”, en aplicación del principio de primacía de la realidad, consideramos que efectivamente se ha producido la desnaturalización de los contratos por servicios no personales celebrados desde el 22 de enero de 2002 hasta el 31 de marzo de 2016, por ende durante dicho periodo se debe reconocer a favor del demandante Paúl Stivan Angulo Alcalde, la existencia de una relación laboral como contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276, que de ninguna manera significa su ingreso a la carrera administrativa.”</p>

ANEXO VII

Sentencia/Expediente	04034-2020-0-1601-JR-LA-05
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Nulidad de Acto Administrativo
Fallo/Postura	Confirmar Infundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“3.12. De los actuados descritos anteriormente se concluye lo siguiente: La contratación de la demandante se efectuó bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) en los siguientes periodos: Del 01 julio 2019 hasta el 30 junio 2020 (como Asistente Legal de la Oficina de la Procuraduría Pública Municipal, y desde el 01 julio 2020 hasta el 18 agosto 2020 (como Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos); por lo tanto, no se encuentra dentro del ámbito de protección del artículo 1 de la Ley N° 24041, el cual, como se había indicado anteriormente, sólo rige para los servidores contratados para desempeñar labores de naturaleza permanente, los mismos que corresponden a uno de los tipos de contratación regulado por los artículos 39° y 40° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 (Decreto Supremo N° 005-90-PCM); es decir, no rige para los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS), puesto que la relación laboral de éstos se regula por la norma específica como es, el Decreto Legislativo N° 1057.”</p>

ANEXO VIII

Sentencia/Expediente	04510-2020-0-1601-JR-LA-05
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Nulidad de Acto Administrativo
Fallo/Postura	Revocar a Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	“[...] la emplazada no ha desvirtuado el carácter ininterrumpido de la prestación de servicios; así como, la naturaleza permanente de las labores desempeñadas por el actor, a través de la presentación de medios probatorios; pues, el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, establece que: la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos. Por el contrario, la entidad demandada ha reafirmado el carácter ininterrumpido de las labores al señalar en el referido OFICIO N° 021-2008-GR.LL.GGR/O.C.P.B/e, que el demandante ha venido prestando servicios desde el 2 de enero del 2004, a la fecha de expedición del referido OFICIO: (20 de agosto 2008).”

ANEXO IX

Sentencia/Expediente	05930-2018-0-1601-JR-LA-01
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Cese de Actuación Material no Sustentada en Acto Administrativo
Fallo/Postura	Confirma Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“Del análisis de los medios probatorios detallados en el párrafo 12 de la presente resolución, podemos concluir que, la demandante efectivamente durante el periodo que estuvo contratada como locadora de servicios desde el 01 de febrero de 2013 al 30 de setiembre de 2016 (03 años, 7 meses), prestó sus servicios en cargos como Apoyo en la unidad de Mercados de la Oficina de Licencias, Autorizaciones y Comercializaciones de la Gerencia de Desarrollo Económico Local, apoyo como Secretaria de la Gerencia de Desarrollo Económico Local, Secretaria de la DEMUNA, apoyo como Asistente en la Oficina de Transporte y Tránsito, y apoyo en la Gerencia de Desarrollo Social, para lo cual corresponde analizar si el cambio de cargos significaría cumplir con el requisito previo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 24041, que regula lo siguiente: “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley.”</p>

ANEXO X

Sentencia/Expediente	08293-2017-0-1601-JR-LA-01
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Nulidad de Acto Administrativo
Fallo/Postura	Confirma Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	“21. En consecuencia, al contar con los tres elementos del contrato de trabajo (prestación personal de servicios, remuneración y subordinación), la permanencia en el tiempo (más de ocho años) y la naturaleza de las funciones administrativas realizadas en el Departamento de Imágenes y Terapia Radiante, en aplicación del principio de primacía de la realidad, consideramos que efectivamente se ha producido la desnaturalización de los contratos por servicios no personales celebrados desde el 1 de setiembre de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2008, por ende durante dicho periodo se debe reconocer a favor de la demandante (como lo ha hecho el juez de primera instancia), la existencia de una relación laboral como contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, que de ninguna manera significa su ingreso a la carrera administrativa.”

ANEXO XI

Sentencia/Expediente	06402-2015-0-1601-JR-LA-02
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Nulidad de Acto Administrativo
Fallo/Postura	Confirma Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“17. En conclusión, ha quedado evidenciada la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo (prestación personal de servicios, remuneración y subordinación), la permanencia en el tiempo (más de siete años continuos) y la naturaleza permanente de las funciones realizadas como enfermera del Hospital Regional Docente de Trujillo; por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, consideramos que efectivamente se ha producido la desnaturalización de los contratos por servicios no personales celebrados desde el 1 de diciembre de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2008, por ende durante dicho periodo se debe reconocer a favor de la demandante –como también lo ha determinado la juez de primera instancia– la existencia de una relación laboral como contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, lo cual de ninguna manera significa su ingreso a la carrera administrativa, que necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y plaza vacante.”</p>

ANEXO XII

Sentencia/Expediente	00010-2016-0-1603-JM-LA-01
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Nulidad de Acto Administrativo
Fallo/Postura	Confirma Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“23. De la valoración conjunta de los medios probatorios actuados en el proceso, se verifica que efectivamente el demandante:</p> <p>23.1. Ha prestado servicios en forma personal y continua en la Defensoría Municipal del Niño y Adolescente – DEMUNA de la Municipalidad Provincial de Chepén desde el 2 de enero de 2004 hasta el 30 de junio de 2015, bajo las siguientes modalidades: Del 2 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2008, bajo contratos de servicios no personales y del 2 de enero de 2009 al 30 de junio de 2015, bajo los contratos administrativos de servicios. Así, lo ha reconocido la parte demandada mediante el Informe N° 1364-2015-MPCH-SGPER de fecha veinticinco de agosto de dos mil quince, que obra a folio 216.</p> <p>23.2. Durante dicho periodo (del 2 de enero de 2004 al 30 de junio de 2015), el demandante percibió como contraprestación de sus servicios, el monto de novecientos soles (S/ 900.00) y mil doscientos soles (S/ 1200.00) mensuales.</p> <p>24. Así, al haber quedado claro que, la prestación de servicios personal y remunerada se encuentra acreditada, corresponde</p>

	<p>analizar el elemento de la subordinación. Para tal efecto, debemos tener en cuenta que, conforme al Reglamento de Organización y Funciones – ROF y Manual de Organizaciones y Funciones – MOF la Defensoría Municipal del Niño y Adolescente – DEMUNA, pertenece a la Sub Gerencia de Participación Ciudadanía y Servicios Comunitarios, que a su vez pertenece al órgano de línea, Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Provincial de Chepén.”</p>
--	---

ANEXO XIII

Sentencia/Expediente	00039-2019-0-1602-JR-LA-02
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Cese de Actuación Material no Sustentada en Acto Administrativo
Fallo/Postura	Revoca a Infundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“25. Conforme a lo resuelto por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 14051-2016-Cusco (ver vigésimo considerando) y Casación N° 17691-2016-ICA (ver vigésimo primer considerando), el primer periodo no corresponde ser analizado con la finalidad de determinar si dicha contratación fue para desempeñar labores de naturaleza permanente, pues no supera el año ininterrumpido de labores antes de la contratación administrativa de servicios; el segundo periodo no puede ser analizado porque se trata de una contratación administrativa de servicios cuya invalidez depende del primer periodo; y, el tercero y último periodo tampoco procede ser revisado, toda vez que al igual que el primero, no supera el año ininterrumpido de labores, no siendo posible acumular todos los periodos laborados por tratarse de contrataciones de distinta naturaleza.”</p>

ANEXO XIV

Sentencia/Expediente	00267-2019-0-1601-JR-LA-02
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Cuarta Sala Especializada Laboral
Materia	Nulidad de Acto Administrativo
Fallo/Postura	Confirma Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“14. De ahí que, solo los servidores contratados para desempeñar labores de naturaleza permanente tendrán derecho a la reposición laboral, siempre que cumplan, de manera concurrente, con los requisitos previstos en el artículo 1 de la citada Ley N° 24041; lo cual no ha sucedido en el presente caso, ya que la demandante solo acreditó haber laborado bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios durante el periodo demandado (ver contratos detallados en el párrafo 7 de la presente resolución y Memorándum N° 008-2019-MDCG/SG.RR.HH de fecha 24 de enero del 2019, que obra a folio 19).”</p>

ANEXO XV

Sentencia/Expediente	00032-2019-0-1601-JR-LA-08
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Quinta Sala Especializada Laboral
Materia	Pago de remuneraciones y otros
Fallo/Postura	Confirma en Parte y Revoca a Infundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“11. La demandada no ha probado la causa de la contratación temporal que alega, la cual, por mandato legal, es excepcional y restrictiva. Así se infiere del artículo 4 de la LPCL cuando prescribe que el contrato modal sólo procede en los casos y con los requisitos exigidos expresamente por la citada ley. Esta interpretación restrictiva ha sido validada por el Tribunal constitucional, en su reiterada doctrina jurisprudencial al señalar que la regla general en la estabilidad laboral de entrada es la contratación a plazo indeterminado; por lo tanto, la contratación modal es válida si y solo si se acreditan sus requisitos legales, siendo el más importante la causa objetiva de la contratación modal [...]”</p>

ANEXO XVI

Sentencia/Expediente	00127-2021-0-1601-JR-LA-06
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Quinta Sala Especializada Laboral
Materia	Reposición
Fallo/Postura	Confirma Infundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“[...] En el caso concreto, se observa que no se ha vulnerado el principio de interdicción de la arbitrariedad ni el principio de razonabilidad, pues la demandada ha justificado la desvinculación automática del actor conforme a lo ordenado por la Ley N° 29988, modificada por el Decreto de Urgencia N° 019-2019, máxime si su artículo 1 prevé: “El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto ampliar los alcances de la Ley No 29988 a fin de consolidar la calidad educativa, salvaguardando la seguridad e integridad de los estudiantes y garantizado su formación integral para el adecuado desarrollo de sus capacidades y competencia”; en tal sentido, en este contexto, resulta proporcional y razonable que la demandada haya desvinculado al demandante en razón de la aplicación de la ley antes mencionada, en aras de consolidar la calidad educativa y salvaguardar la seguridad e integridad de los estudiantes, que es precisamente la finalidad de la ley antes acotada. Por tanto, se desestima el argumento impugnatorio del demandante referido a este extremo.”</p>

ANEXO XVII

Sentencia/Expediente	00236-2019-0-1601-JR-LA-03
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Quinta Sala Especializada Laboral
Materia	Reposición
Fallo/Postura	Confirma Fundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“33. De esta manera, el razonamiento previamente expuesto encuentra sustento, a su vez, en que en el presente proceso no se ha alegado la existencia de causal alguna relacionada a la conducta o capacidad del trabajador accionante que determine su despido y menos se ha acreditado que se haya seguido el procedimiento de despido previsto por Ley, razón por la cual se concluye que ha sido la misma demandada la que ha dado por concluido el vínculo laboral de manera incausada. Siendo así, al haberse establecido la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, queda claro que la extinción del vínculo laboral se debió a decisión unilateral de su empleadora, configurándose el supuesto de despido previsto en la Sentencia del Tribunal Constitucional correspondiente al caso Llanos Huasco (Expediente número 0976-2001-AA/TC [...]).”</p>

ANEXO XVIII

Sentencia/Expediente	00260-2020-0-1601-JR-LA-04
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Primera Sala Especializada Laboral
Materia	Reposición
Fallo/Postura	Confirma Fundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“5. Antes de verificar, en el caso concreto, la concurrencia de los presupuestos o requisitos de validez de la contratación modal (plazo fijo), resulta necesario señalar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.4 literal a) de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante LPT-, constituye carga probatoria de la demandada la acreditación del cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal, porque el precepto normativo acabado de citar establece que corresponde al empleador demandado la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales, siendo una norma legal de obligatorio cumplimiento lo dispuesto por el artículo 72 y 73 de la LPCL, que establecen los requisitos de forma y de fondo para la validez de la contratación modal. Es decir, constituye carga probatoria de la empleadora demandada acreditar la validez de la contratación modal, aun cuando sea el demandante quien alegue que dicha contratación se ha visto desnaturalizada.”</p>

ANEXO XIX

Sentencia/Expediente	00598-2022-0-1601-JR-LA-04
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Primera Sala Especializada Laboral
Materia	Reposición
Fallo/Postura	Confirma Fundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“9. De lo antes expuesto, concluimos en que al no haberse acreditado el cumplimiento de la causa objetiva de la contratación modal, la contratación temporal del demandante se invalida al amparo del artículo 77.º inciso d) de la LPCL, el cual prescribe: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”; supuesto que se configura en el presente caso, al haberse contratado a través de una fórmula contractual excepcional y necesitada de justificación, sin expresar el carácter temporal de la actividad que desarrollaría el demandante. En consecuencia, el análisis efectuado, permite a este Colegiado formar convicción positiva respecto a la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada a plazo indeterminado sujeta al régimen laboral privado desde el 02 de setiembre de 2021 en adelante.”</p>

ANEXO XX

Sentencia/Expediente	00041-2022-0-1602-JR-LA-02
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Segunda Sala Especializada Laboral
Materia	Inscripción en planillas
Fallo/Postura	Confirma Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“6. En ese sentido, resulta plenamente aplicable la presunción de laboralidad regulada en la disposición normativa citada anteriormente, teniendo en cuenta que en esta instancia de revisión la parte demandada no ha cuestionado directamente la prestación personal de servicios de la actora, limitándose a señalar que su vinculación ha sido de naturaleza civil al haber suscrito contratos de locación de servicios, en cuyo marco no se han configurado los elementos característicos de la remuneración y subordinación (véase el recurso de apelación de páginas 238). Bajo ese contexto, del contenido del recibo por honorarios profesionales de abril de 2020 (página 25) y de la orden de compra de marzo de 2020 (página 23), se aprecia que la demandante fue contratada para prestar “servicios de licenciada en enfermería para turno de emergencia”; siendo imperioso acotar que la demandada no ha cumplido con aportar elementos de prueba que acrediten la autonomía de la actora en el desempeño de sus funciones como trabajador de enfermería.”</p>

ANEXO XXI

Sentencia/Expediente	00089-2019-0-1601-JR-LA-06
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Segunda Sala Especializada Laboral
Materia	Reposición
Fallo/Postura	Confirma Fundada en Parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“[...] Por tanto, al ser genérica la cláusula de la causa objetiva consignada en los contratos; significa que los contratos modales celebrados adolecen de la causa objetiva conforme a ley, por lo que la contratación del demandante solo puede entenderse como una a plazo indeterminado, en virtud a lo dispuesto en el artículo 77° inciso d) de la LPCL. Y es que, la demandada no ha acreditado la celebración de una contratación modal con cumplimiento de las normas obligatorias previstas en la LPCL. En tal sentido, al desnaturalizarse el contrato primigenio del actor, las posteriores adendas o prórrogas corren la misma suerte. Siendo así, se confirma la recurrida en este extremo QUE determina la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes desde el 07 de septiembre de 2015 en adelante.”</p>

ANEXO XXII

Sentencia/Expediente	00122-2021-0-1601-JR-LA-10
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Segunda Sala Especializada Laboral
Materia	Reposición
Fallo/Postura	Confirma Fundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“[...] Por ende, habiendo sido demandado un despido incausado, el que según la doctrina del Tribunal Constitucional se configura cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, correspondía al demandado acreditar en el proceso el estado del vínculo laboral y la causa del despido (artículo 23.4 literal c) de la NLPT) y, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado (artículo 23.4 literal b) de la NLPT); carga probatoria que, no ha sido satisfecha por la demandada, en razón al contenido de su teoría del caso que apostaba, por el término del contrato civil y así lo sigue sosteniendo en su recurso de apelación, en el sentido que el actor no acreditó la subordinación, lo que ya ha sido determinado en considerandos precedentes. Tal conclusión activa automáticamente la protección que brinda el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, que garantiza el derecho al trabajo, parte de cuyo contenido esencial, es el derecho del trabajador a no ser despedido del trabajo, salvo mediante la invocación de causa justa, lo que daría derecho a la reposición en el trabajo. [...]”</p>

ANEXO XXIII

Sentencia/Expediente	00250-2018-0-1601-JR-LA-04
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Segunda Sala Especializada Laboral
Materia	Reposición
Fallo/Postura	Confirma Fundada en parte
Cita(s) relevante(s)	<p>“En esa coyuntura, considerar que solamente se debe otorgar tutela resarcitoria ante un caso de Despido Incausado, sería vaciar su contenido constitucional, ya que su origen se basa en la defensa de la dignidad y de los derechos fundamentales laborales. Habiendo determinado que resulta factible jurídicamente la reposición en el empleo ante un Despido Incausado, es fundamental determinar si en el presente caso se ha producido realmente; en efecto, como ya se ha determinado en los considerandos anteriores, la demandada PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOHIC ha sido la real y verdadera empleadora de la parte demandante, ello dentro del marco de la contratación a plazo indeterminado del régimen laboral de la actividad privada, más aún que debe estarse a la Presunción de Laboralidad, el cual se encuentra consagrada en el artículo 23.2 de la NLPT; lo que equivale a la incuestionable probanza de un contrato de trabajo a plazo indeterminado con los plenos efectos previstos por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”</p>

ANEXO XXIV

Sentencia/Expediente	00354-2021-0-1601-JR-LA-09
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Quinta Sala Especializada Laboral
Materia	Incumplimiento de normas laborales y otros
Fallo/Postura	Confirma Infundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“[...] Así pues, el Colegiado Superior coincide con lo resuelto por la Juez a quo, dado que la causa objetiva ha sido descrita en forma clara y precisa en el contrato de trabajo bajo la modalidad de servicio específico desde el 01 de noviembre de 2019 hasta la actualidad, relacionado con la necesidad de contratación en el Juzgado de Paz Letrado de Familia Transitorio de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, para tramitar procesos de la especialidad de familia, debido a que ese órgano jurisdiccional fue instaurado para reducir la carga procesal existente en los otros órganos jurisdiccionales permanentes, conforme a un plan de descarga que comprende tres etapas. La actora por su parte no ha acreditado la simulación o fraude del contrato de servicio específico como sería por ejemplo que el plan de descarga haya finalizado y ella continúe prestando servicios. Asimismo, la actora no ha acreditado que ha prestado servicios en órganos jurisdiccionales distintos al transitorio como lo ha precisado la Juez a quo al valorar los medios de prueba en juicio. Tampoco, el plazo de contratación ha superado los cinco años como límite previsto en el artículo 74 de la LPCL.”</p>

ANEXO XXV

Sentencia/Expediente	5.491-2019
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Tercera Sala de la Corte Suprema de Chile
Materia	Recurso de protección
Fallo/Postura	Revocar a Fundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“[...] la propia Administración Pública, limita, sin que exista razón para decidir de esa manera, la remuneración que el trabajador tiene derecho a recibir y, más aún, lo obliga a restituir una cantidad de dinero que recibió por iniciativa del órgano público para el que prestaba servicios, de modo que no se le puede atribuir responsabilidad en esa decisión, siendo más reprobable, aunque se pretenda radicar en su patrimonio las consecuencias de los errores en que incurrió el ente fiscal. Octavo: Que dicha actuación vulnera el derecho de igualdad ante la ley contemplado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, toda vez que establece un tratamiento distinto entre el actor y los demás funcionarios públicos designados a contrata y a quienes se han pagado sus remuneraciones sin efectuar infundados descuentos de ninguna clase en ellas, razón por la que el recurso de protección debe ser acogido, en los términos que se dirán en lo resolutivo.”</p>

ANEXO XXVI

Sentencia/Expediente	260/2018-S
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Sala Contenciosa, Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Primera del Tribunal Supremo de Justicia de Bolivia
Materia	Social - Reincorporación
Fallo/Postura	Improbada (infundada)
Cita(s) relevante(s)	“[...] al haberse advertido que son evidentes las infracciones legales acusadas en el recurso, porque se aplicó indebidamente al caso el art. 59-3 de la LM N° 2028 y considerando erróneamente, que los demandantes ejercieron funciones en una empresa pública municipal que prestaba servicios públicos, aspecto que no es evidente, conforme se ha fundamentado; y que por consiguiente, se violó las previsiones del art. 1° de DR LGT, al no haberse determinado en Sentencia y en el Auto de Vista, que la judicatura laboral, no tiene competencia para determinar la reincorporación de servidores públicos, como acontece en el caso presente, pues se debió haber desestimado la demanda.”

ANEXO XXVII

Sentencia/Expediente	12-300084-0425-LA
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral
Materia	Proceso ordinario laboral
Fallo/Postura	Confirma fundada
Cita(s) relevante(s)	“En conclusión, basta con que el trabajador alegue que su jornada regular siempre laboró horas extraordinarias, para que la carga de la prueba le corresponda al patrono, quien debe desvirtuar la existencia de esa jornada o bien, que hizo el pago de las horas extraordinarias.”

ANEXO XXVIII

Sentencia/Expediente	10-001252-0166-LA
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Tribunal de Trabajo Sección III
Materia	Ordinario Sector Público Empleo Público
Fallo/Postura	Revocar a Fundada
Cita(s) relevante(s)	“Ahora bien, tal jornada fue laborada por indicación e imposición patronal y, no por disposición o voluntad de parte; donde precisamente al no ser una jornada excepcional, sino una jornada habitual, la carga de la prueba acerca de que el gestionante laborara otro tipo de jornada y que, por tanto, no tuviera derecho al reconocimiento de horas extras, incumbe al empleador y no al trabajador.”

ANEXO XXIX

Sentencia/Expediente	1748/2018/RH1
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Corte Suprema de Justicia de la Nación de Argentina
Materia	Recurso de Queja
Fallo/Postura	Fundada
Cita(s) relevante(s)	<p>“Que, por otra parte, más allá de que no se alegó ni, menos todavía, se demostró que la relación pudo haber sido válidamente encuadrada en alguno de los supuestos que las normas locales vigentes para la época preveían para contrataciones temporarias o eventuales, lo cierto es que el municipio la mantuvo de modo precario “en negro” en palabras del propio superior tribunal provincial. Esa circunstancia pone en evidencia una actuación, con respecto al actor, que exhibe una evidente desviación de poder, al encubrir una designación que debió haber revestido carácter permanente bajo el ropaje de una supuesta actividad precaria y eventual. Esa actuación irregular no pudo derivar en un beneficio para la administración al momento de disponer la desvinculación, pues había generado en el agente una legítima expectativa de permanencia laboral que merecía la protección que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el “despido arbitrario”.</p>

ANEXO XXX

Sentencia/Expediente	SC-CA.SAII-TJA. 677/2021
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Sala Contenciosa, Contenciosa Administrativa, Social y Administrativa Segunda del Tribunal Supremo de Justicia de Bolivia
Materia	Recurso de Casación
Fallo/Postura	Infundado
Cita(s) relevante(s)	“[...] la legislación laboral, con el ánimo de compensar esta situación, ha previsto que en los procesos laborales, la carga de la prueba es obligatoria para la parte patronal y facultativa para el trabajador; razón por la cual, se aplica el principio de inversión de la prueba descritos precedentemente, correspondiendo al empleador desvirtuar los hechos afirmados por el trabajador; o en su caso, demostrar con suficiencia los argumentos aducidos en su defensa, siendo simplemente una facultad del trabajador, la de ofrecer prueba y no una obligación, el principio referido, busca una equidad procesal; por esta razón, no es absoluto y no puede otorgarse bajo su contenido, aspectos irracionales o fuera del margen de lo posible, para lo cual el juzgador debe tomar en cuenta también el principio de verdad material [...]”

ANEXO XXXI

Sentencia/Expediente	03331--2020--00641
Órgano/Dependencia Jurisdiccional	Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador
Materia	Reconocimiento de Vínculo Laboral
Fallo/Postura	Improcedente
Cita(s) relevante(s)	<p>“En ese sentido, no existe contradicción entre las premisas establecidas y la conclusión arribada por los jueces al determinar la existencia de la relación laboral, el pago de los haberes laborales en razón de que el demandado no demostró procesalmente su pago, guardando correspondencia aquello con la jurisprudencia existente sobre el tema, que refiere, una vez establecido el vínculo laboral, la carga de la prueba de las obligaciones patronales conforme el artículo 42.1 CT, corresponde a la parte demandada empleadora y, finalmente el despido intempestivo fue justificado acudiendo a un medio de prueba válido como son los testigos quienes presenciaron el hecho, en tal virtud, hicieron bien los jueces de alzada en confirmar la sentencia de primera instancia, que dispuso el pago de haberes laborales e indemnizaciones.”</p>

ANEXO XXXII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La inversión de la carga de la prueba en materia laboral
 2. **AUTOR:** Enma Teresita Tapia Rivera
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2023
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
En la legislación laboral no ha sido contemplada de manera explícita la posibilidad de invertir la carga probatoria.	El sustento de la inversión de la carga probatoria radica en la asimetría existente en la relación laboral, en donde notoriamente el empleador cuenta con mayores beneficios para acceder a material probatorio relevante para la dilucidación de la controversia instaurada a nivel judicial.	Si bien la inversión de la carga probatoria no se encuentra positividad en las leyes que regulan la materia laboral del ordenamiento jurídico, su aplicación resulta relevante para garantizar un adecuado desarrollo del proceso judicial, puntualmente, evitando que el justiciable se vea en un escenario de vulnerabilidad frente a su contraparte, al momento de pretender acreditar lo alegado en su escrito postulatorio.

ANEXO XXXIII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** Análisis contemporáneo de la carga de la prueba en el proceso contencioso administrativo Ecuatoriano
 2. **AUTOR:** Edgar Gerardo Albán Gaibor
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Tesis
 4. **AÑO:** 2022
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
Dado el especial carácter que conlleva el desarrollo del proceso contencioso administrativo, resulta imperiosa la necesidad sobre determinar criterios precisos y objetivos respecto la distribución de la carga probatoria.	Es menester coadyuvar a que el administrado tenga instrumentos a fin de que se garantice un efectivo despliegue de su derecho de defensa en igualdad de condiciones, en tanto el acto administrativo objeto de cuestionamiento importa por sí mismo un carácter de legalidad, credibilidad y autotutela.	La regulación de la carga de la prueba es un aspecto que debe ser considerado para el desarrollo eficaz del proceso contencioso administrativo, estableciendo reglas en observancia de su finalidad y dotando al administrador de los suficientes elementos que eviten que su derecho de defensa pueda verse vulnerado.

ANEXO XXXIV**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** El principio de inversión de la carga de la prueba y su aplicación en el proceso judicial laboral ecuatoriano desde la entrada en vigencia del COGEP
 2. **AUTOR:** Darío Armando Albuja-Muñoz y Diana Gabriela D’ambrocio-Camacho
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2022
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
Si bien en Ecuador el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) establece el principio de inversión de la carga de la prueba, la tendencia sobre exigirle al trabajador que pruebe la existencia de un despido de carácter contraria a los principios del derecho laboral y vulnera principio protector del derecho del trabajo, por ausencia probatoria, se ve desamparado de recibir una tutela jurisdiccional efectiva.	La aplicación de la inversión de la carga probatoria debe darse a fin de materializar la justicia en los procesos de índole laboral, a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores como parte vulnerable de la relación laboral.	En el sistema legislativo ecuatoriano, la aplicación restrictiva de la carga probatoria en procesos sobre despidos intempestivos significa una afectación a los derechos del trabajador y no se condice con los principios del derecho laboral; en ese sentido, mediante la aplicación de la inversión de la carga probatoria se busca superar dichas barreras para garantizar una justicia equilibrada.

ANEXO XXXV**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** Análisis de la Carga de la Prueba en el Proceso Contencioso Administrativo en el Estado De Michoacán
 2. **AUTOR:** Jesús Santos Velázquez Guerrero
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Tesis
 4. **AÑO:** 2011
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
La carga de la prueba debe ser entendida como una facultad procesal relacionada al interés del sujeto que la ejerce para alcanzar su beneficio propio, siendo que su omisión genera como consecuencia lógica la infundabilidad de la pretensión postulada.	A través de la aplicación del principio de carga dinámica de la prueba se pretende generar un equilibrio en el acceso a la justicia, permitiendo analizar la condición que pudiese ostentar de actor o demandado de aras de determinar cuál de las partes se encuentra en mejores condiciones para probar los hechos.	La aplicación de la carga probatoria no puede responder a un criterio rígido, pues, es necesario verificar las condiciones de las partes, en especial, cuando una de ellas pudiese encontrarse con mayor facilidad de acceso a información o documentación necesaria para el proceso, haciendo posible superar desventajas estructurales y promover una adecuada tutela judicial efectiva.

La distribución diferenciada de la carga probatoria por régimen laboral del servidor público y el respeto al principio-derecho de igualdad, La Libertad, 2022-2023.

ANEXO XXXVI**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La prueba en procesos laborales: El deber de probar y la inversión probatoria
 2. **AUTOR:** José Augusto García-Díaz y Martha Paulina Latorre-Shuguli
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2024
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
En Ecuador, el artículo 169 del Código Orgánico General de Procesos regula la carga de la prueba, estableciendo de manera principal que es deber del justiciable acreditar lo alegado en su escrito postulatorio; asimismo, determina que la negativa que exponga la parte demandada no necesita ser probada; también, señala que, en caso de que la negativa se sustente en afirmaciones, esta sí debe ser sustentada con pruebas; y,	La inversión de la carga probatoria aplicada en materia laboral se encuentra direccionada a evitar la existencia de desigualdades entre las partes relacionadas al aspecto probatorio; en ese sentido, han sido regulados tres supuestos: en caso el empleador exponga que la relación laboral culminó por situación diferente a la alegada por el accionante; cuando el recurrente acredite el vínculo laboral será	El Código Orgánico General de Procesos, implementado en Ecuador, contempla la regulación sobre la carga de la prueba y aquellos supuestos en donde puede ser aplicables las reglas de la inversión de la carga probatoria, siendo que en este último escenario será deber de la parte demandada satisfacer la carga probatoria trasladada en su contra.

finalmente, indica que es responsabilidad de su
posible que la carga contraparte acreditar el
probatoria tradicional pueda cumplimiento de sus deberes;
ser variada. y, en aquellos supuestos en
donde la pretensión verse
sobre acoso laboral por parte
del trabajador y existen
indicios de ello.

ANEXO XXXVII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** ¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social?
 2. **AUTOR:** Edwin Ricardo Corrales Melgarejo
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2023
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
El proceso contencioso administrativo no se muestra como la vía más idónea para dilucidar controversias relativas a pretensiones sobre derechos pensionarios y que sean entabladas por los trabajadores del régimen laboral público.	La Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe en su contenido figuras jurídicas que reflejan el principio protector que caracteriza el proceso laboral, tales como la defensa pública de la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan, la presunción de certeza por no contradicción, prueba de oficio, la presunción de laboralidad, la inversión de la carga de la prueba, entre otros.	La Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, a comparación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se muestra como una vía menos idónea para debatir conflictos derivadas de las relaciones laborales del régimen laboral público.

ANEXO XXXVIII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** El principio dispositivo frente la prueba de oficio en los procesos contenciosos administrativos
 2. **AUTOR:** Jorge Israel Palacios Azanza
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2024
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
En Ecuador, el proceso contencioso administrativo permite realizar un control respecto las decisiones emitidas en sede administrativa, siendo posible verificar si se incurrió o no en una afectación sobre los derechos de los ciudadanos, evitando de esa manera abusos de poder y actuaciones inadecuadas.	A través de la aplicación del principio dispositivo las partes pueden ejercer un rol principal en el desarrollo del proceso judicial.	Por medio de la interposición de una demanda en el proceso contencioso administrativo el justiciable pretende la revisión de una actuación judicial emitida por una entidad pública, resultando su intervención en el desarrollo del proceso un aspecto principal, pues, en virtud del principio dispositivo, se limita la intervención activa del Juzgador, siendo responsabilidad de las partes la actividad probatoria y la exposición de sus respectivos argumentos de defensa.

ANEXO XXXIX**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La Prueba y su Aplicación en el Derecho Administrativo Sancionador Ecuatoriano
 2. **AUTOR:** Tanya Gioconda Paredes Chiluisa, Gonzalo Efraín López Paredes y Náthaly Angélica López Paredes
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2023
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
En los procedimientos administrativos sancionadores la carga probatoria recae fundamentalmente en la administración pública, en tanto se le impone la obligación de acreditar las imputaciones que hubiese señalado en contra del Administrado; esto, en virtud al principio de presunción de inocencia.	La ausencia de uniformidad respecto la aplicación legal de la carga probatoria, relacionada a la existencia de principios dispositivos e inquisitivos del proceso administrativo, genera distintas posturas que conllevan a contradicciones, ocasionando en algunos escenarios que, de manera injusta, se traslade la carga de la prueba al administrado pese a su posición de desventaja, lo cual compromete los	En los procedimientos administrativos de carácter sancionador no existe igualdad en la aplicación de la carga de la prueba, existiendo diversos criterios que se muestran como contradictorios y generan afectación en el desarrollo del proceso, vulnerando los derechos del administrado.

principios del debido proceso
y la igualdad procesal.

ANEXO XL**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La prueba en el proceso laboral
 2. **AUTOR:** Javier Arévalo Vela
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2024
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
Desde la perspectiva tridimensional, la prueba en el proceso laboral puede ser apreciada como fuente, elemento de convicción y medio; asimismo, esta muestra como un componente sustancial y determinante para el Juzgador al momento de formar su criterio respecto la materia de litis a través de un análisis y valoración razonada.	El principio de la carga dinámica debe ser considerado el eje central de la carga probatoria aplicada en los procesos laborales, en la medida que rige su desarrollo apartándose de la aplicación tradicional que implica que es el demandante quien debe acreditar lo alegado y, de ese modo, toma en cuenta la desigualdad de condiciones de las partes delimitando cual se encuentra en mejores condiciones de	La prueba, como elemento esencial del proceso, se encuentra sujeta a reglas que deben ser aplicadas en observancia de la materia en concreto de modo que sea posible brindar una adecuada tutela jurisdiccional efectiva, salvaguardando los derechos de los accionantes dentro de los procesos laborales en tanto es una realidad social que, en la mayoría de los casos, la desigualdad de condiciones de la relación laboral impide su

presentar las pruebas acceso a pruebas determinantes
pertinentes, equilibrando así para acreditar las pretensiones
la asimetría existente en la postuladas.
relaciones laborales.

ANEXO XLI**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública
 2. **AUTOR:** Santiago Víctor Mattos Carhuapoma
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Tesis
 4. **AÑO:** 2023
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
El principio de igualdad procura preservar el derecho a la no discriminación, mismo que ostenta carácter constitucional en tanto su objeto de protección se centra en la dignidad humana	La vulneración al principio de igualdad supone una colisión contra los derechos fundamentales a través de tratos diferenciados entre personas que tienen las mismas condiciones.	El principio de igualdad protege la dignidad humana, de modo que se ve afectada cuando una persona es víctima de tratos diferenciados sin que exista justificación para ello.

ANEXO XLII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** Alcances del principio de igualdad
 2. **AUTOR:** Oscar Pazo Pineda, Omar Sar Suárez, Luis Portugal Pizarro, Rosemary Ugaz Marquina, Ricardo Bolaños Salazar, Miguel Avalos Alva y Astrid Cabezas Poma
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Tesis
 4. **AÑO:** 2014
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
El derecho de igualdad no presupone sólo la existencia de un trato similar entre las personas, sino también la adopción de medidas efectivas para que todos los miembros de la sociedad puedan gozar de la misma.	El principio de igualdad implica garantizar que todos los miembros de la sociedad puedan verse beneficiados de la misma forma respecto una institución; en ese sentido, se orienta a disipar las diferencias y eliminar las barreras que no permiten que todas las personas ostenten las mismas oportunidades que tradicionalmente brinda el Estado.	Por medio de la igualdad persigue la regulación de medidas efectivas a fin de que las personas puedan verse beneficiadas de la misma manera respecto de las oportunidades que ofrece un Estado.

ANEXO XLIII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La igualdad como principio y finalidad del ordenamiento
 2. **AUTOR:** Luis Corpas Pastor
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Libro
 4. **AÑO:** 2025
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
La igualdad es la base esencial de la sociedad que, entendida como principio, valor y derecho fundamental, posibilita que las personas se desarrollen con libertad dentro de las relaciones familiares, contractuales y patrimoniales.	La igualdad pretende salvaguardar la dignidad humana y alcanzar un escenario de paz social a través de instrumentos jurídicos que coadyuven a la justicia social.	La igualdad pretende brindar especial protección a la dignidad humana; asimismo, en el ámbito jurídico, es un principio-derecho que debe ser observado y aplicado a fin de lograr justicia y, con ello, la paz social.

ANEXO XLIV**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La Construcción Internacional y Europea del Derecho Social
 2. **AUTOR:** Juan Gil Plana, Yolanda Sánchez-Urán Azaña y Nuria García Piñeiro
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Libro
 4. **AÑO:** 2025
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
En materia laboral se persigue alcanzar la igualdad, de modo que han sido implementadas normas que versan sobre aspectos relevantes, tales como el retributivo, habiendo estas evolucionado hasta abarcar aspectos como acceso a empleos, formación laboral y profesional, y el establecimiento de condiciones de trabajo.	Aparte de la igualdad, debe tenerse en cuenta el deber de no discriminación en tanto ambas figuras encuentran interrelacionadas de manera alineada, en la medida que el deber de no discriminar es la proyección para el alcance de la igualdad.	El deber de no discriminación se encuentra íntimamente relacionado con el derecho de igualdad, pues, es solo a través de este que puede lograr su realización; asimismo, en el ámbito laboral, a través del derecho a la igualdad se ha logrado la implementación de aspectos relevantes, tales como el establecimiento de condiciones de trabajo igualitarias.

La distribución diferenciada de la carga probatoria por régimen laboral del servidor público y el respeto al principio-derecho de igualdad, La Libertad, 2022-2023.

ANEXO XLV**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú
 2. **AUTOR:** César Landa Arroyo
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2021
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
El Tribunal Constitucional ha expuesto en relación con la igualdad, que esta puede ser entendida en su dimensión subjetiva como un derecho fundamental de la persona y, en su dimensión objetiva como principio constitucional.	Existen niveles o grados que determinan la manera en la que puede ser protegido el derecho-principio de igualdad, existiendo para tales fines procedimientos constitucionales y administrativos.	El principio-derecho de igualdad ha sido abordado a nivel jurisprudencial por el Tribunal Constitucional, establecimiento o la relevancia de este en sus dos dimensiones (subjetiva y objetiva), precisando que la protección de este debe adecuarse según lo requiera el caso en concreto, existiendo para tales fines la vía administrativa y la vía constitucional.

ANEXO XLVI**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** ¿Es realmente necesaria la igualdad de oportunidades para alcanzar la justicia social?
 2. **AUTOR:** Cristián Fatauros
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2025
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
El principio de igualdad de oportunidades resalta la importancia de tener en consideración aspectos tales como las condiciones sociales de cada persona, y el establecimiento de sus metas y proyectos según el caso en concreto.	El principio de igualdad de oportunidades posibilita la proyección de una construcción social ordenada y basada en el respeto propio.	El principio de igualdad de oportunidades implica visualizar la relevancia de las condiciones sociales de las personas a fin de procurar un escenario donde pueda establecerse una construcción social ordenada, cimentada en el respeto.

ANEXO XLVII

DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL

1. **TÍTULO:** La prueba en el proceso contencioso administrativo
2. **AUTOR:** Salvador Rodríguez Álvarez
3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Tesis
4. **AÑO:** 2014
5. **IDIOMA:** Español

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
La Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa contempla en su contenido una norma de remisión supletoria mediante la cual se establece que, lo que no se encuentre previsto en dicha Ley deberá ser aplicada de manera supletoria la de Enjuiciamiento Civil; de lo cual es posible establecer que la regulación normativa de la prueba es abogada por la citada Ley de Enjuiciamiento Civil.	Si bien el legislador ha optado por la remisión en la Ley Jurisdicción Contencioso Administrativa a la Ley de Enjuiciamiento Civil debiendo a mayor desarrollo normativo, se deben tener en cuenta las distinciones que implican ambos procesos, comenzando por el hecho de que tiene distintas finalidades.	La inclusión de la norma de remisión en la Ley Jurisdicción Contencioso Administrativa a la Ley de Enjuiciamiento Civil posibilita que esta última sea aplicada en materia probatoria en aquellos casos que no se encuentren regulados en la primera Ley; sin embargo, no debe perderse de vista las distintas finalidades que persiguen ambas vías.

ANEXO XLVIII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La prueba en el proceso contencioso administrativo
 2. **AUTOR:** José Luis López Castiñeira y Luis Casarini
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2024
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
Actualmente se advierte que se acepta de manera mayoritaria el criterio que implica contemplar la prueba desde la perspectiva que la señala como una actividad procesal desarrollada por las partes procesales, direccionada a generar en el Juzgador la suficiente convicción respecto de determinado hecho sostenido dentro del proceso	En aquellos escenarios procesales donde existe suficiente caudal probatorio respecto la determinación de un hecho puntual, es posible que el Juzgador pueda meritar el mismo, aun cuando la parte sobre la cual recaiga el deber de acreditarlo no haya aportado dichas pruebas. Asimismo, en caso no fuere ese el escenario, donde es aplicable el onus probandi, el Juez debe dilucidar el hecho en contra de la parte sobre quien recae el deber de probar.	La prueba es una herramienta procesal utilizada por las partes para acreditar lo sostenido mediante sus pretensiones; en ese sentido, la Ley habilita que el Juzgador a dilucidar las controversias procesales desde la perspectiva que es deber de la parte probar lo alegado.

ANEXO XLIX

DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL

-
1. **TÍTULO:** El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia
 2. **AUTOR:** Mateo Sebastián Cadena Baquero
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2022
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
La carga probatoria implica el deber de la parte sobre acreditar de manera fehaciente lo alegado.	Mediante la inversión de la carga probatoria se presenta una modificatoria al supuesto de hecho tradicional, trasladando el deber a la parte demandada sobre aportar los medios probatorios suficientes por los cuales se debería desestimar la pretensión postulada en su contra.	La inversión de la carga probatoria supone la redistribución del deber impuesto mediante la regla tradicional, que prescribe que es responsabilidad de la parte que alega cierto hecho acreditarlo, a un nuevo supuesto en donde es deber del demandado desacreditar con material probatorio los hechos que se le atribuyen en el proceso judicial.

ANEXO L**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión
 2. **AUTOR:** Jennifer Jane Seguil Muñoz
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2023
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
A través del proceso contencioso administrativo es la vía idónea para cuestionar actos administrativos realizados por entidades pertenecientes a la administración pública, a fin de alcanzar un proceder adecuado por parte de esta, ajustado a las leyes aplicables y vigentes.	Las normas contempladas en el proceso administrativo deben ser interpretadas de manera sistemática conforme la naturaleza de los derechos laborales, de modo que sea posible evitar la existencia de distinciones entre las partes, propias de la relación laboral; ello, en virtud de la aplicación del principio de igualdad.	Las normas que regulan el proceso contencioso administrativo las normas deben ser aplicadas en la materia laboral en observancia del principio de igualdad, a fin de garantizar los derechos de las partes procesales.

ANEXO LI**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** La Admisión de Prueba en el Proceso Contencioso Administrativo
 2. **AUTOR:** Alex Rojas Ortega
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Artículo
 4. **AÑO:** 2021
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
La carga de la prueba debe ser vista como una herramienta procesal de la parte cuya inacción genera como consecuencia lógica la desestimación de la pretensión postulada.	La importancia del principio de carga dinámica de la prueba recae en el hecho de que puede ser visto como pieza necesaria para establecer un equilibrio en el acceso a la justicia, en la medida que no puede ser determinada una carga probatoria inamovible pues esta es interpretada según las particularidades del caso en concreto.	En caso la parte no acredite lo alegado se desestimaré su pretensión; sin embargo, en algunos casos la carga probatoria puede ser trasladada según la existencia de factores que determinen cuál de las partes se encuentra en mejores oportunidades de acreditar lo alegado.

ANEXO LII**DATOS DE LA FUENTE DOCUMENTAL**

-
1. **TÍTULO:** El Proceso Contencioso-Administrativo
 2. **AUTOR:** Ramón Huapaya Tapia
 3. **TIPO DE FUENTE DOCUMENTAL:** Libro
 4. **AÑO:** 2019
 5. **IDIOMA:** Español
-

PRIMERA CONCLUSIÓN	SEGUNDA CONCLUSIÓN	COMENTARIOS
La norma básica sobre la distribución de la carga de la prueba implica que es deber de quien alega los hechos acreditarlos y su excepción es la carga probatoria dinámica en donde se invierte esta, imponiendo que quien se encuentre en mejores condiciones debe acreditar los hechos.	A través de la carga dinámica de la prueba, es posible corregir la existencia de escenarios de desigualdad, mejorando la eficacia del proceso y evitando que la parte más vulnerable se quede en indefensión.	La existencia de la carga probatoria dinámica, como excepción a la regla general de aplicación de la carga de la prueba, se muestra como una ventaja en el proceso al garantizar un desarrollo en donde se pueda otorgar una tutela jurisdiccional efectiva al recurrente.
