Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica
ISSN en línea 3005-2599, Julio - Septiembre 2026,
Volumen 6, Número 3.

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a.v6i3

LA CARGA DE LA PRUEBA COMO MECANISMO DE TUTELA LABORAL EFECTIVA: ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 23º DE LA NLPT

THE BURDEN OF PROOF AS A MECHANISM OF EFFECTIVE LABOR PROTECTION: AN ANALYSIS OF ARTICLE 23 OF THE NLPT

Mary Luz Del Carpio Muñoz
Investigador Independiente, Perú

E. COUTURE
Educación y Ciencias Sociales

Estudios y Perspectivas
Revista Científica y Académica

Estudios y Perspectivas
Revista Científica Multidisciplinaria

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a..v6i3.2084

La Carga de la Prueba como Mecanismo de Tutela Laboral Efectiva: Análisis del Artículo 23º de la NLPT

Mary Luz Del Carpio Muñoz
zulyram6@gmail.com
https://orcid.org/0009-0003-7424-9714
Investigador Independiente, Perú

RESUMEN

Este artículo examina la estructura y los alcances del artículo 23 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), que regula la distribución de la carga probatoria en el proceso laboral peruano. Se desarrolló una investigación jurídica cualitativa, dogmático-analítica y documental, basada en el estudio de la Constitución Política del Perú, la NLPT, el Código Procesal Civil, doctrina especializada y jurisprudencia seleccionada de la Corte Suprema. Los resultados muestran que el artículo 23 comprende una regla general de distribución probatoria (numeral 23.1), la presunción relativa de laboralidad (23.2), cargas específicas según la pretensión y la posición procesal de las partes (23.3 y 23.4), y una regla de facilitación probatoria basada en indicios (23.5). La Corte Suprema ha precisado sus alcances en las Casaciones Laborales N.º 608-2017-Lima, N.º 13634-2015-Moquegua, N.º 28812-2023-Del Santa y N.º 15471-2023-La Libertad. El análisis identifica dificultades interpretativas relacionadas con expresiones como «motivo de nulidad», «motivo razonable» y «suficientes elementos», cuyo contenido no ha sido delimitado uniformemente. Se concluye que el artículo 23 establece un régimen probatorio orientado a compensar la desigual disponibilidad de la prueba, pero requiere criterios jurisprudenciales más uniformes, especialmente sobre la aplicación del numeral 23.5

***Palabras clave*:** carga de la prueba; indicios; presunción de laboralidad; proceso laboral; tutela jurisdiccional efectiva

The Burden of Proof as a Mechanism of Effective Labor Protection: an Analysis of Article 23 of the NLPT

ABSTRACT

This article examines the structure and scope of Article 23 of Law No. 29497, the New Labor Procedure Act (NLPT), which governs the allocation of the burden of proof in Peruvian labor proceedings. A qualitative, doctrinal-analytical, and documentary legal study was conducted based on the Political Constitution of Peru, the NLPT, the Civil Procedure Code, specialized legal scholarship, and selected Supreme Court case law. The findings show that Article 23 establishes a general rule for allocating the burden of proof (paragraph 23.1), a rebuttable presumption of an employment relationship (23.2), specific evidentiary burdens according to the claim and the parties' procedural positions (23.3 and 23.4), and an evidentiary facilitation rule based on circumstantial evidence (23.5). The Supreme Court has clarified its scope in Labor Cassation Decisions Nos. 608-2017-Lima, 13634-2015-Moquegua, 28812-2023-Del Santa, and 15471-2023-La Libertad. The analysis identifies interpretative difficulties concerning expressions such as "grounds for nullity," "reasonable grounds," and "sufficient evidence," whose meanings have not been uniformly defined. It concludes that Article 23 establishes an evidentiary framework intended to compensate for unequal access to evidence, but requires more consistent judicial criteria, particularly regarding the application of paragraph 23.5

***Keywords*:** burden of proof; circumstantial evidence; effective judicial protection; employment proceedings; presumption of an employment relationship

Recibido: 08- junio-2026 / Aprobado: 13-septiembre-2026

INTRODUCCIÓN

La tutela jurisdiccional efectiva, reconocida en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú, comprende el acceso a la justicia, el respeto del debido proceso y la obtención de una decisión motivada. En el proceso laboral, su ejercicio depende también de una distribución probatoria compatible con las posibilidades reales de las partes. El empleador suele disponer de planillas, registros de asistencia, contratos, comunicaciones internas y otros documentos vinculados con la relación de trabajo, mientras que el trabajador puede enfrentar dificultades para acceder a esos medios y acreditar los hechos que sustentan su pretensión.

Esta desigual disponibilidad de la prueba justifica la existencia de reglas especiales que complementan la máxima clásica actori incumbit probatio. En el ordenamiento peruano, el artículo 23 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), regula esa distribución mediante una regla general, una presunción relativa de laboralidad y cargas específicas atribuidas al trabajador y al empleador. También contempla una regla de facilitación probatoria cuando de la demanda y de la prueba actuada aparecen indicios que permiten presumir la existencia del hecho lesivo alegado.

La aplicación de estas disposiciones ha generado dificultades interpretativas. La presunción prevista en el numeral 23.2 no libera al trabajador de acreditar la prestación personal de servicios, del mismo modo que la prueba indiciaria regulada en el numeral 23.5 exige una base fáctica suficiente antes de trasladar al demandado la carga de aportar una justificación objetiva y razonable. Los numerales 23.3 y 23.4 también requieren distinguir las cargas correspondientes a cada parte según la pretensión discutida. La jurisprudencia de la Corte Suprema ha precisado algunos de estos aspectos para evitar tanto una exigencia probatoria desproporcionada al trabajador como una aplicación automática de las presunciones que afecte el derecho de defensa del empleador.

La cuestión central consiste en determinar si la estructura del artículo 23, conforme a su aplicación jurisprudencial, equilibra la facilitación probatoria derivada del carácter tuitivo del proceso laboral con las garantías del debido proceso y la defensa del empleador, o si conserva zonas de indeterminación que afectan la predictibilidad de las decisiones. El artículo tiene como objetivo analizar

sistemáticamente esta disposición y su fundamento constitucional, contrastar sus reglas con la jurisprudencia relevante de la Corte Suprema e identificar los criterios consolidados y los aspectos que todavía requieren precisión doctrinal o jurisprudencial.

La doctrina comparada confirma que la distribución probatoria laboral no supone liberar al trabajador de toda actividad probatoria, sino adaptar las reglas generales a la desigual disponibilidad de las fuentes de prueba. En el ámbito peruano, la carga probatoria debe interpretarse como una institución instrumental de la tutela jurisdiccional y en conexión con el principio de comunidad de la prueba (Priori Posada & Pérez-Prieto de las Casas, 2012). Los estudios comparados señalan que esta adecuación resulta especialmente necesaria cuando la información relevante permanece bajo el control del empleador (Todolí Signes & Tyc, 2016). En los procesos sobre derechos fundamentales, el trabajador debe aportar indicios suficientes antes de exigir al demandado una justificación objetiva y razonable de su conducta (Ugarte Cataldo, 2009). Esta facilitación tampoco autoriza una valoración favorable basada únicamente en la condición de trabajador, pues la decisión judicial debe apoyarse en la sana crítica y en el examen razonado del conjunto probatorio (Añez Castillo, 2009). A ello se suma el debate contemporáneo sobre la utilidad y los límites de la carga de la prueba dentro de los sistemas de valoración libre, que exige distinguir con precisión las reglas de distribución del riesgo probatorio y los estándares empleados para considerar acreditado un hecho (Nieva Fenoll, 2020).

METODOLOGÍA

Enfoque y diseño

La investigación adoptó un enfoque cualitativo, de tipo dogmático-jurídico, con diseño documental y alcance descriptivo-analítico. El análisis jurisprudencial permitió comparar la interpretación de las reglas probatorias contenidas en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). No se utilizó una muestra estadística de expedientes, sino un corpus normativo, doctrinal y jurisprudencial seleccionado por su relación directa con el objeto de estudio.

Corpus de análisis

El corpus comprendió tres clases de fuentes. Las normativas incluyeron los artículos 26 y 139, incisos 3 y 5, de la Constitución Política del Perú; los artículos 21 y 23 y la Primera Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497; y los artículos VII del Título Preliminar, 188, 196, 197 y 200 del Código Procesal Civil, aplicables supletoriamente al proceso laboral.

Las fuentes doctrinales comprendieron los trabajos de Arévalo Vela (2016), Corpus Vanegas (2013), Vinatea Recoba y Toyama Miyagusuku (2012) y Paredes Palacios (1997). También se consideraron los planteamientos de Puntriano Rosas reproducidos en la jurisprudencia examinada sobre presunción de laboralidad y facilitación probatoria. Cuando no se consultó directamente la publicación original, sus aportes se trataron como citas secundarias y no como fuentes revisadas de primera mano.

El componente jurisprudencial estuvo integrado por las Casaciones Laborales N.º 18623-2015-Huánuco, N.º 13634-2015-Moquegua, N.º 608-2017-Lima, N.º 28812-2023-Del Santa y N.º 15471-2023-La Libertad. Estas resoluciones fueron seleccionadas porque desarrollan criterios relacionados con la distribución de la carga de la prueba, la presunción de laboralidad y la prueba indiciaria reguladas en los numerales 23.1 a 23.5 de la NLPT.

Procedimiento

El análisis se desarrolló en cuatro fases. Primero se sistematizaron las disposiciones del artículo 23 de la NLPT y su fundamento constitucional. Después se examinaron sus cinco numerales mediante los métodos hermenéutico-jurídico y sistemático, considerando su relación con las restantes normas procesales aplicables.

En la tercera fase se identificaron los criterios utilizados por la Corte Suprema en las casaciones seleccionadas. La información se organizó en una matriz que relacionó cada numeral del artículo 23 con el problema jurídico, la regla interpretativa y la decisión correspondiente. Por último, se contrastaron los resultados normativos, doctrinales y jurisprudenciales para determinar los aspectos consolidados y las cuestiones que conservan dificultades interpretativas.

Criterios de rigor y limitaciones

La consistencia del análisis se procuró mediante la prioridad otorgada a las normas y resoluciones judiciales, el contraste con la doctrina especializada y la correspondencia entre cada interpretación y su fuente documental. Se diferenciaron el contenido expreso de las disposiciones, los criterios formulados por la Corte Suprema y la interpretación propuesta por la autora.

El estudio se limitó a las casaciones seleccionadas y no pretende representar estadísticamente toda la jurisprudencia laboral peruana. Sus resultados tienen alcance jurídico-interpretativo y pueden variar ante modificaciones normativas o nuevos pronunciamientos de la Corte Suprema.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis se organizó en cuatro cuadros. El primero sistematiza la estructura del artículo 23 de la NLPT; el segundo identifica las cargas atribuidas a cada parte; el tercero compara los criterios de las casaciones seleccionadas; y el cuarto presenta las fortalezas y dificultades interpretativas encontradas.

Estructura del artículo 23 de la NLPT

Cuadro 1. Composición normativa del artículo 23 de la Ley N.º 29497

Numeral	Contenido normativo
23.1	Establece la regla general: prueba los hechos quien los afirma como fundamento de su pretensión o quien los contradice alegando hechos nuevos. Admite reglas especiales de distribución probatoria.
23.2	Acreditada la prestación personal de servicios, presume la existencia de una relación laboral por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.
23.3	Asigna al trabajador o extrabajador la prueba de la fuente de los derechos de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad y el daño alegado.

Numeral	Contenido normativo
23.4	Cuando el demandado es señalado como empleador, le atribuye la prueba del pago y cumplimiento de sus obligaciones, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo distinto del hecho lesivo y el estado del vínculo y la causa del despido.
23.5	Permite tener por cierto el hecho lesivo cuando la demanda y la prueba actuada aportan indicios suficientes, salvo que el demandado demuestre una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Nota. Elaboración propia a partir del artículo 23 de la Ley N.º 29497.

La disposición parte de una regla general y establece cargas especiales según la naturaleza de los hechos discutidos y la posición de las partes. Los numerales 23.2 y 23.5 cumplen funciones diferentes: el primero presume la relación laboral después de acreditarse la prestación personal; el segundo facilita la prueba de un hecho lesivo mediante indicios.

Distribución de las cargas probatorias

Cuadro 2. Cargas del trabajador y del empleador conforme a los numerales 23.3 y 23.4 de la NLPT

Materia controvertida	Carga del trabajador o extrabajador	Carga del empleador demandado
Derechos de fuente distinta a la constitucional o legal	Probar la existencia de la fuente invocada, como un contrato, convenio colectivo, laudo, costumbre o decisión unilateral del empleador.	Acreditar el cumplimiento, pago, extinción o inexigibilidad de la obligación.
Nulidad	Probar el motivo de nulidad invocado, sin perjuicio de la aplicación de la prueba indiciaria cuando corresponda.	Demostrar una causa objetiva y razonable distinta del hecho lesivo alegado.
Actos de hostilidad	Acreditar la conducta hostil alegada y los presupuestos exigidos por la legislación aplicable.	Desvirtuar el acto atribuido o justificar objetivamente la medida adoptada.

Materia controvertida	Carga del trabajador o extrabajador	Carga del empleador demandado
Daños	Probar la existencia del daño alegado. Los demás elementos de la responsabilidad se determinan según la pretensión y las normas aplicables.	Acreditar el cumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales o los hechos que excluyan o limiten su responsabilidad.
Obligaciones laborales	Probar los hechos constitutivos que no se encuentren comprendidos en una regla especial.	Demostrar el pago, el cumplimiento de las normas y obligaciones contractuales, o su extinción o inexigibilidad.
Estado del vínculo y despido	Acreditar la prestación de servicios y los hechos que sustentan la pretensión, conforme a la regla aplicable.	Probar el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

Nota. Elaboración propia a partir de los numerales 23.3 y 23.4 de la Ley N.º 29497.

La distribución no constituye una inversión general de la carga de la prueba. Cada parte debe acreditar los hechos que se encuentran dentro de su ámbito de actuación o disponibilidad, sin perjuicio de las presunciones y reglas especiales previstas por la NLPT.

Criterios de la Corte Suprema

Cuadro 3. Jurisprudencia seleccionada sobre la aplicación de las reglas probatorias

Resolución	Materia examinada	Criterio relevante
Casación Laboral N.º 13634-2015-Moquegua	Presunciones derivadas de la conducta procesal	Define la presunción como un razonamiento que parte de un hecho conocido para establecer otro desconocido. Su aplicación debe responder a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y motivación. La controversia se relacionó principalmente con el artículo 29 de la NLPT.

Resolución	Materia examinada	Criterio relevante
Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco	Presunción de laboralidad y primacía de la realidad	Reconoció una relación laboral después de valorar la prestación personal, la remuneración y los elementos de subordinación, así como la falta de prueba suficiente para desvirtuar su naturaleza laboral. La sentencia utiliza la denominación «desnaturalización de contratos de locación de servicios».
Casación Laboral N.º 608-2017-Lima	Numerales 23.1 y 23.2	Señala que la presunción de laboralidad es relativa. Una vez activada, el juez debe valorar los medios probatorios destinados a desvirtuarla y, si queda destruida, resolver conforme a las reglas ordinarias de la carga probatoria.
Casación N.º 28812-2023-Del Santa	Numeral 23.2	Considera que el trabajador debe acreditar la prestación personal de servicios, por ser el elemento de mayor accesibilidad probatoria. Activada la presunción, corresponde al empleador demostrar la existencia de una relación de naturaleza distinta.
Casación N.º 15471-2023-La Libertad	Numeral 23.4, literal a	En una controversia sobre trabajo en sobretiempo, atribuyó al empleador la prueba de la jornada porque tenía el deber legal de llevar el registro correspondiente. Su incumplimiento determinó que asumiera las consecuencias de la falta de prueba.

Nota. Elaboración propia a partir de las resoluciones examinadas. El año incorporado en el número de una casación identifica el expediente y no necesariamente el año en que la Corte Suprema emitió la sentencia.

Las resoluciones muestran una evolución en la delimitación de la presunción de laboralidad y de las cargas vinculadas con la disponibilidad de la prueba. Sin embargo, no establecen una doctrina vinculante aplicable a todos los supuestos del artículo 23. La Casación N.º 15471-2023-La Libertad, por

ejemplo, resuelve específicamente la acreditación de la jornada y no formula una regla general de inversión probatoria.

Fortalezas y dificultades interpretativas

Cuadro 4. Balance del artículo 23 de la NLPT

Dimensión	Fortalezas identificadas	Dificultades pendientes
Sistematización	Reúne la regla general y las cargas especiales aplicables al trabajador y al empleador.	Algunas categorías requieren ser complementadas con las normas sustantivas correspondientes para precisar su alcance.
Presunción de laboralidad	Reduce la dificultad del trabajador para acreditar elementos cuya documentación suele estar bajo control del empleador.	La jurisprudencia no ha sido completamente uniforme sobre si basta acreditar la prestación personal o si deben aportarse, además, indicios de naturaleza laboral.
Prueba indiciaria	Facilita la acreditación de hechos lesivos que difícilmente se manifiestan mediante prueba directa.	El numeral 23.5 no define expresamente la intensidad ni la suficiencia de los indicios necesarios para activar la presunción judicial.
Cargas del empleador	Atribuye al empleador la prueba del cumplimiento de obligaciones y de hechos documentados dentro de su organización.	La expresión «motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado» requiere coordinarse con la justificación objetiva, razonable y proporcional prevista en el numeral 23.5.
Control judicial	Exige valorar la prueba destinada a confirmar o desvirtuar las presunciones, evitando su aplicación automática.	Las casaciones examinadas resuelven controversias concretas y no proporcionan un criterio uniforme para todos los supuestos del artículo 23.

Nota. Elaboración propia a partir del contraste entre la norma, la doctrina y las casaciones analizadas.

El artículo 23 establece un régimen diferenciado que responde a la desigual disponibilidad de los medios probatorios. Sus principales dificultades no derivan de una ausencia de reglas, sino de la determinación del umbral necesario para activar las presunciones, la relación entre los numerales 23.4 y 23.5 y el alcance de las cargas aplicables en cada controversia.

DISCUSIÓN

El contraste entre la estructura del artículo 23 de la NLPT y las casaciones examinadas muestra que la Corte Suprema ha precisado algunos aspectos de la facilitación probatoria. La Casación N.º 28812-2023-Del Santa estableció que el trabajador debe acreditar la prestación personal de servicios, elemento que activa la presunción de una relación laboral por tiempo indeterminado. Corresponde entonces al empleador demostrar que los servicios tuvieron una naturaleza diferente. Esta distribución responde a la desigual disponibilidad de la prueba, pero no libera al trabajador del presupuesto expresamente exigido por el numeral 23.2.

La Casación Laboral N.º 608-2017-Lima aclara el carácter relativo de esa presunción. Una vez acreditada la prestación personal, el juez debe examinar la prueba destinada a desvirtuar la relación laboral, conforme al principio de adquisición procesal. Si la presunción queda destruida, la controversia debe resolverse mediante las reglas ordinarias de la carga probatoria. Este criterio protege al trabajador frente a la dificultad de demostrar directamente la subordinación, sin impedir que el empleador acredite la autonomía del servicio.

Esta presunción debe distinguirse de la regla indiciaria del numeral 23.5. La primera se aplica al reconocimiento del vínculo laboral y requiere acreditar la prestación personal; la segunda opera cuando los indicios derivados de la demanda y de la prueba actuada permiten presumir un hecho lesivo. En este último supuesto, el demandado puede demostrar que la medida cuestionada tuvo una justificación objetiva y razonable y que fue proporcional. La diferencia resulta relevante porque el numeral 23.5 no permite tener por cierta cualquier afirmación del demandante ni convierte los indicios débiles en prueba suficiente.

La Casación N.º 15471-2023-La Libertad, emitida el 15 de mayo de 2025, desarrolla el numeral 23.4, literal a), en una controversia sobre trabajo en sobretiempo. La Corte atribuyó al empleador la prueba de la jornada porque tenía la obligación legal de llevar el registro correspondiente. Al incumplir ese deber, debía asumir las consecuencias de la falta de prueba. El pronunciamiento confirma la importancia de la disponibilidad probatoria, aunque su alcance se vincula con el registro de la jornada y no establece por sí mismo una regla general aplicable a cualquier controversia laboral.

La Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco, emitida en 2017, requiere una lectura distinta de la propuesta conceptual sostenida en este artículo. La Corte reconoció la relación laboral después de comprobar la prestación personal, la remuneración y la subordinación, pero utilizó la expresión «desnaturalización de contratos de locación de servicios». Por tanto, no puede atribuírsele un deslinde expreso entre presunción de laboralidad y desnaturalización de contratos sujetos a modalidad. Desde la interpretación defendida por la autora, cuando un contrato civil encubre una relación subordinada corresponde solicitar el reconocimiento del vínculo laboral mediante la presunción del numeral 23.2 y el principio de primacía de la realidad. La desnaturalización regulada por el artículo 77 de la LPCL presupone, en cambio, un contrato laboral sujeto a modalidad.

La Casación Laboral N.º 13634-2015-Moquegua tampoco constituye una aplicación directa del artículo 23, pues examinó principalmente las presunciones derivadas de la conducta procesal reguladas en el artículo 29 de la NLPT. Su aporte para este estudio reside en exigir que toda presunción judicial se aplique con razonabilidad, proporcionalidad y motivación. Este criterio puede orientar la valoración de los indicios, pero debe evitarse presentar la resolución como un precedente específico sobre la presunción de laboralidad.

Persisten dificultades interpretativas. El numeral 23.5 no establece un umbral preciso para determinar cuándo los indicios permiten presumir el hecho lesivo ni cuándo los elementos aportados por el demandado son suficientes para desvirtuarlo. Esta valoración depende de las circunstancias del caso y de la motivación judicial. También debe precisarse la relación entre el «motivo razonable distinto al

hecho lesivo», mencionado en el numeral 23.4, literal b), y la justificación objetiva, razonable y proporcional exigida por el numeral 23.5.

La expresión «motivo de nulidad» del numeral 23.3, literal b), también admite discusión. Su aplicación habitual se relaciona con la nulidad del despido invocada por el trabajador; extenderla a otros actos jurídicos laborales exigiría una justificación sistemática apoyada en la pretensión formulada y en la legislación sustantiva correspondiente. La sola amplitud lingüística de la expresión no permite concluir que comprenda automáticamente transacciones, convenios extintivos u otros negocios jurídicos.

Los resultados muestran que la jurisprudencia ha definido criterios relevantes sobre la presunción de laboralidad, la valoración de la prueba destinada a desvirtuarla y la carga del empleador respecto de documentos sometidos a su control. Estos avances siguen siendo casuísticos y no conforman una doctrina uniforme sobre todos los numerales del artículo 23. La solicitud de un pleno jurisdiccional puede justificarse respecto del umbral de los indicios, la articulación entre los numerales 23.4 y 23.5 y los efectos de la falta de exhibición de documentos que el empleador tenía obligación de conservar.

El estudio se limitó a las casaciones seleccionadas y no examinó estadísticamente todas las decisiones emitidas sobre el artículo 23 de la NLPT. Sus hallazgos deben entenderse como una sistematización jurídica de los criterios identificados, no como una medición representativa de toda la práctica judicial peruana. Futuras investigaciones podrían analizar una muestra definida de sentencias de las cortes superiores para determinar la frecuencia, uniformidad y resultados de la aplicación de cada regla probatoria.

La indeterminación del artículo 23.5 de la NLPT no puede resolverse mediante una apreciación meramente intuitiva de los indicios. La valoración racional exige identificar los hechos acreditados, explicar la inferencia que conduce al hecho presunto y justificar por qué el conjunto probatorio alcanza el grado de suficiencia requerido (Ferrer Beltrán, 2007; Taruffo, 2008). Esta exigencia permite controlar la decisión judicial y evita que la sana crítica se convierta en una fórmula carente de contenido verificable (Gascón Abellán, 2010; Benfeld, 2018). La prueba indiciaria debe examinarse como una estructura argumentativa en la que cada elemento adquiere valor por su relación con las

demás evidencias, sin que la facilitación probatoria autorice a sustituir la acreditación de los hechos por simples sospechas (Anderson et al., 2015). Desde esta perspectiva, una interpretación uniforme del artículo 23.5 debería precisar el nivel mínimo de corroboración exigible al trabajador y los criterios con los que el empleador puede demostrar una justificación objetiva y razonable.

CONCLUSIONES

Primera. El artículo 23 de la NLPT establece un régimen diferenciado de distribución probatoria compuesto por una regla general, la presunción relativa de laboralidad, cargas específicas para las partes y una regla basada en indicios. Su finalidad es compensar la desigual disponibilidad de la prueba entre trabajador y empleador, en concordancia con la tutela jurisdiccional efectiva reconocida en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución.

Segunda. La presunción de laboralidad no opera sin actividad probatoria previa. El trabajador debe acreditar la prestación personal de servicios y, activada la presunción, el juez debe valorar los medios destinados a desvirtuarla. La Casación Laboral N.º 608-2017-Lima confirma su carácter relativo, mientras que la Casación N.º 28812-2023-Del Santa limita la carga inicial del trabajador al elemento de mayor accesibilidad probatoria.

Tercera. El numeral 23.4 atribuye al empleador la prueba de los hechos y obligaciones comprendidos en su ámbito de actuación. La Casación N.º 15471-2023-La Libertad aplicó esta regla al registro de la jornada laboral, cuya conservación correspondía al empleador. El criterio confirma la relevancia de la disponibilidad probatoria, aunque no autoriza una inversión general de la carga de la prueba ni puede extenderse automáticamente a cualquier controversia.

Cuarta. Persisten dificultades para interpretar el «motivo de nulidad» del numeral 23.3, literal b), el «motivo razonable distinto al hecho lesivo» del numeral 23.4, literal b), y los elementos necesarios para activar y desvirtuar la regla indiciaria del numeral 23.5. La jurisprudencia ha precisado algunos supuestos, pero no ha establecido criterios uniformes para todos ellos. Resulta conveniente que un pleno jurisdiccional supremo laboral delimite el umbral de los indicios, la relación entre los numerales

23.4 y 23.5 y los efectos de la falta de aportación de pruebas que se encuentren bajo control del empleador.

Declaración de responsabilidad institucional.

Las opiniones expresadas en este artículo pertenecen exclusivamente a la autora y no representan necesariamente la posición institucional de la ODANC Ica ni del Poder Judicial del Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anderson, T., Schum, D. A., & Twining, W. (2015). *Análisis de la prueba* (F. Carbonell Bellolio & C. Agüero San Juan, Trads.). Marcial Pons.

Añez Castillo, M. A. (2009). El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral, 15*(1). https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972009000100003&script=sci_arttext

Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral: Derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo y derecho penal del trabajo*. Instituto Pacífico.

Benfeld, J. (2018). La sana crítica y el olvido de las reglas de la sana crítica. *Revista de Derecho (Valdivia), 31*(1), 303–325. https://doi.org/10.4067/S0718-09502018000100303

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial *El Peruano*.

Congreso de la República del Perú. (2010). *Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial *El Peruano*.

Corpus Vanegas, J. S. (2013). El juez modelo para la oralidad laboral. En Instituto Colombiano de Derecho Procesal (Ed.), *XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal: Memorias*. Instituto Colombiano de Derecho Procesal.

Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2025a, 15 de mayo). *Casación Laboral N.º 15471-2023-La Libertad*.

Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2025b). *Casación Laboral N.º 28812-2023-Del Santa*. Diario Oficial *El Peruano*, 2 de agosto de 2025.

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017a, 25 de mayo). *Casación Laboral N.º 13634-2015-Moquegua*.

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017b, 17 de mayo). *Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco*.

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017c, 3 de octubre). *Casación Laboral N.º 608-2017-Lima*.

Ferrer Beltrán, J. (2007). *La valoración racional de la prueba*. Marcial Pons.

Gascón Abellán, M. (2010). *Los hechos en el derecho: Bases argumentales de la prueba* (3.ª ed.). Marcial Pons.

Ministerio de Justicia. (1993). *Resolución Ministerial N.º 010-93-JUS, Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil*. Diario Oficial *El Peruano*.

Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (1997). *Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial *El Peruano*.

Nieva Fenoll, J. (2020). Carga de la prueba y estándares de prueba: dos reminiscencias del pasado. *InDret, 3*, 406–437. https://indret.com/carga-de-la-prueba-y-estandares-de-prueba-dos-reminiscencias-del-pasado/

Paredes Palacios, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. ARA Editores.

Priori Posada, G., & Pérez-Prieto de las Casas, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS, 22*(45), 334–345. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007

Taruffo, M. (2008). *La prueba*. Marcial Pons.

Todolí Signes, A., & Tyc, A. (2016). La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (396), 109–128. https://doi.org/10.51302/rtss.2016.2046

Ugarte Cataldo, J. L. (2009). Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (33), 215–228. https://doi.org/10.4067/S0718-68512009000200005

Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (2012). *Análisis y comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis artículo por artículo, con concordancias legislativas y referencias doctrinarias y jurisprudenciales*. Gaceta Jurídica.