

La Inversión de la Carga de la Prueba: ¿Manifestación del “In Dubio Pro Operario”?

Ricardo Herrera Vásquez

Egresado PUC. Jefe de prácticas del curso de Derecho Laboral.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

La doctrina lus-laboralista es casi unánime en reconocer que el principio protector del Derecho del Trabajo, que busca equilibrar el predominio del empleador en la relación capital-trabajo con el amparo preferente del trabajador, tiene tres manifestaciones o reglas: el “in dubio pro operario”, la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

El “in dubio pro operario” es, a decir de PLA RODRIGUEZ¹, el criterio según el cual, en caso de que una norma pueda tener varias interpretaciones, debe preferirse aquella más favorable al trabajador. DEVEALI² sostiene que esta regla se aplicará sólo cuando exista duda sobre el alcance de la norma legal y, siempre que el sentido escogido no esté en pugna con la voluntad del legislador. La duda mencionada debe subsistir después de aplicar el método de interpretación literal y de confrontar la norma con su ratio legis, según BARASSI³ y PLA RODRIGUEZ⁴. Entonces, se aplicarán otros métodos de interpreta-

ción que generarán varios sentidos de la norma, de los cuales escogeremos el más favorable al trabajador.

De lo anterior, se desprende que el “in dubio pro operario” se desarrolla en el marco de la interpretación normativa. Es por eso que la doctrina considera como una limitación de dicha regla, su posible aplicación en materia de prueba de los hechos⁵. PEREZ⁶ sostiene que el “in dubio pro operario” no es aplicable en la apreciación de la prueba, pues los hechos deben llegar al juez como ocurrieron. RUBINSTEIN⁷ señala que dicha regla es válida para valorar la prueba y, sobretodo, para aplicar una norma al hecho concreto. Por su parte, PLA RODRIGUEZ⁸ considera que procede aplicar el “in dubio pro operario” en la valoración del alcance o el significado de una prueba o del conjunto de pruebas. Finalmente, SOMARE⁹ no habla solamente de apreciación de pruebas sino, inclusive, de indicios y presunciones, a la luz de la regla mencionada. Sobre la posibilidad de aplicar el “in dubio pro operario” específicamente en materia de prueba de los hechos, volveremos más adelante.

1. PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2ª edición, 1978, p. 40.
2. DEVEALI, Mario. La interpretación de las leyes del trabajo. En: Revista de Derecho del Trabajo, 1948, p. 164.
3. BARASSI, Ludovico. Citado en: PLA RODRIGUEZ, op. cit., p. 44.
4. PLA RODRIGUEZ, op. cit., p. 45.
5. Ibid.
6. PEREZ, Benito. El principio “in dubio pro operario” es inaplicable en materia de prueba. En: Revista Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires, noviembre 1973, tomo I, pp. 56 y ss.
7. RUBINSTEIN, Santiago. Fundamentos para la vigencia del principio “in dubio pro operario”. En: Revista Derecho Laboral, 1972, tomo 14, p. 602.
8. PLA RODRIGUEZ, op. cit., p. 46.
9. SOMARE, José Isidro. La carga de la prueba en el proceso laboral. En: IV Congreso Ibero-americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. São Paulo, 1972, tomo II, p. 479.

PLA RODRIGUEZ¹⁰ continúa el tratamiento del tema, señalando que una expresión del "in dubio" sobre hechos es la inversión o redistribución de la carga de la prueba en el proceso laboral que, según NEVES MUJICA¹¹, consiste en invertir la regla de que quien alega un hecho tiene que probarlo. La posición tradicional, dice PLA RODRIGUEZ¹², sostiene que la carga de la prueba corresponde a quien efectúa afirmaciones, y que solamente cabe apartarse de esta regla en los casos en que la ley establece presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba. GIGLIO¹³ justifica tal redistribución en la desigualdad de las partes en la relación laboral, en la situación de subordinación del trabajador en la misma y, en la dificultad del trabajador para obtener medios de prueba en el proceso laboral. Como se ve, subyace el criterio protector del Derecho del Trabajo en esta argumentación.

II. ¿INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA?.-

Pero, en principio, ¿hablamos con propiedad cuando decimos "inversión" o "redistribución" de la carga de la prueba? Veamos, en primer lugar, qué se entiende por prueba judicial. En sentido estricto, dice DEVIS ECHANDIA¹⁴, prueba judicial es el conjunto de razones o motivos que sirven para llevarle al juez la certeza sobre los hechos. Por otro lado, medios de prueba son los elementos o instrumentos utilizados por las partes y el juez, que suministran esas razones o motivos. Entonces, sigue DEVIS ECHANDIA¹⁵, probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos contemplados en la ley, los motivos o razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos. Probar es el proceso cognoscitivo en el cual, a través de la exposición y manejo de los medios de prueba (testimonios, documentos, indicios, etc.), las partes construyen los elementos de juicio (pruebas) que llevarán al juez a una convicción respecto de la ocurrencia de los hechos afirmados por las partes. Estos hechos son los presupuestos para la aplicación de las normas favorables a las partes, que generan el amparo judicial de sus pretensiones procesales.

En segundo lugar, veamos qué se entiende por carga de la prueba. DEVIS ECHANDIA¹⁶ dice que es una noción procesal que contiene la regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias negativas. La carga de la prueba determina lo que cada parte tiene interés en probar para obtener éxito en el proceso, para que sirvan de fundamento a sus pretensiones. La carga de la prueba, continúa DEVIS ECHANDIA¹⁷, no determina quién debe probar cada hecho, sino únicamente quién tiene interés jurídico en que resulte probado, porque se perjudica por su falta de prueba. Quien sufre la carga de la prueba no está obligado a probar el hecho objeto de la misma, acción que puede realizarla la contraparte o el juez, con lo que queda satisfecha la carga. En ese sentido, el artículo 337 del Código de Procedimientos Civiles, que señala que las partes deben probar los hechos que aleguen, excepto aquéllos que la ley presume, es una consagración inexacta de la carga de la prueba, pues la parte sobre quien recae la carga no está obligada a probar el hecho objeto de la prueba. Lo que ocurre es que si no es probado, acción que puede realizarla su adversario o el juez, sufre el riesgo de que falte, que se traduce en un fallo adverso.

Cuando un hecho goza de presunción legal, prosigue DEVIS ECHANDIA¹⁸, está exento de prueba. Entonces, no se impone a la contraparte la carga de probarlo, sino la de demostrar los otros hechos que alegue para desvirtuar aquél. Quien afirme el hecho contrario al presumido que, como tal, no es objeto de presunción, tiene la carga, no la obligación, de probarlo. A esto, erróneamente se le ha llamado "inversión" o "redistribución" de la carga de la prueba. El hecho presumido no necesita prueba, en consecuencia, no hay carga. Al no haber carga, menos aún puede haber inversión de ésta. Por otro lado, la carga no distribuye la prueba sino, como señala DEVIS ECHANDIA¹⁹, el riesgo de la falta de prueba o

10. PLA RODRIGUEZ, op. cit., p. 47.

11. NEVES MUJICA, Javier. Fuentes y principios laborales en la Constitución. En: Trabajo y Constitución. Javier Neves Mujica, Director. Lima, Cultural Cuzco S.A., 1989, p. 59.

12. PLA RODRIGUEZ, ibid.

13. GIGLIO, Wagner. Fundamentos para una redistribuição do onus da prova. En: IV Congresso Ibero-americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. São Paulo, 1972, p. 591.

14. DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Buenos Aires, Victor P. de Zavala Editor, 5ª edición, tomo I, 1981, p. 29.

15. Ibid.

16. Op. cit., p. 426.

17. Op. cit., p. 427.

18. Op. cit., p. 204.

19. Op. cit., p. 445.

de certeza. Así, menos aún puede hablarse de redistribución de la carga de la prueba.

En el proceso civil, fundado en la igualdad de las partes, las presunciones son la excepción. Sin embargo, en el proceso laboral, marcado por la desigualdad de las partes en base al criterio protector, las presunciones en favor del trabajador son la regla. De acuerdo al artículo 32 del Decreto Supremo 03-80-TR (26/3/80), una vez que el trabajador prueba que existió relación laboral, se presumen (juris tantum) ciertas sus afirmaciones respecto al incumplimiento de obligaciones legales o convencionales de su empleador. Entonces, el empleador debe desvirtuar los hechos presumidos, demostrando el cumplimiento de sus obligaciones. El empleador carga con la prueba de su cumplimiento, no está obligado a probarlo, pero si ello no ocurre el juez confirmará las afirmaciones del trabajador, que se tenían como hechos presuntos. A igual lógica responde la norma del artículo 34 del Decreto Supremo 006-72-TR (30/5/72) y la del artículo 13 del Decreto Supremo 015-72-TR (28/9/72).

Así, las presunciones, en materia civil, laboral o de cualquier otra índole, no suponen una inversión de la carga de la prueba. Simplemente afectan a la parte no beneficiada con la presunción, con la carga de la prueba de los hechos contrarios a los presuntos, que deben servir para desvirtuarlos.

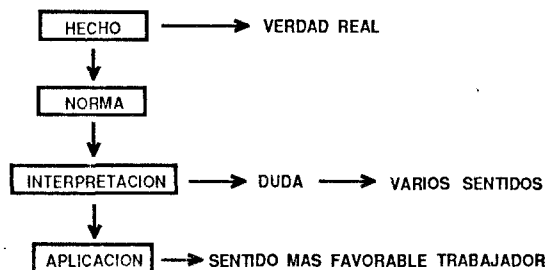
III. APLICACION DEL "IN DUBIO PRO OPERARIO".-

Ahora bien, decíamos que el "in dubio" se desarrolla en el marco de la interpretación normativa. Si aún después de la aplicación del método de interpretación literal, subsiste la duda respecto del sentido de la norma, se aplicarán otros métodos de interpretación que generarán diversos sentidos, optándose por el más favorable al trabajador. Como se ve, no salimos del plano estrictamente positivo. Entonces, el procedimiento de aplicación del "in dubio" será el siguiente:

- 1) Tenemos la certeza de la ocurrencia de un hecho o verdad real. Si estuviéramos en un proceso laboral, tal certeza sería el resultado de los medios de prueba aportados y, del convencimiento que éstos generaron en el juzgador.
- 2) Este hecho o verdad real es el supuesto de una norma jurídica, que en el proceso laboral es aquella cuyos efectos persigue la parte que tiene la carga de la prueba de tal hecho.
- 3) Sin embargo, la aplicación de la consecuencia de la norma jurídica no es automática pues, a pesar de la interpretación literal, existe duda u oscuridad respecto

al sentido de la norma. Entonces, empleamos otros métodos de interpretación, de los que resultan varios sentidos.

4) En virtud del "in dubio", aplicaremos el sentido más favorable al trabajador, como consecuencia de la norma jurídica. Gráficamente, tendríamos el siguiente esquema:



Como puede verse, la duda u oscuridad la focalizamos en la consecuencia de la norma, mas no en el supuesto de la misma, donde también puede presentarse tal problema. Es decir, podemos encontrar un hecho que no se ajuste exactamente al supuesto de la norma jurídica, que no encaje en él, lo que generará duda respecto de la aplicación de la norma. Esta duda será resuelta a través de un procedimiento de interpretación normativa, como el "in dubio", llamado "interpretación extensiva". DIEZ PICAZO²⁰ considera que operamos por vía de interpretación extensiva si mantenemos la norma dentro de su marco institucional, pero entendemos incluidos en el concreto supuesto de hecho normativo más casos de aquéllos que su literalidad encierra. La aplicación extensiva es para extender derechos a sujetos inicialmente no comprendidos en la norma extendida. Las normas excepcionales o restrictivas no pueden aplicarse extensiva o analógicamente (artículo IV Título Preliminar Código Civil).

Ahora bien, siendo la interpretación extensiva una forma de interpretación normativa, ¿sería parte del "in dubio"? Creemos, con temor a equivocarnos, que no. La interpretación extensiva siempre extiende derechos, y es un procedimiento propio del Derecho común, que está en el sustrato de todas las ramas del Derecho, incluyendo la laboral. Es decir, en el caso que un hecho no encaje perfectamente en el supuesto de una norma favorable al trabajador, por interpretación extensiva podría estar incluido en aquél. Así, sería redundante aplicar el "in dubio" ante dudas respecto del supuesto de la norma. El "in dubio" se refiere sólo a dudas en la aplicación de la consecuencia de la norma jurídica.

Coincidimos con NEVES MUJICA²¹ en señalar que el método literal es el primeramente aplicable.

20. DIEZ PICAZO, Luis. Experiencias jurídicas y teoría del Derecho. Barcelona, Editorial Ariel, 1982, p. 283.

21. NEVES MUJICA, Javier. Las reglas constitucionales para la aplicación de la normativa laboral. Lima, Programa Laboral DESCO, 1990, p. 9.

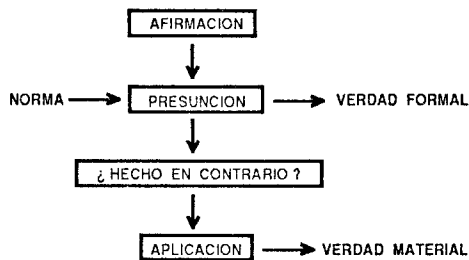
Después, no existe una jerarquía o prelación para el empleo de otros métodos. No creemos que a continuación del método literal, debamos utilizar el método histórico, que busca la voluntad del legislador, como lo señalan BARASSI²² y PLA RODRIGUEZ²³. Podríamos acudir indistintamente al método lógico, al sistemático, al sociológico, etc.²⁴, sin preferencia por alguno en particular. Es más, sería conveniente recurrir a más de un método para obtener varias interpretaciones y, así, optar por la más favorable al trabajador.

IV. APLICACION DE LAS PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL.-

En virtud de lo antes expuesto, las presunciones, que no suponen una inversión de la carga probatoria, se aplican en el proceso laboral del siguiente modo:

- 1) Se produce la afirmación de un hecho.
- 2) Existe presunción legal sobre ese hecho, verdad formal, en virtud del supuesto de la norma que contempla la presunción, de modo que no se requiere su probanza.
- 3) Si la presunción es *juris et de jure*, situación poco frecuente, se aplica inmediatamente. Si la presunción es *juris tantum*, habría que esperar la prueba en contrario. En caso de que ésta no se realice, se aplicará la presunción.
- 4) Se aplica la consecuencia de la norma que consagra la presunción. Estaríamos, entonces, ante una verdad material.

Esquemáticamente, podríamos expresarlo así:



Como puede verse, los procedimientos de aplicación del "in dubio" y de las presunciones son distintos. En el primero, partimos de un hecho concreto; en el segundo, de una afirmación que se presume verdadera. En el primero, se escoge, de los varios sentidos de la norma, el más favorable al trabajador. En el segundo, no necesariamente se produce este complejo proceso interpretativo. Por todo lo anterior, cabe señalar que la aplicación de las presunciones en el proceso laboral, mal llamada inversión de la carga de la prueba, no es una manifestación de la regla "in dubio pro operario".

22. Ver nota 3.

23. Ver nota 4.

24. Cfr. RUBIO CORREA, Marcial. El sistema jurídico. Introducción al Derecho. Lima, PUCP, Fondo Editorial, 1985, pp. 243 y ss.

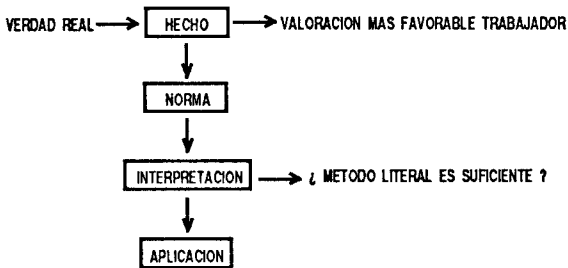
Sin embargo, es menester mencionar que si se prueba el hecho en contrario, además de enervar la presunción, podría originarse un esquema similar al del "in dubio", pues partiríamos de un hecho cierto o verdad real. Por otro lado, tras la confirmación de la presunción o verdad material, también podríamos estar ante la eventualidad de la aplicación del "in dubio". Por ejemplo, si el trabajador afirma, después de probar que existió relación laboral, que prestó servicios por determinado período, y el empleador no enerva la presunción; entonces, se toma por cierto el tiempo de servicios señalado por el trabajador. Esta verdad material supondría la aplicación de la norma respectiva de compensación por tiempo de servicios que, eventualmente, podría no ser suficientemente clara y necesitar la aplicación del "in dubio".

V. ¿"IN DUBIO PRO OPERARIO" SOBRE HECHOS?.-

La doctrina jus-laboralista discute si es posible la aplicación del "in dubio" en materia de prueba de los hechos. Como vimos, quienes sostienen que ello es posible (RUBINSTEIN, PLA RODRIGUEZ, SOMARE), aplican el "in dubio" en la valoración de una prueba, de un conjunto de pruebas, de un conjunto de indicios; y, en la aplicación de una norma al caso concreto, es decir, si a un hecho concreto le corresponde la aplicación de determinada norma, en virtud a su subsunción en el supuesto de ésta. Creemos que esta última posibilidad de aplicación, que corresponde a la interpretación extensiva, engloba a las anteriores, pues valorar una prueba o un indicio es, en definitiva, analizar un hecho concreto. Podría pensarse que existe alguna diferencia entre prueba e indicio. Si habláramos de prueba, en sentido estricto, tendríamos que referirnos a un hecho concreto que encaja perfectamente en el supuesto de una norma, cuyos efectos jurídicos aplicará el juez en el proceso. Así, no habría necesidad de valorar dicha prueba en función del "in dubio", para forzar la aplicación de una norma. El indicio es un hecho concreto que no se subsume en el supuesto de norma alguna pertinente al proceso, sino que pretende probar otro hecho que sí encaja en el supuesto de una norma jurídica, en virtud a la aplicación del "in dubio". Es decir, supone valorar una prueba, en la acepción de prueba que parecen manejar los autores mencionados, en función al "in dubio". En consecuencia, prueba e indicio son hechos concretos que buscan forzar la aplicación de una norma, a través del "in dubio".

El proceso de aplicación del "in dubio", llamémosle "sobre normas", se desarrolla en un ámbito estrictamente positivo. Toma como premisa la subsunción

del hecho concreto o verdad real en el supuesto de la norma a aplicar. El problema surge cuando, dentro de la estructura lógica de la norma, la determinación de la consecuencia de la norma no es clara. Entonces, es cuando opera el "in dubio, sobre normas". Por su parte el "in dubio, sobre hechos" respondería a un proceso de aplicación distinto. El problema aparece en la subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma. Aquél no encaja perfectamente en éste. Entonces, se pretende aplicar el "in dubio, sobre hechos". Pero, el "in dubio" es interpretación de normas, aplicarlo a los hechos supone una función distinta, valorar indicios, del modo más favorable al trabajador, posibilidad que podría ser cubierta por la interpretación extensiva. Así, no creemos que el "in dubio" pueda extenderse a los hechos, pues la valoración de éstos supone un proceso diferente:



Es menester señalar que, el "in dubio" podría presentarse en el momento de interpretar la norma, en cuyo supuesto se acogió al indicio. Optar por la valoración más favorable al trabajador no es aplicar el "in dubio", sino aplicar la interpretación extensiva o, en todo caso, guiarse por el criterio protector que subyace a todo el Derecho del Trabajo, aunque éste nos parece redundante considerando la interpretación extensiva. Por otro lado, la aplicación de las presunciones responde también a un proceso distinto al de la valoración más favorable. En ese sentido, la aplicación de las presunciones en el proceso laboral,

mal llamada inversión de la carga de la prueba, no es una expresión de la valoración de las pruebas más favorable al trabajador, mal llamada "in dubio, sobre hechos".

VI. CONCLUSIONES.-

La aplicación de las presunciones en el proceso laboral, mal llamada inversión de la carga de la prueba, no es una manifestación de la regla "in dubio pro operario". Por otro lado, el "in dubio" no es aplicable a los hechos. En consecuencia, la aplicación de las presunciones no es una expresión de la valoración de las pruebas más favorable al trabajador, mal llamada "in dubio, sobre hechos". La aplicación de las presunciones y la valoración del hecho más favorable al trabajador, responden al criterio protector aplicado en el Derecho Procesal del Trabajo, aunque en el segundo supuesto podría pensarse en la interpretación extensiva. Por todo ello, no creemos que puede pensarse que las presunciones y la valoración más favorable protector, al lado del "in dubio", la norma más favorable y la condición más beneficiosa. Estas manifestaciones o reglas, sistemáticamente agrupadas, se desarrollan en un plano estrictamente normativo, con lo que se descarta la valoración más favorable. Las presunciones también responden a un marco positivo, pero no de Derecho sustantivo, sino procesal.

En todo caso, y esta es otra posibilidad, aunque más remota, la valoración más favorable podría plasmarse en la aplicación del principio de primacía de la realidad, según el cual en la discordancia entre los hechos y los documentos, deben preferirse los primeros²⁵. Este principio es muy empleado en la determinación de la existencia de relación laboral, oculta en contratos de naturaleza generalmente civil. Pero, como se ve, estaríamos también fuera del ámbito del principio protector.

25. Cfr. PLA RODRIGUEZ, op. cit., p. 243.