

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho



TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO DE LA TESIS

**LÍMITES QUE DEBEN RESPETAR LOS JUECES PARA ACTUAR LA
PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

**Tesis presentada en cumplimiento de los requerimientos para optar el Título Profesional
de abogado.**

POR:

Bach. Wilfredo Cruzado, Ramírez.

Bach. Rocío del Carmen, Cueva Ramírez.

ASESOR: Mg. Alfredo Alcalde Huamán.

Cajamarca- Perú

Diciembre - 2020

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho.



TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO DE LA TESIS

**LÍMITES QUE DEBEN RESPETAR LOS JUECES PARA ACTUAR LA
PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

**Tesis presentada en cumplimiento de los requisitos para optar el Título Profesional de
Licenciados en Derecho y Ciencia Política.**

Presentado por:

Bach. Wilfredo Cruzado, Ramírez.

Bach. Rocío del Carmen, Cueva Ramírez

ASESOR: Mg. Alfredo Alcalde Huamán.

Cajamarca- Perú

Enero – 2020

COPYRIGHT © 2020 BY:

Wilfredo Cruzado, Ramírez.

Rocío del Carmen Cueva Ramírez

Todos los Derechos Reservados.

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**LIMITES QUE DEBEN RESPETAR LOS JUECES PARA ACTUAR LA PRUEBA DE
OFICIO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.**

Presidente : Cáceres Centurión Gary Eduardo.

Secretario : Edgar Gutiérrez Portal Edgar.

Asesor : Alcalde Huamán Alfredo.

A:

Mis menores hijos, Cinthia Soledad y Willy Said, y a mi esposa Yulisa
por su apoyo incondicional.

Wilfredo Cruzado.

Gracias a Dios por su Fuerza y Fortaleza, a mis hijas, a mi esposo y a
mi madre, Ino, que son el motivo de todo.

Rocío Cueva.

DEDICATORIA.

La presente tesis se la dedicamos a Dios, quién nos guio por el sendero de la Luz, y por el largo camino de superación, dándonos fuerza y coraje para enfrentarnos a las adversidades y seguir adelante y caer.

A cada una de nuestras familias, porque con su apoyo y comprensión hemos ido día a día enfrentando los obstáculos que se nos presentó durante la elaboración de la presente.

A la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, por acogernos durante el tiempo de estudio; a nuestro asesor, por brindarnos tiempo para la elaboración del presente informe, para así, obtener nuestro título profesional, asimismo, a las demás personas que nos han ayudado a la culminación de nuestro estudio, puesto que sin su apoyo no hubieses podido realizarla.

Los autores.

SIGLAS Y ABREVIATURAS.

C.C	Código Civil Peruano de 1984.
Constitución	Constitución Política del Perú de 1993.
CPC	Código Procesal Civil del Perú vigente.
LOPJ	Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS.
LPT	Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636.
NLPT	Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497
URP	Unidad de Referencia Procesal.

TABLA DE CONTENIDOS.

INDICE GENERAL.

AGRADECIMIENTO.	v
DEDICATORIA.	vi
SIGLAS Y ABREVIATURAS.	vii
TABLA DE CONTENIDOS.	viii
INDICE GENERAL.	xii
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.	xiii
RESUMEN.	1
ABSTRACT.	3
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.	5
1.1. Planteamiento del Problema.	5
1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	5
1.1.2. Formulación del Problema.	6
1.1.3. Objetivos.	6
1.1.3.1.Objetivo General.	6
1.1.3.2.Objetivos específicos.	7
1.1.4. Justificación e Importancia.	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.	10
2.1. Antecedentes Teóricos.	10
2.1.1. Internacionales.	10
2.1.2. Nacionales.	10
2.2. Teorías Empleadas.	12
2.2.1. Teoría General del Proceso.	12

2.2.2.	Proceso Laboral.	13
2.2.2.1.	Principios del Proceso Laboral.	14
2.2.2.2.	Fundamentos del Proceso Laboral Peruano.	15
2.2.2.3.	Competencia del Proceso Laboral.	17
2.2.2.4.	Características del Proceso Laboral.	20
2.2.2.5.	Finalidad del Proceso Laboral.	21
2.2.2.6.	La Prueba en el derecho Procesal Peruano.	22
2.2.2.6.1.	Procedimiento Probatorio.	22
2.2.2.6.2.	La Carga de la Prueba.	22
2.2.2.6.3.	Las reglas de la Carga de la Prueba.	26
2.2.2.6.4.	Oportunidad del Ofrecimiento de los Medios.	
Probatorios en el Proceso Laboral.		27
2.2.2.6.5.	Obligaciones de las partes respecto de la actividad	
Probatoria.		27
2.2.2.6.6.	Los poderes del Juez con relación a la Prueba.	28
2.2.2.6.7.	La función del Juez en el Proceso Laboral.	30
2.2.3.	La Prueba de Oficio.	31
2.2.3.1.	Finalidad de la Prueba de Oficio.	33
2.2.3.2.	Características de la Prueba de Oficio.	33
2.2.4.	Derecho Comparado.	34
2.2.4.1.	Colombia.	34
2.2.4.2.	Chile.	34
2.3.	Marco Conceptual.	34
2.3.1.	La prueba de Oficio desde una visión doctrinal.	34
2.3.2.	La Prueba de Oficio en el Proceso Laboral Peruano.	36

2.3.3. Prueba de Oficio.	38
2.3.4. Cuando solicitar la prueba de Oficio.	39
2.3.5. Principio de la actuación probatoria y al poder de dirección del Juez Laboral.	40
2.3.6. Deberes y obligaciones del Juez Laboral.	42
2.3.7. La responsabilidad del Juez en relación con los poderes materiales.	42
2.3.8. Límites a los Poderes Materiales del Juez.	44
2.3.9. Los Límites a la Facultad de actuar la Prueba de Oficio.	46
2.3.10. El Juez deja de ser Imparcial.	46
2.3.11. Es posible solicitar la nulidad de la sentencia porque no se actuó prueba de Oficio.	47
2.4. Hipótesis.	48
2.5. Operacionalización de Variables.	48
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	50
3.1. Tipo de Investigación.	50
3.2. Diseño de Investigación.	50
3.3. Área de Investigación.	51
3.4. Dimensión Temporal y espacial.	51
3.5. Unidad de análisis, población y muestra.	51
3.6. Métodos.	51
3.7. Técnicas de Investigación.	52
3.8. Instrumentos.	53
3.9. Limitaciones de la Investigación.	54
3.10. Aspectos éticos de la Investigación.	54

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	55
4.1.Resultados.	55
4.2.Discusión.	75
4.2.1. De la Variable Prueba de Oficio.	75
4.2.2. De la Variable Proceso Ordinario Laboral.	79
4.2.3. De la Variable Derecho Comparado.	82
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	83
5.1. Conclusiones.	83
5.2. Recomendaciones.	84
LISTA DE REFERENCIAS.	85
ANEXO.	88

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.

TABLAS

Tabla N° 1: Durante la audiencia de Juzgamiento cuándo se solicitó la Prueba de Oficio.	55
Tabla N° 2: A quién favoreció la incorporación de la prueba de Oficio Solicitada por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral..	58
Tabla N° 3: Existe conformidad por las partes sobre la incorporación de la Prueba de Oficio solicitadas Por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.	61
Tabla N° 4: El Juez Laboral motivo correctamente sus sentencias después de incorporar la Prueba de Oficio..	62
Tabla N° 5: Según el fundamento bajo el cual se motivó la prueba de oficio..	67
Tabla N° 6: El Juez afecta el derecho de contradicción..	71
Tabla N°7: ¿Qué Juez ha solicitado la Prueba de Oficio?.....	73

GRÁFICOS.

Gráfico N° 1: Durante la audiencia de Juzgamiento cuándo se solicitó la Prueba de Oficio.	55
Gráfico N° 2: A quién favoreció la incorporación de la prueba de Oficio Solicitada por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.. ..	58

Gráfico N° 3: Existe conformidad por las partes sobre la incorporación de la Prueba de Oficio solicitadas Por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.	61
Gráfico N° 4: El Juez Laboral motivo correctamente sus sentencias después de incorporar la Prueba de Oficio.. . . .	62
Gráfico N° 5: Según el fundamento bajo el cual se motivó la prueba de oficio.. . . .	67
Gráfico N° 6: El Juez afecta el derecho de contradicción.. . . .	71
Gráfico N°7: ¿Qué Juez ha solicitado la Prueba de Oficio?	73

RESUMEN.

El derecho de probar no sólo implica que todo sujeto de derechos pueda ejercerlo dentro de un proceso judicial, sino que constituye un elemento esencia del ordenamiento jurídico. La problemática surge durante el procedimiento que deben realizar las partes intervinientes durante el proceso judicial.

La presente investigación tiene como **objetivo** general: *Determinar los Límites que deben respetar los Jueces para actuar la Prueba de Oficio en el Proceso Ordinario Laboral*. La cual tiene por **finalidad** observar que los Jueces Laborales respeten los límites de su función de administrar justicia de acorde a las garantías del debido proceso, para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral; especialmente, en la Provincia de Cajamarca durante el periodo Enero – Diciembre 2018.

Dicha investigación parte de una **metodología** de tipo Aplicada de diseño descriptivo – explicativo, no experimental de corte transversal, de enfoque cualitativa y cuantitativa, atendiendo a las variables de prueba de oficio; proceso ordinario laboral, y, derecho comparado. De los **resultados** obtenidos se puede apreciar que dicha actuación, se puede realizar en la misma audiencia de juzgamiento o, la suspensión y fijación de nueva fecha para continuación de audiencia, dentro del plazo de 30 días hábiles. También, se observa si la actuación fue para concluir el proceso o para aclarar los hechos, por otro lado, se tiene en cuenta la conformidad e inconformidad de las partes de la actuación de la prueba de oficio.

Finalmente se **concluye** que en la Provincia de Cajamarca, el Juez Laboral, quién es el responsable de incorporar la prueba de oficio debe estar limitada solo actuar dicha prueba a: *hechos controvertidos o discutidos por las partes (no introducir hechos); Que en el*

expediente deben constar las fuentes de prueba y por último, el respeto del principio de contradicción (no es una prueba privilegiada).

Esta facultad nunca podrá suplir a la facultad de las partes de presentar pruebas. La resolución que ordena la actuación de pruebas de oficio debe ser adecuadamente motivada. Y por último, la facultad de ordenar pruebas de oficio no puede ser ejercida por los jueces de la Corte Suprema.

Palabras Claves: Prueba de Oficio; Proceso Ordinario Laboral; Actuación Oficiosa, Principios Procesales, Debido Proceso.

Línea de Investigación: Investigación Jurídica. Derecho Laboral.

ABSTRACT.

The right to prove not only implies that every subject of rights can exercise within a judicial process, but it is an essential element of the legal system. The problem arises during the procedure to be carried out by the parties involved during the Judicial Investigation. The general objective of this research is to: “Determine the limits that the Judges must respect to act the Proof of Trade in the Regular Labor Process”. It is intended to observe that the Labor Judges respect the limits of their function of administering justice in accordance with the guarantees of due process, in order to act the test of office in the ordinary labor process, especially in the Province of Cajamarca during the period January - December 2018.

This research is based on a methodology of the applied type of descriptive – explanatory, non-experimental cross-sectional design, of qualitative and quantitative approach, taking into account the variables of proof of trade; ordinary labor process and comparative law.

Of the results obtained can be seen from such performance, it can be performed at the same trial hearing or, on suspension and fixing of new date for continuation of hearing within 30 working days; also, if it is observed whether the action was to complete the process or to clarify the facts, on the other hand, the conformity and non-conformity of the parties to the performance of the ex officio test are taken into account.

Finally, it is concluded that in the Province of Cajamarca, the Labor Judge, who is responsible for incorporating the proof of office must be limited only to: Facts controversial or discussed by the parties (not to introduce facts); That the sources of evidence must be recorded in the file and finally respect for the principle of contradiction (this is not a privileged test).

This power may never substitute the authority of the parties to submit evidence. The resolution ordering the performance of ex officio evidence must be properly motivated. And finally, the power to order ex officio evidence cannot be exercised by the judges of the Supreme Court.

Key words: Proof of trade; Regular labor process; Informal action, Procedural principles, Due process.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.

1.1.Planteamiento del Problema.

1.1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La presente investigación realiza un análisis sobre los límites que deben respetar los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral. Es por ello que, la labor de los jueces y magistrados como administradores de la justicia y servidores del interés general, adquieren suma importancia para el progreso ético de la sociedad y desde tiempos antiguos la figura del juez ha sido digna de respeto. Por ello, la responsabilidad y la imparcialidad aparecen como elementos característicos de una cultura judicial europea que se remonta a los orígenes de la cultura política y jurídica de Occidente, Grecia y Roma.

Los jueces imparten justicia, "dan a cada uno lo suyo", como señala posteriormente Ulpiano, y, para ello, deben no sólo aplicar las leyes de forma justa, sino también demostrar una dignidad profesional y personal coherente con sus postulados. La Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, en el proceso ordinario labora, donde existen controversia en la actuación de la prueba de oficio, entre otros aspectos, al momento de la etapa de juzgamiento. (Normas Legales, 2010)

En esta circunstancia surgen estas interrogantes: si la prueba de oficio es ordenada por el juzgador, ¿debe prescindirse de su oralización?, ¿el juez debe oralizar la prueba ordenada por él mismo?, ¿debe la parte, a favor de quien se solicita la prueba, oralizarla?, ¿o deben ambas partes pronunciarse sobre su actuación?

La Ley Procesal del Trabajo establece las pautas sobre la actuación de la prueba ofrecida por las partes (artículo 46°).

De ahí que si bien los medios probatorios “deben ser ofrecidos por las partes únicamente” (artículo 22° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), como medida excepcional, el juez “puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional (...), procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas (...) y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación”. Sin embargo, no señala cuáles son los parámetros que se deben seguir para actuar la prueba de oficio, una vez reiniciada la audiencia, y específicamente quién debe llevar a cabo su oralización, dejando a la decisión del juez el optar por un criterio sin sobrepasar los límites establecidos. Ante este vacío legal, no existe doctrina, jurisprudencia vinculante o pronunciamiento alguno. (Normas Legales, 2010)

Si revisan los pronunciamientos emitidos por los Juzgados Especializados Laborales en la provincia de Cajamarca, se identificarán el criterio adoptado para actuar; pero sin límites durante el juzgamiento y la prueba incorporada como prueba de oficio. Al mismo tiempo, frente al vacío advertido, es necesario establecer un criterio adecuado y los límites que se debería respetar por los jueces al actuar la prueba de oficio, tomando en cuenta a cuál de las partes le corresponde hacerlo.

1.1.2. Formulación del Problema.

¿Cuáles son los límites que deben respetar los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso Ordinario Laboral para garantizar una mejor forma los derechos de las partes?

1.1.3. Objetivos.

1.1.3.1. Objetivo General.

Determinar los límites que deben respetar los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral.

1.1.3.2. Objetivos específicos.

- Analizar las actas de registros de audio de los procesos ordinarios laborales donde los jueces especializados laborales de Cajamarca ordenaron prueba de oficio.
- Explicar en qué momento el Juez Laboral solicita la incorporación de la Prueba de Oficio, dentro del Proceso Ordinario Laboral.
- Analizar la Prueba de Oficio en el Derecho Comparado dentro del marco del Derecho Laboral.

1.1.4. Justificación e Importancia.

El derecho a probar es el que tiene todo sujeto de derecho que participa, como parte o tercero legitimado en un proceso. El contenido de este derecho implica que tal sujeto tiene derecho a producir la prueba necesaria para formar convicción del juzgador acerca de la existencia o inexistencia de los hechos que son o serán objeto de prueba.

El derecho a la prueba es un verdadero derecho subjetivo, de contenido procesal y de rango fundamental. Sin perjuicio de que luego se trate de un derecho de configuración legal, que se presenta como instrumento respecto del derecho de defensa (...). (Montero J, 2005). Teniendo así, como parte integrante del derecho a la prueba derechos intrínsecos como:

- Derecho a ofrecer los medios probatorios que las partes consideren pertinentes para acreditar la existencia de los hechos jurídicos (*causa petendi*) que sustenten sus

pretensiones. Esto desde el punto de vista que el juez no está obligado a admitir dichos medios de prueba.

- Derecho a que se admitan los medios probatorios, siempre y cuando guarden estrecha relación con lo que se pretende probar.
- Derecho a que se actúen los medios de pruebas admitidos por el juez, (*principio de publicidad*) y (*principio de inmediación*), donde las partes pueden cuestionar el medio probatorio y, por último (*principio de contradicción*), ya que la parte podrá objetar dicho medio probatorio; puesto que, en términos constitucionales de un genuino derecho fundamental procesal, su presencia en el proceso es consustancial su existencia misma. En síntesis, significa que toda decisión judicial debe suponer la participación previa de las partes (a priori). Esto en otras palabras, es hacer de conocimiento a las partes para darles .la oportunidad efectiva de que puedan manifestarse, no se trata de ordenar y luego informar, sino de escuchar y luego decidir.
- Derecho a que se valore los medios probatorios admitidos y actuados en el proceso. (*principio de adquisición o comunidad de la prueba*) donde se contrastan las pruebas unas contra las otras.

El estudio permitirá llenar un vacío facilitando a los jueces tener más claros los límites a respetar para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral. Asimismo, el trabajo de investigación puede proponer modificaciones legislativas que permitan identificar los límites a considerar los jueces sin dejar salvaguardar la previsibilidad de las decisiones judiciales, así como el principio de seguridad jurídica, por su garantía de la función jurisdiccional; la observancia de un debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva (artículo 139, inciso 3 de la Constitución); además, la

oralidad constituye un principio rector del nuevo proceso laboral (artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo), al cual está sujeto el desarrollo de las formas del debate probatorio.

En ese sentido, la presente investigación contribuye en el área del derecho sustantivo, a discutir los alcances del principio de oralidad, y procesal, al analizar el mecanismo de actuación de la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral durante la etapa de juicio oral. Por lo tanto, el aporte planteado en la presente investigación, originará que los doctrinarios nacionales puedan emitir sus opiniones con respecto a este tema, dado el carácter relevante.

Su importancia radica de la siguiente manera, desde el punto de vista:

- *Teórica.* - Profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se detalla de manera que se espera avanzar en el conocimiento.
- *Práctica.* La cuál, está orientada a perfeccionar el trabajo verificando si el Juez que solicitó de manera idónea la incorporación de la Prueba de Oficio respetando los límites del Debido Proceso.
- *Metodológica.* - Dicha investigación implica un proceso de varias fases: métodos, procedimiento y técnicas e instrumentos empleados durante la investigación a fin de demostrar su validez y confiabilidad que sirva para otras investigaciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes Teóricos.

2.1.1. Internacionales.

Lobos H, Paulina. (2017). En su tesis: *Facultad del Juez Laboral de decretar prueba de oficio a la luz del principio de igualdad procesal.* Hace referencia a:

(...) Sólo podríamos justificar una intervención del juez en la dirección formal del proceso (control de la regularidad formal o técnica de los actos procesales y de impulsar el procesamiento), pero en ningún caso podrían justificar la intervención estatal destinada a determinar el contenido de la sentencia. El artículo 429 del código del trabajo señala que “el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento”. El legislador entregó al juez laboral amplias facultades, permitiendo no sólo rechazar las pruebas que las partes ofrecen cuando le parezcan inconducentes, sino también la facultad de decretar prueba de oficio. De esta forma, claramente el legislador se aleja del principio dispositivo.(...)
(Lobos H, Paulina, 2017)

2.1.2. Nacionales.

Benites R. Greisy. (2019). En su tesis: *La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el proceso laboral peruano.* Hace referencia a:

(...) Los jueces laborales en cuanto se refieren a los medios probatorios extemporáneos incorporados como prueba de oficio en su mayoría no los valoran, en tanto que los que sí realizan valoración se distingue un grupo reducido que realiza una valoración de todos estos medios y, otro grupo que, solo valoran algunos.

Los jueces laborales incorporan como prueba de oficio los medios probatorios que no califican como extemporáneos sin que se valore dichas pruebas, resolviendo la controversia con las pruebas de las partes.

El uso de la facultad probatoria del juez para incorporar prueba debe obedecer a la imposibilidad de las partes para obtenerla, lo cual implica que ante el ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos que no proceden admitirlos como tal, y que estuvieron al alcance de las partes para ser ofrecidos en los actos postulatorios, no deban ser admitidos como prueba de oficio, pues esta figura jurídica no debe ser utilizada para suplir la carga probatoria de las partes.

La admisión de medios de prueba ya sea como extemporáneo, si cumple con los supuestos de procedencia, o como prueba de oficio, debe hacerse previo control de los requisitos de pertinencia, utilidad, licitud y conducencia. (...) (Benites R. Greisy, 2019)

Riviera M. Rocío (2016). En su tesis: *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso.* Hace referencia:

(...) Se determinó que si existe una afectación del derecho al debido proceso en aplicación de la prueba de oficio (artículo 22° de la NLPT-Ley N°29497-); mediante la decisión de los jueces laborales Orales del Distrito Judicial de La Libertad- Provincia de Trujillo, entre el periodo Julio 2012- Julio 2015, al rechazar la prueba extemporánea (extraordinaria) ofrecida por las partes en audiencia de actividad probatoria, y posteriormente disponer su incorporación como prueba de oficio, vulnerándose de esta forma del derecho al debido proceso, y por ende a un conjunto específico de garantías que este comprende.

Tanto la prueba de oficio como la prueba extemporánea son dos valiosas armas con las que cuenta el actual proceso laboral; sin embargo, en atención a las especiales características que cada una de ellas detenta, son instituciones jurídicas que no deben confundirse en el ejercicio; así, mientras en la prueba extemporánea hay una iniciativa de las partes para incorporar material probatorio, en la prueba de oficio la iniciativa no es de las partes sino del juez, el cual hace uso de esta facultad en tanto sea necesario o no incorporar medios probatorios, los cuales deberán ser complementarios a los aportados por las partes. (...) (Riviera M. Rocio, 2016)

Celis, G. Delgado. (2017). En su tesis: *La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017*. Hace referencia a:

(...) En el proceso laboral muchas veces el empleador oculta documentación de horas extras del trabajador, por lo que es necesario que de oficio el Juez pida las pruebas al empleador a fin de no causar perjuicio al trabajador.(...) (Celis, G. Delgado, 2017)

2.2. Teorías Empleadas.

2.2.1. Teoría General del Proceso.

Se centra en el estudio de los conceptos, instituciones y principios que están inmersos en todo proceso jurisdiccional, es decir, su objeto de estudio se centra en temas o instituciones que configuran universalmente el concepto proceso como expresión única, común y homogénea. Se entiende al proceso de forma principal como institución y como expresión secundaria, también de sus instituciones. (Monroy, G. Juan, 2010)

El estudio de la teoría procesal implica no sólo enfocarse en una sola institución en específico, sino que debe considerarse a todas las instituciones procesales que hacen de la teoría una sola, de lo contrario no sería posible hacer referencia al proceso como un todo. Para efectos de esta investigación, se pretende estudiar la aplicación de un principio a un determinado proceso, se requiere tener las nociones preliminares de forma clara y sintética. (Monroy, G. Juan, 2010).

En ese sentido, el derecho procesal en general debe enfocarse desde la perspectiva de lo laboral, afirmándose que el derecho procesal del trabajo empieza a cobrar vida y se proyecta en base a la necesidad de la justicia social en las relaciones laborales, de allí que se piense que está inspirada en el anhelo de realizar el bien común y con ello

el bienestar, la paz social y sobre todo la justicia, y en la mayoría se tiende a enfatizar la forma de tutelar privilegiadamente el interés de los trabajadores, quienes se encuentran en desventaja respecto a sus empleadores, debido a múltiples factores. (Pasco, M, 2010).

Bajo esta premisa, el derecho procesal laboral goza de autonomía científica y didáctica, por cuanto posee respaldo jurídico, doctrinario y jurisprudencial; y adicionalmente al momento de estudiarlo se realiza de manera independiente a las otras ramas del Derecho.

Siendo así, no sólo basta el conocer las teorías generales que puedan verse inmiscuidas en materia de proceso, sino también el entender la importancia de separar el proceso laboral de las instituciones y principios que rigen al ámbito procesal en general, puesto que lo laboral requiere de una especialización mayor cuidado al momento de analizar las situaciones fácticas y jurídicas que pueden presentarse.

2.2.2. Proceso Laboral.

El proceso laboral como el ente regulador de las actuaciones y pretensiones ajustadas a la normativa legal establecida y cumpliendo con los patrones y órganos reguladores creados para tal fin.

Abarca no sólo la dimensión de las actuaciones sino de las pretensiones y para que se mantenga igualdad entre las partes y cualquier elemento de debilidad e inferioridad entre el trabajador y el poder público, existen unos mecanismos para garantizar tal propósito: los derechos irrenunciables del trabajador en el proceso, el impulso administrativo del procedimiento y el impulso judicial del procedimiento, todos con sustentos legales y apegados a la normativa. (Guasp D, Jaime, 1997)

La progresiva entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo supone un desafío no solo en cuanto a la técnica de la oralidad, sino a la correcta aplicación de las instituciones procesales.

Las reflexiones que, desde la entrada en vigencia de la mencionada ley, se vienen realizando y están poniendo demasiado énfasis en la técnica de la oralidad, lo que no está mal, más aun si el cambio en el sistema es radical, como el que propone la nueva legislación procesal laboral. (Priori P. Giovanni y Pérez P. Roberto, 2012)

2.2.2.1. Principios del Proceso Laboral.

En relación a los principios que rigen el proceso laboral, el estado peruano en su normativa legal, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley N° 29497, establece una serie de principios, tales como:

- **Desigualdad compensatoria Artículo III del Título Preliminar.**

“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuesto procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.”

Del artículo anterior se desprende que debe considerarse el propósito de no ocasionar un desequilibrio entre las partes, aun cuando en la realidad puedan existir variantes entre los litigantes desde lo económico o probatorio, se pretende es mantener en la medida de lo posible un equilibrio sustancial.

En cuanto a la tenencia y presentación de pruebas, durante el proceso, este aspecto puede resultar más evidente, con tendencia a existir un desequilibrio en

cuanto a la posesión y actuación de las pruebas, donde en la mayoría de los casos resulta beneficiado el empleador.

- **Búsqueda de la verdad real.**

Pretende que en todo el proceso se trate de alcanzar la verdad real, referidos a los hechos que pudieron haber ocurrido, tratando de ver más allá de las formas o las visiones de los involucrados, apegándose siempre a las pruebas y hecho referidos. Convirtiéndose en el fin último de todo proceso laboral y adicionalmente prevalecer ante la desigualdad compensatoria, tratando de garantizar el tratamiento desigual de las partes, sin favorecer al trabajador por encima del patrono, sino para alcanzar la verdad real.

- **Indisponibilidad de las normas de fondo.**

Lo que verdaderamente caracteriza y define al proceso laboral es la irrenunciabilidad de los derechos que constituyen el orden público social.

2.2.2.2. Fundamentos del Proceso Laboral Peruano.

El estado peruano, en su normativa legal, específicamente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley N° 29497, establece una serie de fundamentos en relación al proceso laboral peruano, tales como:

- **Desigualdad compensada:** se parte de la concepción impuesta históricamente que en materia laboral versa el principio de proteger a la parte más débil de la relación laboral, motivo que ha originado la formulación de leyes que marcan la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual. Para compensar esta situación, se estima la corrección de estas desigualdades a

través de la incorporación de otros medios probatorios como medida subsanatoria.

En este sentido el hecho de la introducción de este fundamento de la igualdad jurídica compensada, partiendo del hecho que la filiación del trabajador al patrono se concibe desde la facultad de dirección, administrativa, poder disciplinario y la dependencia económica; donde se visualiza que el trabajador es la parte más débil y se busca capacitar al mismo jurídicamente frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación. (Couture, Eduardo, 1979)

- **Privilegio del fondo sobre la forma:** se toma como referencia el hecho que el objetivo principal es la búsqueda de la verdad material o real, y se debe tratar de alcanzar por encima de los detalles de forma, para ello es necesario hacer uso de todos los argumentos facultados en la ley para subsanar las desigualdades procesales entre las partes que no permitan generar la suficiente convicción en el magistrado, ni alcanzar la finalidad del proceso.
- **El debido proceso laboral:** engloba una serie de reglas, formas y actos que garantizan la tutela jurisdiccional efectiva, para establecer la solución a un conflicto laboral.
- **La discriminación positiva:** representa los derechos de ley que de forma efectiva les benefician a los trabajadores en general, bajo el precepto de mantener la igualdad de oportunidades evitando cualquier acto de discriminación de cualquier índole durante el desarrollo del proceso.

- **El rol protagónico del Juez:** la figura del juez es determinante, ya que adicional a que debe ser el principal impulsor y garante del proceso, me encuentra facultado para sancionar, interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento si lo considera pertinente.

Para lograr tal propósito el juez debe profesar en todo momento el principio de veracidad, probidad, lealtad, fidelidad, buena fe, cumplimiento de la ley, como rasgos más importantes.

2.2.2.3. Competencia del Proceso Laboral.

- *En el caso de los Juzgados de Paz Letrados Laborales.*
 - En el proceso Abreviado laboral: conocerán las pretensiones sobre obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) URP, hasta este límite podrán plantear sus demandas los prestadores de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista.
 - En los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) URP, salvo la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador, en este caso no es aplicable la cuantía, como vemos se mantiene lo señalado en la Ley 26636.
 - De los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía, ejemplo: las consignaciones de los beneficios sociales.
- *En cuanto a la competencia por razón de la materia de los Juzgados Especializados de Trabajo.*

- *En el proceso ordinario laboral: (Materia de análisis).* todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Señala la norma (artículo 2º de la nueva Ley Procesal 29497), que se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las siguientes pretensiones:

- ✓ El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- ✓ La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.(nuevo)
- ✓ Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.(nuevo no se encontraba en la Ley Procesal, sino en la ley material)
- ✓ El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. (nuevo no se encontraba en la Ley Procesal, sino en la ley material)
- ✓ Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

- ✓ La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. Los conflictos vinculados a un Sindicato y entre sindicatos, incluida su disolución (lo que en la Ley 26636 se denominaba conflictos intra e intersindicales. En cuanto a la disolución la encontramos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo).
 - ✓ El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
 - ✓ El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios exigibles al empleador, a las entidades de salud o a las aseguradoras (nuevo)
 - ✓ El Sistema Privado de Pensiones. (nuevo)
 - ✓ La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral. (nuevo)
 - ✓ Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. (nuevo)
 - ✓ Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a 50 URP.
- *En proceso abreviado laboral:* De la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.
- ✓ De las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

- *En proceso contencioso administrativo:* conforme a la Ley 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo:
 - ✓ Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.
 - ✓ De las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

- **De los procesos con título ejecutivo,** cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). Conforme a la Primera Disposición Modificatoria de la nueva Ley Procesal 29497, se modificaron los artículos 42, 51 y la parte referida a la competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral del artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

- *En cuanto a la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales de las Cortes Superiores.*
 - En Primera Instancia.
 - En segunda Instancia.
 - En la corte suprema.

2.2.2.4. Características del Proceso Laboral.

El proceso laboral en su concepción se conforma bajo una serie de características:

- La unidad de instancia. En el proceso laboral, la instancia es única a todos los efectos, lo que conlleva el garante que no se modifica el órgano judicial en cualquier fase del proceso.
- El régimen especial de conciliación. En el proceso laboral, se resalta la importancia de la fase de conciliación donde se propende a potenciar los intentos conciliatorios mediante un doble mecanismo: la conciliación extrajudicial ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y la conciliación ante el juez, que éste debe intentar antes de pasar a juicio.
- Naturaleza rápida, debido a la simplificación de trámites.
- El uso de la oralidad, que contribuye a la rapidez de los procedimientos y acerca a la figura del juez hacia una investigación exhaustiva de los hechos y las partes involucradas.
- La economicidad, debido a que no se hace necesaria la intervención del abogado en el proceso, es algo optativo de los involucrados.

2.2.2.5. Finalidad del Proceso Laboral.

El proceso laboral, funge como un ente mediador entre los empleadores y los trabajadores, donde se verifica que se cumplan las leyes en competencia laboral, para evitar llegar a instancias judiciales; y donde coexisten los principios de impulso procesal de oficio y principio dispositivo; el primero alude a la acción del juez que gestando resoluciones ordena y actúa en diligencias probatorias y el segundo que inicia desde la presentación de la demanda impuesta. (Villanueva M. Cristian, 2010)

2.2.2.6. La Prueba en el derecho Procesal Peruano.

2.2.2.6.1. Procedimiento Probatorio.

En cuanto a las pautas que deben seguirse en materia probatoria, discrimina que el camino inicia con la etapa de ofrecimiento de pruebas, la etapa de admisión y procedencia y la etapa de valoración o apreciación de la prueba. (Monroy, G. Juan, 2010)

En la etapa de ofrecimiento de pruebas, la autora señala que comprende el momento donde las partes presentan los medios probatorios en función de querer probar los hechos de sus pretensiones; la etapa de admisión y procedencia refleja la acción del juez en examinar y declarar la inadmisibilidad o improcedencia de los medios probatorios, de acuerdo con los requisitos establecidos; y la etapa de valoración o apreciación de la prueba, es la fase culminante de la actividad probatoria y muestra la acción del juez en valorar y calificar si el medio probatorio presentado es pertinente para el proceso.

2.2.2.6.2. La Carga de la Prueba.

En materia de carga de la prueba, distingue dos aspectos de su noción:

- Es una regla dirigida al Juez porque le indica cómo debe fallar cuando no encuentre la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su decisión.
- Es una regla dirigida a las partes pues señala cuáles son los hechos que les interesa probar para no verse afectados con una decisión en su contra.

Es por ello que la carga de la prueba se define como “una noción procesal que contiene una 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 desfavorables”. (Echevandía, Davis, 2000)

Hay algo esencial en la noción antes esbozada: la carga de la prueba solo opera en los casos en los que no se encuentre en el proceso los medios de prueba respecto de un hecho. De este modo, no es una regla necesaria, sino contingente, que se da a fin de permitir al Juzgador una resolución sobre el fondo del asunto.

Es por ello que la carga de la prueba no puede comprenderse solo respecto de la posición que las partes tengan frente a ella, sino fundamentalmente, frente al rol que cumple como regla de juicio al momento de expedir sentencia.

De esa condición se deriva inmediatamente la segunda regla esto es, establece a “quién le interesa que se produzca cierta prueba, y, por lo tanto, a quién afecta en la sentencia la falta de prueba”. (Echevandía, Davis, 2000)

Por ello, no es correcto enfrentar la institución de la carga de la prueba, comenzando a definir que ella establece quién tiene la “obligación” (como incorrectamente, a veces se dice) o el deber de llevar un medio de prueba al proceso, en primer término, porque dicha aproximación deja de lado el carácter esencial de la carga de la prueba, que es ser una regla de juicio, y segundo porque en función de esta regla de juicio, la carga de la prueba no impone un deber o una obligación, sino que establece a quién le interesa probar un hecho, a fin de evitar tener una sentencia, sobre ese hecho, desfavorable.

Esta noción es en sí misma una situación jurídica procesal autónoma y diferente a la del deber y la obligación, y con suficiente contenido como para no ser confundida con ninguna otra institución procesal.

El concepto de carga de la prueba y el modo en que funciona son exactamente iguales en el proceso laboral que en cualquier otro proceso. Por ello, se ha señalado que: “el principio de carga de la prueba como regla de juicio se mantiene inalterado en el proceso especial del trabajo, al igual que en cualquier otro proceso. (Proto P. Di Andrea, 1993)

Una de las reglas particulares del proceso laboral es la distribución de la carga de la prueba, que abandona el viejo adagio de quien alega un hecho está obligado a probarlo (...) para sustituirlo por un sistema de presunciones y cargas probatorias que permite al juzgador aproximarse con mucho mayor eficacia a la verdad.

En la relación laboral, se suele decir que quien se encuentra en mejores condiciones para probar los hechos es el empleador, fundamentalmente por ser él quien tiene la obligación legal o las mejores posibilidades de llevar y conservar los documentos relativos a la relación laboral. Es por esa razón, que se suele señalar que una de las particularidades del derecho procesal del trabajo es la serie de reglas mediante las cuales se introduce inversiones a la carga de la prueba o presunciones especiales.

Sin embargo, esto no quiere decir que en todos los casos que involucren a un trabajador y a un empleador, el último es el encargado de probar todo. Ello supondría eliminar el instituto de la carga de la prueba, lo que por lo demás sería inconstitucional. El empleador no está en mejores condiciones de

acreditar todos los hechos que son objeto de discusión en un proceso laboral, quizá sí aquellos derivados de su obligación legal de mantener ciertos documentos o aquellos otros derivados de estar en posición de dominio del centro de trabajo, pero de ninguna manera, aquellos que no tengan que ver con esas dos circunstancias especiales. Por ende, luego de determinar quién alegó los hechos concretos, siempre habrá que preguntarse en cada caso concreto: ¿Quién está en mejores condiciones de probar lo alegado? En cualquier caso, ninguna respuesta, por más legal que sea, debe suponer la eliminación del derecho de defensa (ni al trabajador, ni al empleador) de la parte a quien se le impone la carga de la prueba.

En ese sentido, la idea conforme a la cual el empleador se encuentra en mejor situación de acreditar un hecho no puede terminar convirtiéndose en un prejuicio que sirva de base para una equivocada interpretación de las reglas de carga de la prueba que puede tener la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Una generalización de ese prejuicio puede traer consecuencias tan graves como aquellas que se extraían de la generalización de la regla conforme a la cual a quien alega un hecho le corresponde probarlo. De este modo, entonces, en el derecho procesal del trabajo, la carga de la prueba cumple la misma función que cumple en cualquier proceso: sirve de regla de juicio al juez al momento de expedir sentencia. Esta regla solo será aplicable en los casos en los que llegado el momento de dictar sentencia, el Juez no cuente con medios de prueba suficientes respecto de algún hecho. En esos casos, el Juez aplicará la regla de carga de la prueba, solo respecto de ese hecho.

Entonces que la carga de la prueba no es una regla de juicio que impone un ganador o un perdedor en el proceso, ni sustituye íntegramente el deber de motivación, solo sirve como regla de juicio a fin de determinar un hecho concreto, el que muchas veces puede ser el hecho constitutivo o extintivo que configura la pretensión o la defensa, y solo en esos casos será determinante para el resultado del proceso, pero en muchos otros casos, no.

2.2.2.6.3. Las reglas de la Carga de la Prueba.

Se confunde la noción de carga de la prueba, con una regla concreta sobre carga de la prueba. Así, a veces, se define la carga de la prueba, a través de una de sus reglas (aquel que alega un hecho debe probarlo), al punto de haberse “institucionalizado” esa regla.

Y es que la historia de la carga de la prueba se ha caracterizado por ser la de la búsqueda de una regla general que determine quién debe asumir las consecuencias de no probar una afirmación. (Montero A. Juan, 2007)

La regla más antigua que se encuentra en materia de carga de la prueba es la regla medieval según la cual, incumbe la prueba a quien alega un hecho, no a quien lo niega. Aquí el verbo negar estaba referido en verdad a defensa, por ello, debía ser entendido como no a quien se defiende de él. Fueron los glosadores quienes intentaron generalizar esa regla, luego de lo cual se generalizaron otras, como aquella según la cual los hechos negativos no se prueban, reglas que mostraron muy pronto su insuficiencia, pues a veces esas reglas imponían cargas demasiado pesadas en una de las partes, afectando con ello su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

A partir de allí, la regla general comenzó a moderarse y atenuarse hasta el extremo de señalar, que cada parte debe acreditar los hechos alegados que sirven de base para obtener la consecuencia jurídica prevista en la norma de la que buscan beneficiarse. En general se sostiene: La parte demandante debe probar los hechos que sustentan su pretensión y la demandada debe probar los hechos que sustentan su defensa.

2.2.2.6.4. Oportunidad del Ofrecimiento de los Medios Probatorios en el Proceso Laboral.

Los medios Probatorios deben ser ofrecidos por las partes:

- Únicamente en la demanda y en la contestación.
- Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando: Estén referidos a hechos nuevos; o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad a la actuación probatoria.
- La presentación extemporánea de medios probatorios no acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia. (Sin perjuicio de la facultad del juez de actuar pruebas de oficio).

2.2.2.6.5. Obligaciones de las partes respecto de la actividad Probatoria.

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas: Con sus testigos, con sus peritos, con los documentos que, en dicho momento,

corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias.

La actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento.

La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia. Presupuesto para sentenciar: sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba han quedado acreditados.

Surge la Excepción: En caso el juez no cuente con convicción para sentenciar, puede ordenar prueba adicional de oficio.

2.2.2.6.6. Los poderes del Juez con relación a la Prueba.

En los procesos civiles existe la figura de dos principios importantes: el principio dispositivo y el de aportación de partes, en el dispositivo las partes pueden disponer de sus intereses privados y decidir cuándo accionarlos en sentido jurídico.

Por lo que es necesario diferenciar dos de los principios que presentan los actuales procesos civiles; el principio dispositivo y el de aportación de parte, ya que este último será el que se vea afectado, en cierta forma, por la iniciativa probatoria del juez; en relación a que prescribe en virtud del principio dispositivo, el hecho donde las partes son absolutamente libres para disponer de sus intereses privados y decidir accionarlos o no, judicialmente; justificado por la doctrina mayoritaria, en la medida de la estructura del modelo

económico y jurídico del ordenamiento nacional que se adopta; mientras que el principio de aportación de partes, se relaciona con la presentación de pruebas en el proceso de material fáctico y aparece, como manifestaciones de este principio, el que los litigantes deben alegar los datos o elementos fácticos de la realidad discutida en el proceso, así como proponer la prueba de tales datos o elemento. (Pico I. Joan, 2005)

Con base a los argumentos anteriores, el autor revela parte de las consecuencias más importantes de este proceso es la existencia de un carácter dudoso en referencia al principio de aportación de partes, y las funciones entre el juez y los litigantes, y al incremento de facultades probatorias del órgano jurisdiccional, indicándose que si bien los litigantes son libres de disponer de los intereses deducidos en juicio, no lo son respecto del proceso ya que es competencia del Estado y la jurisdicción dedicada a ello en el caso particular.

Es por ello, se justifica en la medida en que si se piensa en un buen juez, capaz de ejercer correctamente y racionalmente sus poderes, no hay razón de temer que él se vuelva parcial, e incapaz de valorar las pruebas, por el sólo hecho de haber dispuesto o sugerido su adquisición.

Los poderes de control en el proceso del civil se fundamentan desde dos perspectivas: dirección formal del proceso, y poderes instructores en sentido propio, , el cual refleja que estos poderes supeditan al juez con el proceso para el desarrollo de sus funciones en búsqueda del cumplimiento del mismo, pretendiendo siempre a la corrección y aplicación de los instrumentos y directrices acordes en el juicio, para de forma adecuada dictar sentencia apegada a la normativa. (Ramírez C. Diana, 2014)

Por ello resulta pertinente tener conocimiento que en un Estado social de derecho los poderes de dirección formal y material que se le otorgan al juez, por medio de las normas constitucionales y legales, no están enmarcados bajo un presupuesto autoritario sino más bien debe concebirse como un proceso dialógico que debe apegarse a la realidad planteada.

Se hace necesario enfatizar la idea tal como lo refiere el autor, asumiendo una catalogación de los poderes del juez: los poderes de dirección formal, estimulan el avance de las diversas etapas procesales, el control de las audiencias y la vigilancia de las garantías legales del proceso; los poderes de dirección material se refiere a aquellos que dan las directrices para admitir la prueba para contemplar la toma de decisiones en el proceso, considerando la relevancia, utilidad, pertenencia y la ordenación, con el fin de aclarar las dudas producto de insuficiencia de la actividad probatoria de partes, siempre que sean dudas determinantes para la decisión y que no se haya alcanzado el estándar de prueba de ley.

Resulta evidente que es importante que el juez tenga la responsabilidad de controlar la admisión de los medios de prueba ofrecidos y solicitados por las partes, porque le permite establecer con suficientes argumentos la utilidad de la prueba, la conducencia y la pertinencia.

2.2.2.6.7. La función del Juez en el Proceso Laboral.

Bajo la nueva perspectiva aportada por la nueva ley procesal del trabajo en el Estado Peruano, el juez está formado y avalado por los entes gubernamentales para para aplicar y ejercer la ley en todo su conocimiento y resolver problemas de naturaleza jurídica, aplicando los principios del ejercicio

de su jurisdicción y las diversas formalidades y procedimientos, donde emerge como carácter preponderante la oralidad.

De modo que la inmediación y la oralidad se constituyen en el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral. En ese sentido, los atributos de la oralidad que encierra cierto grado de sencillez y concentración, contribuyen a que el manejo del proceso resulte más eficiente y satisfactorio para llegar a la verdad real. De modo que hay una gran vinculación entre la inmediación y la oralidad, ya que para que la decisión en el proceso sea real se necesita que los jueces examinen directamente la prueba, contando con la participación de las partes involucradas. (Gamarra V. Leopoldo, 2010)

Por otro lado, el mismo autor refiere que en la nueva ley se establecen las directrices desde el principio de la oralidad y la función del juez, como el principal medio para la obtención de la verdad real, ya que adicional a que debe dirigir y controlar el proceso, le competen nuevas facultades donde puede interrogar a las partes, abogados y tercer en cualquier momento; gozando de amplios poderes discrecionales; tanto de dirección, para la conducción adecuada y garantista del proceso, como los poderes materiales que posee respecto de la prueba de oficio.

2.2.3. La Prueba de Oficio.

Desde el punto de vista etimológico la palabra prueba se remonta al termino latino “probo”, de bueno, honesto y también del vocablo “probandum” referido a aprobar, experimentar o demostrar; entonces, se puede referir de forma general que la prueba es un medio que permite demostrar la veracidad de un determinado hecho. Dentro del

ámbito procesal, el término “prueba”; puede ser entendido de las siguientes maneras:
(Taruffo, Michele, 2008)

- Elemento de juicio susceptible de provocar en el Juez la certeza o verosimilitud de los hechos controversiales.
- Acción de probar de las partes procesales (medios de prueba).
- Estado psicológico de plena convicción causado en el ánimo del juzgador.
- Medio de fijación normal de los hechos controvertidos que, si bien se encuentra directamente relacionado a las partes, esto no excluye al Juez de dicha actividad, a fin de facilitar una decisión justa en el marco del debido proceso y el respeto de los derechos fundamentales.

En el ámbito procesal, al hablar de la verdad, ya sea desde la visión del proceso o desde el rol del juez, se percibe que, en cuanto al proceso sólo se le exige llegar a la certeza verdad procesal, más no a la verdad material, que es un concepto diferente; debiéndose, por tanto, distinguir entre verdad material y verdad procesal.

Asimismo se establece patrones de diferencia entre la verdad material y procesal, la verdad material es aquella de la que se habla fuera del proceso judicial; y la verdad formal, es aquella que se obtiene en el proceso como resultado de la actividad probatoria. (Ferrer B. Jordi, 2003)

En cuanto a estas diferencias no se trata de alcanzar en su totalidad la verdad procesal, sino que ha de hacerse respetando los derechos fundamentales de las personas y las garantías exigidas del proceso, esto a fin de garantizar el rol de mantener el balance entre las partes, sin tomar él mismo parte en la disputa, ya que, de

tomar parte, implicaría la pérdida de su imparcialidad y objetividad; con la consecuente emisión de una decisión injusta y/o arbitraria. (Ferrer B. Jordi, 2003)

2.2.3.1. Finalidad de la Prueba de Oficio.

La prueba de oficio, tiene como fin garantizar la igualdad de las partes, como un recurso al proceso que presenta diversos vacíos en cuanto a los medios probatorios presentados por las partes, y al momento de motivarse y presentarse, contribuye a que el proceso termine alcanzando el valor supremo de la justicia, evitando así futuras sentencias inhibitorias y nulidades.

2.2.3.2. Características de la Prueba de Oficio.

Se distinguen una serie de elementos característicos y se encuentran de la siguiente manera. (Pasco, M, 2010)

- La oportunidad de actuación como un complemento a la actividad de partes en el proceso.
- El carácter excepcional originado por su naturaleza supletoria, donde es competencia del juez solicitar la prueba de oficio si hay deficiencias en la actividad probatoria.
- La facultad discrecional, debido a que no representa una obligación legal impuesta al juez para ordenar su actuación.
- Es inimpugnable, sin embargo, las partes puedan contradecir los medios probatorios de oficio una vez procesada su ejecución.

- No conlleva nulidad, debido a que si no se ejecuta esta herramienta supletoria, no puede aportar ninguna incompetencia al juez al dictar sentencia.

2.2.4. Derecho Comparado.

2.2.4.1. Colombia.

Artículo 54 Código Procesal del Trabajo. Prueba de Oficio. Además de las pruebas pedidas, el Juez podrá ordenar a cosas de una de las partes, o de ambas, según a quién o a quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su proceso sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos.

2.2.4.2. Chile.

Artículo 429°. Código de Trabajo. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.

2.3. Marco Conceptual.

2.3.1. La prueba de Oficio desde una visión doctrinal.

La etapa probatoria del sistema procesal, ha buscado que el juez se desligue del tradicional rol de ente pasivo y, se convierta en un actor involucrado en el desarrollo del proceso, cuando ello fuere necesario.

Argumentan que el uso de esta facultad del juez es pertinente para llevar a cabo un buen análisis, se están aprovechando capacidades del juez, que ahondan tanto su experiencia como su conocimiento. (Parra Quijano, J, 2007)

Este nuevo actor activo en el proceso, al poder decretar de oficio pruebas que considere pertinentes para el esclarecimiento de hechos, está buscando tener las herramientas necesarias para el análisis de las pretensiones y de su posterior decisión, basada en una verdad probada. (Parra Quijano, J, 2007)

La igualdad de las partes procesales al momento de acceder a la justicia, frente a la etapa probatoria, es otro tema objeto de debate. En la práctica, se puede observar cómo una de las partes posee mayor conocimiento del derecho o tiene un apoderado con mayor experiencia en el ámbito del litigio, mientras que la otra puede tener un menor conocimiento legal y menores recursos para conseguir un profesional en derecho experimentado. De esta forma, el juez al hacer uso de su facultad de decretar pruebas de oficio, logra que las desigualdades que se presentan en el proceso se mitiguen. Como resultado, el triunfo no será de aquella parte procesal que tiene mejores medios, sino de la justicia y la verdad, principales objetivos del proceso judicial. (Alvarado Velloso, A, 2004).

Respecto a la imparcialidad, esta posición de la doctrina argumenta que el decreto y práctica de las pruebas de oficio, no irrumpen el principio de neutralidad del juez. En el camino de la búsqueda de la verdad, así parezca beneficiar a una de las partes, no significa que se esté faltando al deber de imparcialidad, pues la finalidad de su actuación es encontrar la verdad material, y para llegar a ésta, es necesario, en algunas ocasiones, desligarse del impulso procesal de las partes y dirigir el proceso v.gr. decretando pruebas de oficio.

La otra posición de la doctrina, hace una importante crítica acerca del sistema, donde el juez es el director del proceso, argumentando que este a su vez no puede convertirse en dictador, pues esto estaría contribuyendo a la pérdida de imparcialidad del funcionario judicial respecto a las partes, e iría en contravía del derecho fundamental al debido proceso. (Alvarado Velloso, A, 2004).

La prueba de oficio que afecta el debido proceso, se fundamenta a partir de que cualquier elemento que irrumpa la estructura del procedimiento, la oportunidad de defensa o induzca a error, podría configurarse como violatorio al debido proceso. (Alvarado Velloso, A, 2004)

De esta forma, la garantía al debido proceso y que todo ciudadano sea juzgado imparcialmente por un juez y sin actitudes paternalistas de éste con las partes. Luego, la prueba de oficio en estos términos no sería pertinente puesto que podría convertirse en violatoria del debido proceso, específicamente del derecho a la defensa.

2.3.2. La Prueba de Oficio en el Proceso Laboral Peruano.

En el marco jurídico peruano, la prueba de oficio está regulada en diversos cuerpos normativos procesales; pero para fines de nuestra investigación sólo haremos referencia a lo establecido en la legislación procesal civil y laboral.

En el Código Procesal Civil, la prueba de oficio se encuentra prescrita en el artículo 194°, en los siguientes términos:

“Artículo 194.- Excepcionalmente, cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción el Juez de Primera o de Segunda Instancia, ordenará la actuación de los medios probatorios adicionales y pertinentes que considere necesarios para formar convicción y resolver la controversia, siempre que la fuente de prueba haya sido citada por las partes en el proceso. Con esta

actuación probatoria el Juez cuidará de no reemplazar a las partes en su carga probatoria, y deberá asegurarles el derecho de contradicción de la prueba.

La resolución que ordena las pruebas de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad, siendo esta resolución inimpugnable, siempre que se ajuste a los límites establecidos en este artículo.

En ninguna instancia o grado se declarará la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio. El Juez puede ordenar de manera excepcional la comparecencia de un menor de edad con discernimiento a la audiencia de pruebas o a una especial". (Normas Legales, 2010)

En la Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497) se encuentra establecida en el artículo 22°, en los siguientes términos:

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia". (Normas Legales, 2010)

En relación a lo anterior, resaltan diversos elementos importantes, en cuanto a la iniciativa probatoria del juez no es de naturaleza supletoria, sino que actúa de forma complementaria a las partes; lo que deriva en que la actuación de la prueba de oficio por parte del juez sólo debe contemplarse cuando los medios probatorios presentados por las partes se muestren insuficientes para generar el grado de convicción adecuado; partiendo del hecho que el juez es un ente imparcial al que las partes mediante los recursos presentados deben convencer sobre la veracidad de las alegaciones desarrolladas.

Se establece que la decisión del juez para ordenar la presentación de los medios probatorios debe estar altamente respaldada y detallada, donde se refleje de forma

clara, precisa y pertinente los supuestos con los cuales motiva el ingreso de las pruebas de oficio y la finalidad de estos medios probatorios en un determinado proceso; para evitar así cometer una arbitrariedad.

Así como también, se instituye que la decisión del juez de actuar la prueba de oficio es de carácter inapelable, atendiendo al derecho a la prueba que prevalece como un derecho fundamental, y una vez que se ingresa al proceso, forma parte de él, no se apega a ninguna de las partes involucradas.

De igual manera se aclara que la actuación de la prueba de oficio por parte del juez, no representa un deber obligatorio, sino que es una facultad que éste puede decidir si la aplica o no.

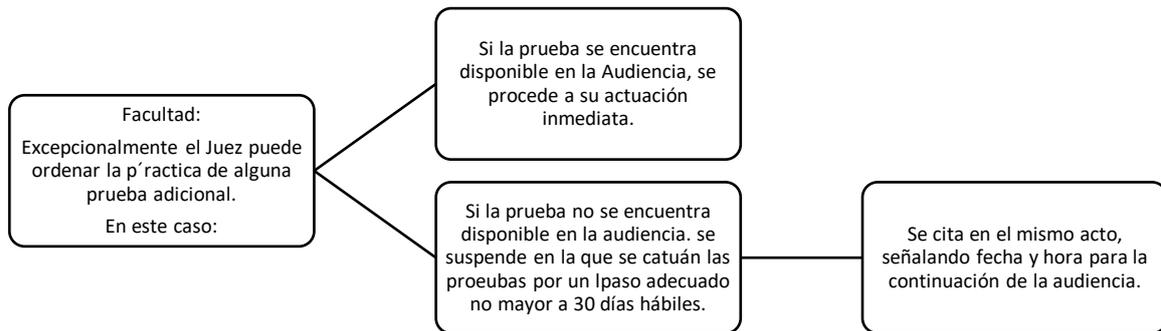
Es decir, está supeditada a la facultad discrecional del juez, y su aplicación o no, no representa en un futuro la nulidad de sentencias.

Se deja por sentado, que el juez al decretar el uso de la prueba de oficio pretende subsanar la insuficiencia probatoria en el proceso, por efectos de los medios presentados por las partes, y constituye como un recurso contribuyente hacia la toma decisión fundada en derecho.

2.3.3. Prueba de Oficio:

Art. 22 de la NLPT:

Figura: N° 1. Prueba de Oficio.



Fuente: Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 - (NLPT)

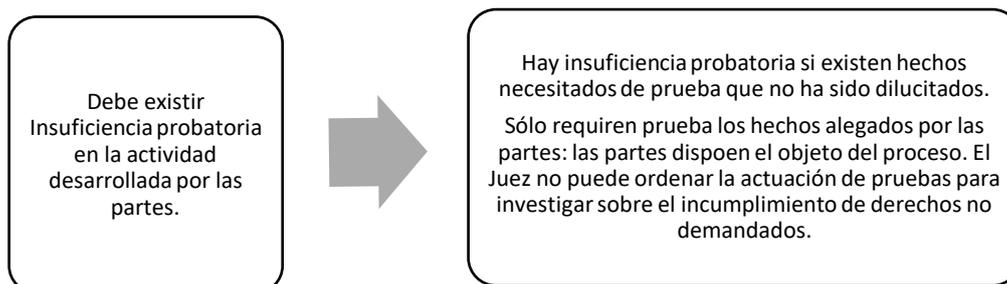
(Acad3mia de la Magistratura, 2017)

Asimismo, se debe tener en cuenta:

- Primero: La decisi3n del Juez de actuar prueba de oficio es inimpugnable. Pero trat3ndose de una facultad excepcional, debe estar adecuadamente fundamentada.
- Segundo: La facultad de actuar prueba de oficio puede ser ejercida en segunda instancia, pero no puede ser invocada encontr3ndose el proceso en casaci3n.
- Tercero: El hecho de que el juez no haga uso de su facultad de actuar prueba de oficio no acarrea la nulidad de la sentencia (la prueba de oficio es discrecional – Cas. N° 104-2000-TACNA). En todo caso, advertida la omisi3n, la prueba de oficio podr3 ser actuada en segunda instancia.

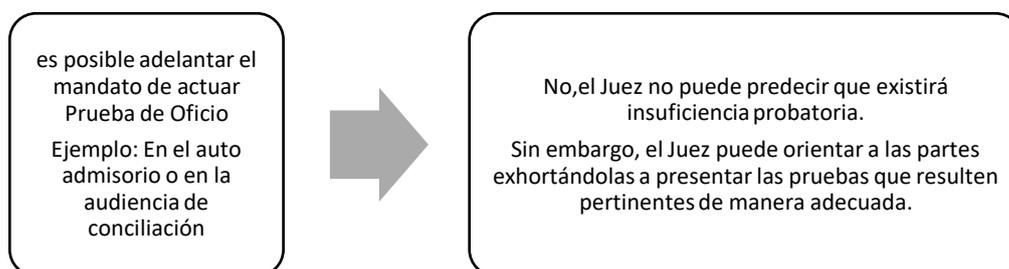
2.3.4. Cuando solicitar la prueba de Oficio.

Figura: N° 2. Cuando se solicita la Prueba de Oficio



Fuente: Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 -

(NLPT) (Academia de la Magistratura, 2017)



Fuente: Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 -

(NLPT) (Academia de la Magistratura, 2017)

2.3.5. Principio de la actuación probatoria y al poder de dirección del Juez Laboral.

El Estado Peruano, en su normativa legal la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley N° 29497, en el artículo N° 22, establece una serie de principios relacionados a la actuación probatoria y al poder de dirección del juez laboral, tales como:

- **Principio de oralidad:** En esta nueva ley se manifiesta que en los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, en las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia, considerando ante todo el respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona asistente en la audiencia; buscando la

contribución en la labor de impartición de justicia, dónde está prohibido mentir, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

- **Principio de inmediación:** Establece que el juez bajo su postura de garante de la equidad y justicia del proceso, debe mantener una relación estrecha y contacto directo y personal con las partes, las pruebas, los medios probatorios y todo lo relacionado al proceso, siempre bajo la tutela de la objetividad e imparcialidad concerniente.
- **Principio de celeridad:** Siempre se debe apuntar hacia la rapidez del proceso, tratando de simplificar los trámites, sin que eso acarree un comportamiento diligente en el mismo, lo que se busca es agilizar y no cometer fallas de forma, en esta ley hay tiempos y procedimientos específicos, por ejemplo, el artículo 47, establece que el juez debe dar a conocer su fallo en audiencia, en un tiempo no mayor de 60 minutos, excepcionalmente, en atención a la complejidad del proceso, se puede diferir el fallo de sentencia dentro de los 5 días hábiles posteriores.
- **Principio de economía procesal:** Se hace presente en el proceso laboral cuando el juez verifica notoriamente la improcedencia de la demanda y la rechaza de plano mediante resolución debidamente fundamentada, ello a efecto de evitar al litigante un largo juicio en que al final se va a llegar a la misma conclusión.
- **Principio de veracidad:** El juez debe garantizar la prevalencia de la verdad real por encima de la verdad formal, apuntando hacia la búsqueda de la misma con objetividad. De igual manera las partes y los abogados representativos de las partes, deben acompañar a dicho proceso actúa de conformidad con la ley al

momento de conducir y presentar las pruebas pertinentes con veracidad y probidad.

2.3.6. Deberes y obligaciones del Juez Laboral.

En la ley N° 29497 se establece que en el proceso laboral, la audiencia principal es la audiencia de juzgamiento, donde el juez, se encarga de mediar, oír, visualizar las sustentaciones de las partes en base a los hechos y pruebas, mediante un ambiente interactivo con el fin de tomar una sentencia apegada a la búsqueda de la verdad real. (Normas Legales, 2010).

En tal sentido, y una vez definidas las posiciones de las partes contenidas y fijadas en la audiencia de conciliación, el debate que se genere en esta etapa versará sobre los hechos que sustentan la demanda, luego, sino se llega a la conciliación se pasa a la audiencia de juzgamiento.

Ahora en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, se evidencia que el papel del juez adquiere una mayor significancia, en todas sus fases, la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, interrogatorios, alegatos y sentencia, puesto que se debe orientar, coordinar y supervisar, con el propósito de alcanzar la verdad, bajo los principios de igualdad, celeridad, inmediación, oralidad, veracidad, entre otros.

2.3.7. La responsabilidad del Juez en relación con los poderes materiales.

Los parámetros que deben cumplir los jueces en el ámbito procesal, se encuentran establecidos en la ley N° 29497, si se circunscribe el área de acción al aspecto probatorio, donde se reflejan los medios para llegar a la verdad, es de gran notoriedad que el juez debe cumplir con los principios que hacen parte del debido proceso

probatorio con el uso de los poderes de instrucción, adhiriéndose a la igualdad, celeridad, oralidad, entre otros. (Normas Legales, 2010)

En estos procesos, prevalece la oralidad, como herramienta fundamental de inmediación, la cual a su vez fortalece los criterios de discusión sobre la prueba y permite con mayor probabilidad proyectar un proceso judicial que se acerque a una valoración consensuada de la prueba. (Ramírez C. Diana, 2014)

Es competencia del juez basar su decisión con los medios probatorios, realizando un juicio de valoración previa a la decisión para determinar si existe suficiente prueba para alcanzar el conocimiento que le exige este estándar de prueba de mayor prevalencia.

De tal forma que si en el juicio de valoración, el juez concluye que todavía existen hechos inciertos o no probados, y que su conocimiento es determinante para darle sentido a la decisión, debe hacer uso de sus poderes de instrucción, resultando que si se establece que la falta de prueba o claridad sobre el hecho es responsabilidad de la inactividad o descuido de la parte responsable, no debe ordenarse prueba de oficio, porque la finalidad de la prueba de oficio es servir a los fines públicos del proceso, y no remediar los errores y las faltas de las partes.

En ese caso el juez deberá aplicar la regla de la carga de la prueba desestimando en forma parcial o total la petición de parte.

Por otro lado, se puede visualizar que existe una segunda responsabilidad del juez en relación con la prueba y radica en que debe diseñar la regla de juicio respecto de la prueba, para poder decidir sobre la veracidad de dicha prueba y no cometer arbitrariedades.

Las obligaciones del juez deben estar alineadas hacia la complementación de su decisión en el juicio, para ello primeramente debe valorar cada prueba detalladamente vinculada al proceso, ya sea por petición de parte o de oficio y en segundo momento, motivar la prueba que se constituye en fundamento de la decisión. (Castillo, V, 2015)

2.3.8. Límites a los Poderes Materiales del Juez.

El estado, así como provee de funciones a entes públicos para hacer cumplir la justicia y el debido proceso, también limita las acciones de dichos poderes y especifica de acuerdo a la función pública jurisdiccional las delimitaciones respectivas, con la finalidad de establecer un equilibrio en la distribución de los poderes que desarrollan los sujetos procesales en sus relaciones probatorias.

En relación a los límites que se pueden establecer a los poderes materiales del juez, reflexiona alegando que de ninguna manera se trata de colocar límites absolutos a las funciones del juez en materia probatoria, siendo un hecho que definitivamente atenta de modo violento y arbitrario a la política pública, sus derechos y garantías constitucionales. (Hunter A. Iván, 2007)

Acerca de los límites más conocidos, el autor, los clasifica en:

- ***Los límites a los hechos controvertidos en el proceso.***

En cuanto a la potestad probatoria limitada a los hechos del pleito, establece que sólo debe considerarse los que tengan pretensión al caso y estén destinados a demostrar la verdad o falsedad de las afirmaciones factuales, dejando sin consideración los que se escapan de mostrar los hechos y que no sean afirmados por las partes, siendo irrelevante verificar su correlación a la realidad empírica.

- ***Los límites a las fuentes probatorias que consten en la causa.***

Aprueba garantizar la debida imparcialidad del juez, con motivo de sólo hacer constar en el proceso las fuentes de prueba sobre las cuales posteriormente tendrá lugar su actividad probatoria, con el propósito de evitar que el juez se refiera a la subjetividad, y pueda caer en la utilización de conocimientos ajenos a la veracidad y realidad de las pruebas, que se encuentran en divergencia de los resultados que figuran en las actas.

Su actuación debe restringirse únicamente a las fuentes probatorias que ya constan sin buscar fuentes nuevas, de suceder lo contrario quedaría en tela de juicio su imparcialidad porque sería incontrolable verificar su fuente de conocimiento respecto de las pruebas que utilizará para resolver la controversia sometida por las partes.

- ***Los límites relacionados a la posibilidad de rendir contraprueba y permitir ejercer el derecho de defensa de las partes de ampliar las pruebas inicialmente propuestas.***

Del tercer límite relacionado a la posibilidad de rendir contrapruebas y permitir ejercer el derecho de defensa de las partes y ampliar las pruebas inicialmente propuestas, no existe una exigencia de identidad entre la prueba ofrecida por el juez y la contraprueba de la parte.

De igual modo, no se infringe la garantía si la parte decide no rendir contraprueba y renuncia a tal posibilidad, ya que la garantía se agota con la simple posibilidad de aportar prueba; sin embargo, un atento examen de esta garantía

supone que las partes y el juez conocen el contenido o mérito de los elementos probatorios rendidos en el proceso, de ahí que tengan la opción de contraprobar.

2.3.9. Los Límites a la Facultad de actuar la Prueba de Oficio.

La NLPT (a diferencia del CPC y de la LPT) no prevé expresamente límites para el ejercicio de la facultad de incorporar medios probatorios de oficio. Solo señala que debe ser excepcional y que no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación.

- ***Límites propuestos desde la doctrina.***

- La prueba debe limitarse a los hechos controvertidos o discutidos por las partes (no introducir HECHOS).
- En el expediente deben constar las fuentes de prueba (por ejemplo, la identidad del testigo que deberá declarar).
- Respeto del principio de contradicción (no es una prueba privilegiada).

- ***Límite Constitucional.***

No obstante que la NLPT no impone límites claros al ejercicio de esta facultad, debe entenderse que se sujeta a los límites derivador de las disposiciones constitucionales (motivación e imparcialidad judicial).

2.3.10. El Juez deja de ser Imparcial.

Debe existir un equilibrio entre el Principio de Neutralidad del Juez y la Prueba de Oficio, que es la clave para evaluar el ejercicio razonable de las atribuciones del juez: La búsqueda de la verdad real.

- Principio de Veracidad.
- El juez profundiza en los hechos asumiendo un rol activo en la búsqueda de la verdad.
- No es un juez investigador, pero la prueba aportada por las partes no ha acreditado la veracidad o falsedad de los hechos necesitados de prueba.
- La actuación de prueba de oficio no afecta la neutralidad del juzgador: el juez no sabe a quién puede beneficiar o perjudicar una prueba de oficio.

2.3.11. Es posible solicitar la nulidad de la sentencia porque no se actuó prueba de Oficio.

- La sentencia no es nula porque el juez no haya actuado pruebas de oficio (la prueba de oficio es discrecional – Cas. N° 104-2000-TACNA).

En caso se permitiera la nulidad de la sentencia se afectaría la celeridad del proceso.

- Entonces ¿qué ocurre si el juez no hizo lo necesario para llegar a la verdad real?

Si el juez de primera instancia no ordenó la actuación de prueba de oficio, el superior jerárquico tiene la facultad de ordenarla, si la considera necesaria para llegar a la verdad real.

Prueba de Oficio en segunda Instancia:

“Casación N° 799-99 – Arequipa “(...). El artículo cincuenta y uno en sus incisos segundo y tercero así como el artículo ciento noventa y cuatro de la norma procesal autorizan a los jueces a actuar las pruebas que consideren pertinentes para el esclarecimiento de los hechos controvertidos (...). Que así, la Sala Superior, al advertir situaciones descritas en la impugnada y considerar que los medios probatorios actuados en el proceso no son suficientes para crear en el juez convicción sobre la materia en controversia, ha hecho uso de la facultad mencionada (...). Que siendo así, no se puede sostenerse válidamente que al expedirse la

impugnada se haya incurrido en la causal que se denuncia (contravención a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso)”.

Casación N° 1999-99-Chincha “El colegiado Superior está facultado para disponer la actuación de medios probatorios de oficio si llega a la conclusión de que los actuados son insuficientes para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia”.

2.4. Hipótesis.

La incorporación de la Prueba de Oficio en el Proceso Laboral Ordinario, está limitada a: *hechos controvertidos o discutidos por las partes (no introducir hechos); Que en el expediente deben constar las fuentes de prueba y por último, el respeto del principio de contradicción (no es una prueba privilegiada).*

2.5. Operacionalización de Variables.

Variable independiente.

- Prueba de Oficio.

Variable dependiente.

- Proceso Ordinario Laboral.

Variable Interviniente.

- Derecho Comparado.

LÍMITES QUE DEBEN RESPETAR LOS JUECES PARA ACTUAR LA PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCESO PENAL ORDINARIO LABORAL.

Categorías	Definición.	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
<p>Variable Independiente: Prueba de Oficio.</p>	<p>Medio probatorio que es actuado por decisión unilateral del juez, quien así lo considera necesario para el mejor esclarecimiento de los hechos, antes de resolver una causa sometida a su conocimiento.</p>	<p>Límites a la facultad de actuar la Prueba de Oficio:</p>	<p>(30) # de actas analizadas donde se la incorporado la prueba de oficio durante el año 2018.</p> <p>Analizar: *Hechos controvertidos o discutidos por las partes (no introducir HECHOS); *En el expediente deben constar las fuentes de prueba *El respeto del principio de contradicción (no es una prueba privilegiada).</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación. • Línea de tiempo. • Fichas de resumen. • Fichas bibliográficas. • Registro de datos. <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (30) registros de audio de actas donde se ha incorporado la Prueba de Oficio durante el Año 2018 • Medios Electrónicos. • Documentales. •
<p>Variable dependiente: Proceso Ordinario Laboral</p>	<p>Pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originados en una ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista. NLPT Ley 29497. Art. 2. De la NLPT</p>	<p>Pretensiones recogidas en el art. 2 de la Nueva Ley Procesal Laboral. (Ley N° 29497).</p>	<p>Acceso a la jurisdicción predeterminada. Autonomía del Juez Garantía del Debido Proceso. Principio Protector (regla in dubio pro operario; regla de la norma más favorable y regla de la condición más beneficiosa) Principio de Veracidad (Principio de Primacía de la Realidad). Principio de Igualdad. Principio de continuidad laboral. Principio de razonabilidad. Principio de inmediatez Derecho de Defensa. Discrecionalidad del Juez. Derecho de juez Imparcial.</p>	
<p>Variable Interviniente: Derecho Comparado</p>	<p>Disciplina que se basa en la comparación de ordenamientos jurídicos de distintos países para los mismos casos planteados (esto dentro de una perspectiva funcionalista).</p>	<p>Latinoamérica Chile y Colombia</p>	<p>Análisis comparativo entre ordenamientos Jurídicos.</p>	

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de Investigación.

La presente tesis de es de tipo Aplicada de método descriptivo no experimental, donde pues pretende caracterizar los límites que deberían considerarse para la solución de un vacío legal existente sobre el límite que deberían tener los jueces para actuar la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral.

3.2. Diseño de Investigación.

- **No Experimental.** El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010)
- **Retrospectiva.** La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado. Para desarrollar la investigación, se observaron las actas de registro de audio de los procesos ordinarios laborales de la provincia de Cajamarca durante el año 2018, donde se observó la incorporación de la prueba de oficio por parte del magistrado director del debate. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)
- **Transversal.** La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable:

debido proceso; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia. Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio.

3.3. Área de Investigación.

Derecho laboral.

3.4. Dimensión Temporal y espacial.

La investigación es de naturaleza transversal, que es aquella donde se recoge la información en un periodo de tiempo establecido. En esta investigación se analizaron las actas de registros de audio de los procesos ordinarios laborales donde los jueces especializados laborales de Cajamarca ordenaron prueba de oficio, durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2018.

3.5. Unidad de análisis, población y muestra.

- La unidad de análisis estuvo constituida por cada una de los 30 audios obtenidos registrados en la central del Poder Judicial, durante el año 2018.
- La Población constituida por los Procesos Ordinarios laborales donde el Juez Laborar ha solicitado la Incorporación de la Prueba de Oficio, durante el Proceso, por falta de incertidumbre durante la resolución del caso.
- La muestra constituida por 30 actas de audio donde se ha solicitado la incorporación de la Prueba de Oficio durante el Proceso durante el año 2018.

3.6. Métodos.

- **Exégesis Jurídica.** - La exégesis se interesa por una interpretación gramatical del texto legislativo, atendiendo al hecho de conocer porque prescribe un artículo

determinado en un ordenamiento jurídico específico, con la aplicación de este momento se podrá analizar las actas de registros de audio de los jueces especializados laborales de Cajamarca con la finalidad de verificar cómo vienen actuando la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral y conociendo qué criterio tienen respecto de su oralización.

- **Dogmática Jurídica.** - El método dogmático trata de ir un paso más allá de la exégesis y subsume a la hermenéutica jurídica. Lo que se busca es que la interpretación del texto normativo no sea aislada sino que buscar uniones entre otras ramas del derecho, arribando a un análisis global entre todas ellas. En la presente investigación, la dogmática jurídica se utilizará para estudiar los fundamentos jurídicos expresados sobre los criterios que se deben tener los jueces para actuar sobre la prueba de oficio en el proceso ordinario laboral, enfatizando en salvaguardar la previsibilidad de las decisiones judiciales, así como el principio de seguridad jurídica.

3.7. Técnicas de Investigación.

Se utilizará la observación indirecta, como única técnica. La investigadora con el apoyo de un asesor, preparado y capacitado, observará de forma indirecta las variables a través de los indicadores de cada una de sus dimensiones.

Las técnicas a desarrollar fueron las siguientes:

- **La primera etapa.** La cual fue aplicada de manera abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación.
 - Bitácora o diario de campo: Es un documento que sirve para registrar ideas, observaciones y hacer bosquejos del trabajo de investigación, de tal forma que

permita sistematizar ideas.

- **Segunda etapa.** En base a una actividad más sistémica, en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y del análisis.
 - Fichaje: Ficha de resumen y fichas bibliográficas. Registrar información bibliográfica relacionada con la investigación.
 - Recopilación documental: Permitirá recoger información
- **La tercera etapa.** Igual que las anteriores, más consistente, y que consistió de manera analítica y más profundo, donde habrá articulación entre los datos y la revisión de la literatura.
 - Análisis documental. Permite registrar en forma ordenada los hechos que pudo suscitarse y los que sucedieron durante el desarrollo de la investigación.

3.8.Instrumentos.

De los instrumentos durante esta actividad se evidenció desde el instante, que el investigador aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las actas de audiencias donde el Juez Laboral, ha solicitado la incorporación de la Prueba de Oficio.

- Ficha de observación,
- Línea de tiempo,
- Fichas de resumen,
- Fichas bibliográficas.

Acto seguido, el investigador con ayuda de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos se llevó el recojo de datos.

3.9.Limitaciones de la Investigación.

La principal limitación que se ha tenido para la presente investigación, es el detectar la cantidad de expedientes que existen desde el mes de enero a diciembre del año 2018, por motivo que de la solicitud presentada para poder tener acceso a la data, no es tramitada con celeridad, acarreando pérdida de tiempo, asimismo, luego de los audios de los ordinarios laborales y revisarlos para escoger cuáles son apropiados a la investigación de acuerdo a los objetivos planteados.

Adicionalmente por el efecto de la pandemia mundial del virus CO-VID 19, los espacios de los tribunales se mantuvieron cerrados por un periodo de tiempo considerable, considerando entonces la recopilación de la información de manera virtual de treinta (30) expedientes correspondientes al lapso de tiempo en estudio.

3.10. Aspectos éticos de la Investigación.

- **Autonomía:** Dicha investigación fue realizada por nuestra autonomía al realizar el recojo personalmente acudiendo en varias oportunidades al Poder Judicial, en especial, el Juzgado Laboral. También, los aspectos éticos se verán plasmados en el no plagio de otras investigaciones, asegurando la autoría de lo escrito, habiéndose citado toda la información que se haya tomado de otro autor.
- **No maleficencia.** La información se obtuvo luego que el presidente de la Corte Superior de Cajamarca, diera permiso de acceso a la data, para la obtención del registro de audios del Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca.
- **Privacidad:** Se respeta el anonimato de las personas intervinientes en el Proceso.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

De acuerdo a la aplicación del instrumento a las actas de registros de audio de los procesos ordinarios laborales donde los jueces laborales de Cajamarca ordenaron prueba de oficio, para el período comprendido entre los meses de enero a diciembre de 2018.

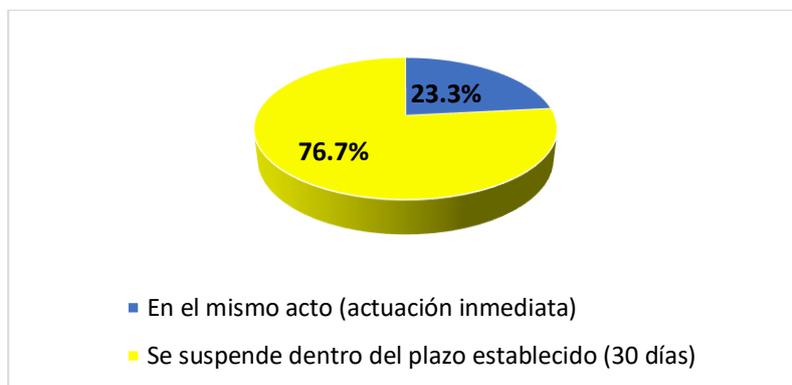
4.1. Resultados.

Tabla N° 1: Durante la audiencia de Juzgamiento cuándo se solicitó la Prueba de Oficio.

Durante la audiencia de Juzgamiento cuándo se solicitó proceder la Prueba de Oficio.	N°	%
En el mismo acto (actuación inmediata)	7	23.3
Se suspende dentro del plazo establecido (30 días)	23	76.7
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Gráfico N° 1: Durante la audiencia de Juzgamiento cuándo se solicitó la Prueba de Oficio.



Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Interpretación: En la presente tabla y gráfico se visualiza que 07 actas registradas en sistema de audio, equivalente a un 23.3%; donde la prueba de oficio ha sido realizada en el mismo acto por solicitud del Juez Laboral en proceso ordinario, debido a la disponibilidad de su actuación.

Por otro lado, se visualiza un 76.7% equivalente a 23 actas registradas en sistema de audio donde el Juez Laboral solicito se suspenda la audiencia, porque la prueba no se encuentra disponible, y que la audiencia sea reprogramada dentro del plazo establecido en la Ley (30 días Hábiles). Se cita en el mismo acto, señalando fecha y hora para la continuación de la audiencia.

El art. 22 de la NLPT Ley 29497, señala excepcionalmente el Juez Puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispondrá lo conveniente para su realización procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso de 30 días, decisión que es inimpugnable, siendo que la omisión del juez de optar por esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

La Academia de la Magistratura en su Guía de actuación de la Nueva. Ley Procesal del Trabajo. Ley 29497 - (NLPT). Manifiesta que de la facultad del actuar la prueba de oficio se tiene que: Si la prueba se encuentra disponible en la audiencia, se procede a su actuación inmediata; o, Si la prueba no se encuentra disponible en la audiencia, se suspende la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta 30 días hábiles. Se cita en el mismo acto, señalando fecha y hora para la continuación de la audiencia. (Academia de la Magistratura, 2017)

Proceso Ordinario Laboral N° 069-2018 -0-0601-JR-LA-02

REPOSICIÓN A PUESTO DE TRABAJO

Pretensión: Reposición a Puesto de Trabajo

2da. Instancia. Sala Laboral Permanente.

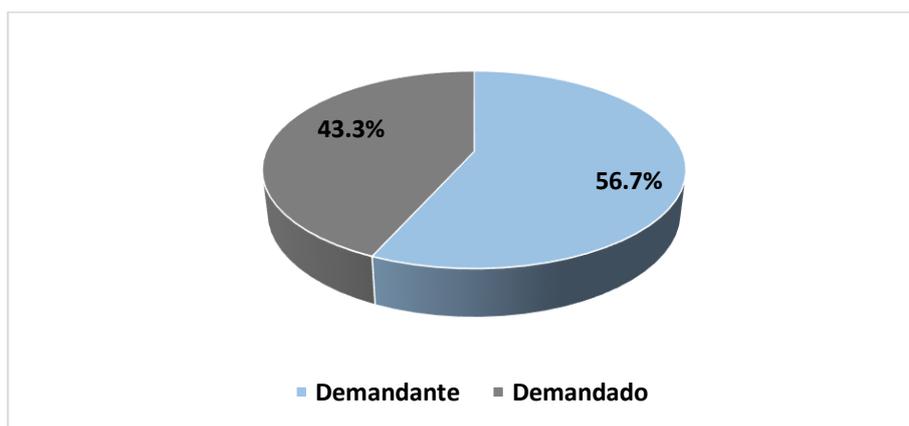
Demandante	Demandado	Nexo causal	Juez (motivación) (valoración)	Prueba de Oficio	Límite Vulnerado
<p>Persona de Iniciales F.P.V.</p> <p>El recurrente manifiesta que ha habido desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.</p> <p>Ingreso a laboral el 27 de noviembre del 2017 hasta el 3 de junio del 2018.</p> <p>Asimismo solicita ordena la reposición a su puesto de trabajo como personal Obrero; al haberse configurado su despido como incausado, con el pago de remuneraciones dejadas de percibir así como de las costas y costas del proceso.</p> <p>El juzgado de Primera Instancia valora que la parte demandante no ha acreditado la desnaturalización de contratos conforme al art. 77 del decreto legislativo N° 728, al no haber acreditado labor efectiva los tres primeros días del mes de junio.</p>	<p>Clínica Limatambo.</p> <p>La emplazada apela indicando que existe causal de infracción del artículo 21 de la Ley N°29497.</p> <p>Porque el trabajador no ha acreditado la labor efectiva de los 3 primeros días del mes de junio.</p> <p>Así mismo sostiene que el demandante no ha presentado los vouchers de combustible de fecha uno y dos de junio del 2018, medios probatorios presentados de manera extemporáneos en la audiencia de Juzgamiento. Por lo que no deben ser valorados.</p>	<p>la controversia se centra en determinar si el demandante ha sido objeto de un despido nulo por razones de desnaturalización de contrato.</p> <p>Artículo 77. Del Decreto legislativo 728. En caso de inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, el Juez podrá disponer la reincorporación temporal del trabajador, sin que ello inhiba al juzgador de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del término de Ley.</p>	<p><i>El Juez de la causa se amparándose en la facultad prevista en el artículo 22 de la NLPT (Ley 27497) en su rol protagónico admitió tales pruebas con la calidad de prueba de oficio sin que la recurrente hubiese cuestionado en dicho acto la validez de dichos documentales.</i></p>	<p>Ordena la Prueba de Oficio incorporando los vouchers. presentados en la audiencia de juzgamiento.</p>	<p>El Juez en este caso no Vulnera ningún límite establecidos</p>

Tabla N° 2: A quién favoreció la incorporación de la prueba de Oficio Solicitada por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.

A quién favoreció la incorporación de la prueba de Oficio Solicitada por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.	N°	%
Demandante	17	56.7
Demandado	13	43.3
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Gráfico N° 2: A quién favoreció la incorporación de la prueba de Oficio Solicitada por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.



Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Interpretación: En la presente tabla y gráficos se observa que 17 actas registradas en sistema de audio, equivalente a un 56.7%; la prueba de oficio incorporada por el Juez ha sido favorable para la parte demandante. Asimismo, se observa que 13 actas registradas en sistema de audio equivalente a un 43.3% la incorporación de la prueba de Oficio ha sido a favor de la parte demandada.

El sentido racional de la prueba de oficio. Relacionar la función epistemológica de la prueba (como opción más racional que nos ofrece la doctrina) con la llamada

“prueba de oficio”, nos permite reafirmar que dicha potestad es propiamente una iniciativa probatoria del juez y no una prueba que le pertenezca al juez o que su función sea distinta a las pruebas aportadas por las partes desde su iniciativa. Su propósito no puede ser otro que ser también un instrumento epistemológico o de conocimiento del que se vale el Juez para lograr precisamente la verdad de los hechos en el proceso y con ello obtener no sólo la solución de la controversia en el caso concreto sino que se plasme una decisión lo más justa posible.

Como vemos se trata de una herramienta que el ordenamiento jurídico reconoce al juez, que permite proveerle la información que necesita para la confirmación de las narraciones sobre los hechos (fuentes de prueba) para superar una insuficiencia probatoria, con el ulterior propósito de alcanzar la verdad del proceso.

Comprender este sentido funcional nos permite dar el primer paso para hablar seriamente de la racionalidad de la iniciativa probatorio del juez.

Por ende, no es muy racional el sistema jurídico que reconozca dicho poder y le asigne el propósito de lograr la mera convicción del juez, como erradamente se piensa, sino para lograr la confirmación de las alegaciones de las partes desde un procedimiento cognoscitivo y objetivo que nos permita reconstruir verazmente los hechos, especialmente frente a una insuficiencia probatoria, que es uno de los presupuestos que justifica dicho accionar del juez. Aquí se observa el siguiente caso:

Proceso Ordinario Laboral N° 01960-2017-0-0601-JR-LA-03

REPOSICIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Materia: Derechos Laborales **Pretensión:** Reposición al Puesto de Trabajo. **2da. Instancia.** Sala Laboral Permanente.

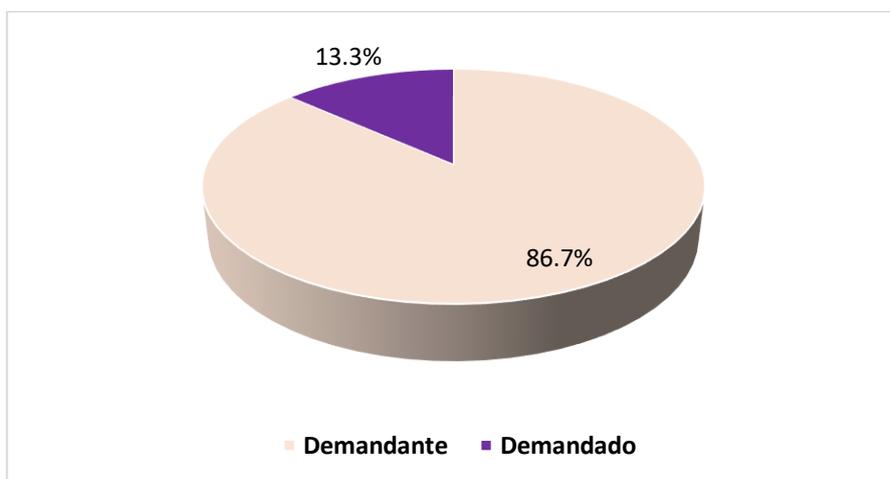
Demandante	Demandado	Nexo causal	Juez (motivación) (valoración)	Prueba de Oficio	Límite Vulnerado o no vulnera
<p>Persona de Iniciales M. M. L.</p> <p>El recurrente pretende que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando.</p> <p>el contrato de trabajo fue indeterminado, desde el 14 de marzo del 2016 hasta el 31 de julio del 2017.</p> <p>Además no se acredita que la demandada le haya imputado alguna falta grave que desencadene el despido. (despido incausado)</p>	<p>Municipalidad Distrital Baños del Inca.</p> <p>La emplazada contesta la demanda señalando que la existe caducidad, indicando que la fecha hasta la que trabajo fue el 13 de junio del 2017, con el cual se cancela su remuneración y que opera la petición de reposición de trabajo.</p>	<p>El nexo causal viene a ser la relación de causa - efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar.</p> <p>la controversia se centra en determinar si existe de una causa justa de despido prevista en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de productividad, Competitividad Laboral. Cese de la relación laboral.</p> <p><i>Reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 14 de marzo del 2016 al 13 de junio del 2017 bajo el régimen laboral D. ley. 728.</i></p>	<p>Se genere la convicción de que la prueba extemporánea ofrecida por la parte demandante en primera instancia fuera de plazo (constancia de fecha 15 de agosto del 2017) emitida por el gerente de la Municipalidad o entidad demandada y conforme al artículo 22 de la ley 29497 debe ser incorporada de oficio en esta instancia puesto que resulta pertinente y útil para resolver el caso.</p> <p>Se evidencia que el último día de trabajo del demandante se produjo el 31 de julio del 2017, dentro del plazo de ley (30 días); por lo tanto se debe reponer al trabajador en su puesto de trabajo.</p> <p>Además no se ha acreditado la comisión de alguna falta grave que genere el despido del trabajador por causa justa.</p>	<p>El Juez de 2da Instancia.</p> <p>Ordena la Prueba de Oficio de la constancia de fecha 15 de agosto donde se indica que la fecha de inicio y termino de la relación laboral es el 31 de julio del año 2017.</p> <p>Se fija dentro del plazo de 30 días hábiles para la presentación de dicha prueba de Oficio.</p>	<p>El Juez cumple al incorporar la prueba de Oficio respetando los límites establecidos, puesto que versa sobre hechos controvertidos.</p> <p>Conclusión: Declarar fundada la demanda interpuesta por M.M.L. reconociendo que existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 14 de marzo del 2016 hasta el 31 de julio del 2017.</p> <p>Ordenar la reposición del demandante a su puesto de trabajo.</p> <p>La indemnización por daños y perjuicios solicitada por el actor por responsabilidad contractual deriva de un despido incausado.</p>
<p>Postura:</p> <p>No se ha tenido en cuenta que la fecha de despido se produjo el 31 de junio y no el 13 de junio del año 2017</p> <p>No se ha tomado en cuenta la constancia policia que presenta indica que la fecha de despido se produjo el 31 de junio del 2017</p>	<p>Postura:</p> <p>Porque su contrato se ha cumplido y existe caducidad de acción para interponer demanda pasado el plazo de 30 días hábiles.</p>				

Tabla N° 3: Existe conformidad por las partes sobre la incorporación de la Prueba de Oficio solicitadas Por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.

Existe conformidad por las partes sobre la incorporación de la Prueba de Oficio solicitadas Por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.	N°	%
Conforme con la Decisión	26	86.7
Inconforme con la Decisión	4	13.3
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Gráfico N° 3: Existe conformidad por las partes sobre la incorporación de la Prueba de Oficio solicitadas Por el Juez en el Proceso Ordinario Laboral.



Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Interpretación: En la presente tabla y gráfico se muestra que 26 de las partes (entre demandantes y demandados) equivalente al 86.7%, estuvieron satisfechos con la decisión adoptada por el Juez, de incorporar la prueba de Oficio la cual sirvió para resolver la controversia que existía entre ellas.

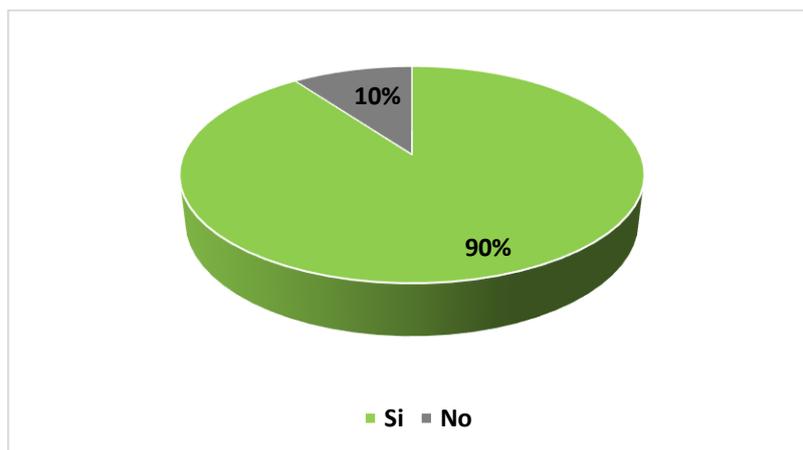
04 actas registradas en sistema de audio en la cual las partes entre demandantes y demandados, se encuentra insatisfechos por la decisión adoptada por el Juez, alegando que no es lo que ellos han planteado, y que mucho no tiene derecho al principio de contradicción, por cuanto la prueba de Oficio en el Juzgado pertinente tiene la calidad de consentida y ejecutoriada (cosa Juzgada).

Tabla N° 4: El Juez Laboral motivo correctamente sus sentencias después de incorporar la Prueba de Oficio.

¿Se motivó la prueba de oficio?	N°	%
Si	27	90.0
No	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Gráfico N° 4: El Juez Laboral motivo correctamente sus sentencias después de incorporar la Prueba de Oficio.



Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Interpretación: Con respecto a la información presentada en la tabla y gráfico 4 se muestra que el 90% en relación a 27 sentencias, el Juez ha motivado fehacientemente la prueba que ha sido solicitada a discreción del Juez. Un 10% equivalente a 03 actas se verifica, que la motivación ha sido insuficiente por cuanto afecta garantías recogidas en el debido proceso.

El mandato constitucional de motivación no se limita a las sentencias si no que se proyecta a las resoluciones en general, lo que comprendería a los autos, que es la resolución con la que se pone en práctica la iniciativa en estudio.

Su principal función consiste en hacer posible un posterior control sobre las razones presentadas por el juez como fundamento de la decisión, sean sobre los aspectos de las premisas de derecho o sobre la fáctica. Desde esta particular visión es posible apreciarla como forma de una justificación racional elaborada ex post respecto de la decisión, cuyo principal objetivo es permitir el control sobre la racionalidad de la propia decisión.

El principio de motivación de las resoluciones judiciales vinculadas a la observancia del debido Proceso. Art. 139 de la Constitución y el Art. 138 de la constitución el primer nivel de protección de los derechos fundamentales les corresponde a los jueces del poder judicial a través de los procesos judiciales ordinarios.

La vinculación de la motivación con la iniciativa probatoria del juez, no se ubica específicamente en la motivación de la decisión sobre el derecho o de la premisa jurídica (quaestio iuris), sino propiamente esta motivación se ubica en el plano de la decisión sobre los hechos o la premisa fáctica (quaestio facti).

Siendo así, no habría ningún inconveniente en hacer extensivas las cuestiones conceptuales antes descritas, especialmente con la valoración de las pruebas y al juicio sobre el hecho.

En estos términos, la motivación sobre los hechos es tan igual de importante como lo es la motivación sobre el derecho aplicado, pues se trata en definitiva de una garantía de racionalidad y control de la valoración de las pruebas. En este contexto, motivar los hechos consiste en exponer o explicar, con la forma de una argumentación justificativa, el

razonamiento que permite otorgar una eficacia determinada a cada medio de prueba y que sobre esta base, fundamenta la elección a favor de la hipótesis sobre el hecho de que, con las pruebas disponibles, tiene un grado de confirmación lógica más elevado. Esto supone al menos dos cuestiones: i) que debe precisar los datos empíricos asumidos como elementos de prueba, de las inferencias que se han formulado y de los criterios utilizados para extraer sus conclusiones probatorias; y ii) que debe dar cuenta de los criterios con que se justifica la valoración conjunta de los distintos elementos de prueba, así como de las razones que fundamentan la elección final para que la hipótesis sobre el hecho esté justificada.

Estos criterios son aplicables para de motivación de la decisión sobre la “prueba de oficio”, pues el juez al momento de identificar la insuficiencia probatoria, presupuesto para su actuación, tiene la obligación de exteriorizar las inferencias probatorias que le han servido al juez para llegar a la conclusión que era completamente necesario utilizar dicha potestad, tomando en cuenta las narraciones fácticas formuladas por las partes y una real valoración individual y conjunta de los elementos de prueba.

De esta manera, podemos observar que el ordenamiento nacional (y también comparado) se orienta hacia una concepción racional de la decisión judicial no sólo sobre las sentencias, sino también sobre los autos que disponen la prueba de oficio, puesto que imponen a los jueces con mayor intensidad la obligación de motivar estas decisiones. Esto se ve de manifiesto, tanto en las leyes infra-constitucionales como en las normas constitucionales. Dicho en otras palabras: todo juez está enteramente obligado a ofrecer y exponer una justificación racional del auto por el que ejerce la iniciativa probatoria

El art. 50 inc. 6 del CPC; el deber de fundamentar las resoluciones judiciales y al principio de congruencia que impone la obligación de resolver conforme a lo peticionado, evitando una omisión o un exceso de las pretensiones formuladas en el proceso.

En cuanto al nexo de causalidad, el artículo 1321° del Código Civil Peruano, que define la responsabilidad civil contractual, el daño debe ser consecuencia inmediata y directa de la inejecución. Aquí se observa el siguiente caso analizado:

Proceso Ordinario Laboral N° 148-2018 -0-0601-JR-LA-02

NULIDAD DE DESPIDO

Pretensión: Nulidad de Despido por discriminación.

1ra. Instancia. Juzgado Especializado laboral.

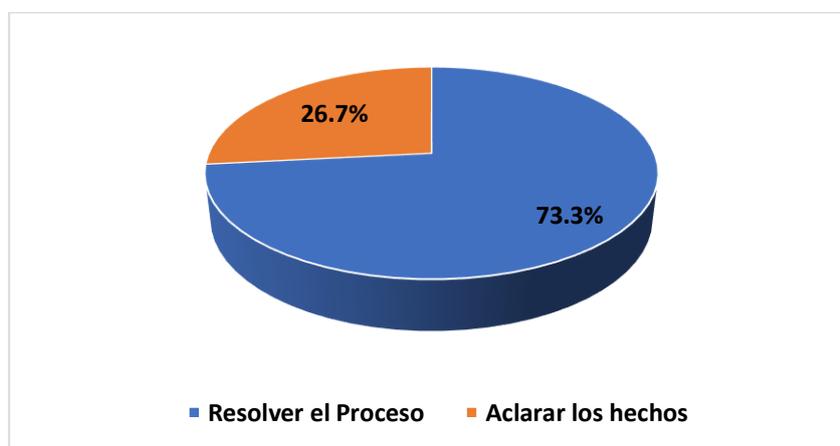
Demandante	Demandado	Nexo causal	Juez (motivación) (valoración)	Prueba de Oficio	Límite Vulnerado
<p>Persona de Iniciales A.H.CH.</p> <p>El recurrente pretende que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando.</p> <p>Alega que la emplezada lo ha despedido porque se encuentra incapacitado</p> <p>El demandante ha sido despedido por razones de discriminación derivadas de su condición de discapacitado o inválido, debido a que del contenido de las cartas referidas, no se desprende que el supuesto detrimento de las facultades del trabajador sea determinante para el desempeño de las labores que desempeñaba.</p> <p>Postura:</p> <p>Dicha nulidad se basa en un supuesto de discriminación</p>	<p>Mínera Yanacocha S.R.L.</p> <p>La emplezada contesta la demanda señalando que el despido no fue por la incapacidad que padece el demandante y por ende no es consecuencia de discriminación por discapacidad, sino por conductas impropias por el demandante.</p> <p>Postura:</p> <p>Por haberse apropiado de bienes de la empresa en su condición de Discapacitado.</p>	<p>la controversia se centra en determinar si el demandante ha sido objeto de un despido nulo por razones de discriminación por su condición de incapacidad, o si ha sido despedido por haber incurrido en la comisión de una causa justa de despido prevista en el Decreto Supremo N.O 003-97-TR.</p> <p>en caso de nulidad de despido el trabajador no solo debe acreditar la relación laboral sino además, el motivo del despido.</p> <p>la existencia del nexo causal entre el despido y la causa alegada, es decir, que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador, lo cual se demuestra a partir de la existencia de actitudes o conductas precedentes de este último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores. Art. 29 Es nulo el despido que tenga por motivo:</p> <p>Por el demandado literal c: Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.</p> <p>literal d. Por parte del demandante: discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole</p>	<p><i>Se genere la convicción de que el trabajador ha sido despedido, no por discriminación, sino porque inicio un proceso judicial contra el empleador.</i></p>	<p>Ordena la Prueba de Oficio para corroborar si el Empleador despidió al trabajador por iniciar un proceso judicial ante él.</p>	<p>El Juez Vulnere el límite a los hechos controvertidos en el proceso, donde, la prueba debe limitarse a los hechos controvertidos o discutidos por las partes (no introducir HECHOS). En el presente caso la nulidad de despido por discriminación.</p>

Tabla N° 5: Según el fundamento bajo el cual se motivó la prueba de oficio.

Según el fundamento bajo el cual se motivó la prueba de oficio.	N°	%
Resolver el Proceso	22	80.3
Aclarar los hechos	8	26.7
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Gráfico N° 5: Según el fundamento bajo el cual se motivó la prueba de oficio.



Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Interpretación: Por lo que se refiere a la información mostrada en la tabla y gráfico 5, se verifica que el 73.3% equivalente 22 actas, se incorporó la prueba de Oficio con la finalidad de resolver la pretensión en cuestión, lo que está acorde con los principios del uso de las pruebas de oficio en las fases de las audiencias de juzgamiento.

El 26.7% que su equivalente es 08 actas la incorporación de la prueba de Oficio fue para la aclaración de los hechos.

De la Oportunidad de presentar los medios probatorios se encuentran recogidos en el art. 21 de la NLPT (Ley 29497) .

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias.

Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento.

La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

Respecto a la oportunidad de para el ofrecimiento de los medios probatorios, la NLPT los medios probatorios son ofrecidas únicamente en el momento de la presentación de la demanda y en la contestación de la misma; sin embargo, también otorga un carácter extraordinario a la presentación de las mismas donde se señala que pueden presentarse en el momento anterior a la actuación probatoria si se refieren a hechos nuevos o si se refieren a hechos conocidos u obtenidos con posterioridad.

El ofrecimiento extraordinario de los medios probatorios deberá ser presentados inmediatamente después de la etapa de confrontación de posiciones salvo que el juez laboral lo solicite a través de una prueba de oficio.

Dicho esto, si de la prueba aportada en el proceso los juzgadores advierten la existencia de otros medios probatorios relevantes, deben incorporarlos de oficio, respetando las formalidades para su admisión, permitiendo que la otra parte pueda

pronunciarse sobre los documentos admitidos y teniendo cuidado que dicha incorporación no implique la subrogación de la defensa de una de las partes.

En el presente caso se muestra que se busco aclarar los hechos sobre el reintegro de remuneraciones, las cuales habían sido descontadas al trabajador por irregularidades de la parte empleadora.

Exp: 0074-2018-JP-LA-01

REINTEGRO DE REMUNERACIONES

Pretensión: Reintegro de remuneraciones, por descuentos indebidos efectuados por su empleadora. (adelantos de sueldos, contratos no procedentes, descuentos por exceso de bonificación, adelantos de comisión y descuentos por artículos Promocionales)

Demandante	Demandado	Nexo Causal	Juez. Motivación (valoración)	Incorporación de Prueba de Oficio.	Se vulnera Límite
Persona de iniciales. J.L. R. M.	AFP Integra				
Alega que la suma restada asciende a la suma de S/ 94.165.81 nuevos soles. Mas los intereses de costas y costos. Periodo 18/07/2015 al 18/07/2018.	<p><i>El empleador no ha acreditado debidamente cada uno de los descuentos referidos por el actor.</i></p> <p><i>No puede constatarse, ni verificarse en forma exacta, las razones por las que los descuentos fueron efectuados.</i></p> <p><i>No obra documento alguno emitido por la demandada en autos, en el que conste que por la entre de los artículos promocionales.</i></p>	<p>Relación contractual.</p> <p>Prestación de servicios: (adelantos de sueldos, contratos no procedentes, descuentos por exceso de bonificación, adelantos de comisión y descuentos por artículos Promocionales)</p>	<p>Valora que la accionada no ha cumplido con acreditar que los descuentos efectuados en la remuneración del actor, por los rubros examinados, correspondan a los adelantos y préstamos otorgados a este último. Por lo que el reporte expedido por el banco Scotiabank no resulta idóneo para justificar los descuentos a que se ha hecho referencia, no existiendo relación de causalidad entre los mismos.</p> <p>Se desprende que la emplazada no ha logrado acreditar la existencia de los pagos adelantados por contratos y, asimismo, que el demandante haya incurrido en vicios o errores que invaliden los aportes de los trabajadores que afilió, y que no haya logrado la cotización efectiva precisando en las circulares de Gerencia.</p> <p>No se aprecia que el demandado haya solicitado los productos promocionales ni mucho menos si aceptación para que el valor de los mismos sea descontado de sus remuneraciones; así como tampoco se observa que la demandada haya especificado a sus trabajadores, entre ellos el actor, que la adquisición de dichos artículos iban a ser descontados de su remuneración, porque se determina que la entrega de los artículos en mención constituye verdaderas condiciones de trabajo.</p>	<p>medios a incorporar.</p> <p>Circular de gerencia N° 104-12-2018 sobre adquisición de material promocional.</p> <p>Captura de pantalla de cheque N° 57750633 girado a nombre de la demandante por la suma de mil dólares americanos.</p> <p>Estados de cuenta del Banco de Interbank.</p> <p>Copias de cheque.</p> <p>Copia de la solicitud para que se abone en la cuenta de haberes del demandante la suma de doscientos con 00/100 nuevos soles.</p> <p>Copia de la solicitud para que se abone a la cuenta del demandante la suma de 200.00</p> <p>Copia de la solicitud de fecha para que se abone a la cuenta de haberes la suma de 500.00 nuevos soles.</p>	<p>El Juez al incorporar la prueba de Oficio respeta los límites establecidos, puesto que versa sobre hechos controvertidos.</p>

Tabla N° 6: El Juez afecta el derecho de contradicción.

Afecta el derecho de contradicción.	N°	%
Si	3	10.0
No	27	90.0
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Gráfico N° 6: El Juez afecta el derecho de contradicción.



Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Interpretación: Se muestra en la presente tabla y gráfico que 90% no ha vulnerado el derecho de contradicción, donde, el juez no debe afectar el derecho de contradicción de las partes del litigio. Una vez que solicite la actuación de determinado medio probatorio no presentado por las partes, debe conceder la posibilidad a la otra parte de atacar dicho medio. En un mismo sentido, se ha indicado que “dichos poderes deben ejercerse en el pleno cumplimiento del principio de contradicción de las partes, con el derecho de éstas de objetar las iniciativas del juez y de proponer las pruebas que a partir de dichas iniciativas se consideren convenientes. Un 10% referido a 03 actas si se ha mostrado que dicho principio ha sido vulnerado. (Taruffo, Michele, 2008)

Uno de los criterios básicos que nos permite aproximarnos a la racionalidad de las pruebas de oficio, es el reconocimiento del principio del contradictorio o audiencia en sentido previo o ex ante (o en sentido fuerte).

En efecto, el respeto al derecho fundamental al contradictorio es un elemento esencial en la proposición y práctica de la iniciativa probatoria del juez y un fuerte indicador de su democratización, quedando con esto superada la idea de un poder ejercido de manera unilateral y excluyente por el juez, sin participación de las partes. Su incorporación como presupuesto de dicho poder le da un sentido democrático y participativo (democratización de la prueba de oficio).

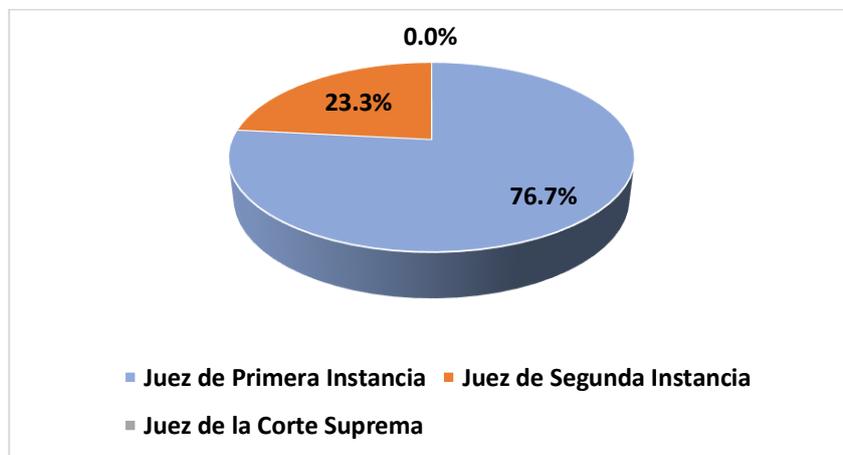
Tanto es así que nos atreveríamos a sostener que si bien su regulación legal (y adhesión doctrinal) a lo largo de la historia procesal ha encontrado diversas justificaciones, sin embargo, su reconocimiento actual alcanza su justificación en el Estado Constitucional, precisamente, porque su ejercicio presupone un estricto respeto al contradictorio de manera previa. Bajo estos términos, esta iniciativa queda también legitimada en el marco un modelo constitucional del proceso.

Tabla N° 7: ¿Qué Juez ha solicitado la Prueba de Oficio?

¿Qué Juez ha solicitado la Prueba de Oficio?	N°	%
Juez de Primera Instancia	23	76.67
Juez de Segunda Instancia	7	23.33
Juez de la Corte Suprema	0	0
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Gráfico N° 7: ¿Qué Juez ha solicitado la Prueba de Oficio?.



Fuente: Elaboración Propia de la obtención de datos.

Interpretación: En la presente tabla y gráfico se muestra que un 76.7% equivalente a 23 actas registradas en sistema de audio, fue el Juez de Primera Instancia quien ha solicitado la incorporación de la prueba de Oficio. Asimismo, se muestra que el 23.3% equivalente a 07 actas ha sido solicitado por el Juez de segunda Instancia. Por último, existe un 0% que indica que dicha prueba no es solicitada por el Juez, a razón que, La facultad de ordenar pruebas de oficio no puede ser ejercida por los jueces de la Corte Suprema.

Los Jueces de la Corte Suprema no están facultados de incorporar la Prueba de Oficio en materia Laboral. Puesto que estos versas sólo sobre derechos y no sobre hechos controvertidos.

Al respecto, la veracidad y formalidad sean principios reñidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, existiendo solo una flexibilización, más no ausencia de este último, siendo posible la admisión de medios probatorios de oficio en primera y segunda instancia, a excepción de la sede casatoria, ya que en esta, por su naturaleza, no se revisan nuevamente los medios probatorios.

De ser necesaria la actuación de medios probatorios durante el incidente de apelación, el juez de apelación podrá fijar fecha y hora para audiencia especial o disponer que el medio probatorio se actúe en la vista de la causa.

Si el juez de apelación advierte racionalmente que los nuevos medios probatorios justifican modificar el sentido de la decisión no podrá anular la sentencia recurrida, debiendo pronunciarse sobre el fondo”.

Facultad discrecional de actuar medios probatorios no debe restringirse a primer grado si es que es posible a través de la apelación rediscutir hechos.

4.2. Discusión.

4.2.1. De la Variable Prueba de Oficio.

De los establecido en el artículo 22 de la NLPT; *“Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable”*.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

Al respecto, la excepcionalidad que menciona la NLPT reconoce el carácter subsidiario y supletorio de la prueba de oficio. Al ser, la prueba de oficio subsidiaria y supletoria, no puede el juez actuar pruebas de oficio sin límite alguno, sino que deberá hacerlo siempre que la actividad probatoria de las partes sea insuficiente. Habrá, entonces, que dirigir nuestra atención a que el juez laboral entienda que el término “excepcional”, en realidad, reconoce y proclama el carácter supletorio y subsidiario de la prueba de oficio en el proceso laboral.

La excepcionalidad de la facultad del juez exige una motivación por parte de este al momento de emitir una resolución y ordenar actuar una prueba no presentada por las partes.

La excepcionalidad implica que el juez hará uso de dicha facultad como ultima ratio y, por ello, debe motivar adecuadamente qué lo lleva a suplir la actividad probatoria de las partes. Entonces, podemos afirmar que la prueba de oficio, en la NLPT, y en el nuevo proceso laboral, es una facultad subsidiaria.

La prueba de oficio, en este nuevo esquema procesal laboral, también es una facultad discrecional. Esto lo podemos afirmar cuando vemos que el artículo 22 de la NLPT señala que “(...) el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional (...)”. El término “puede” (y no “debe”) viene a reconocer el poder discrecional que ostenta el juez para actuar pruebas de oficio. Es decir, si el juez laboral considera que las pruebas aportadas por las partes son suficientes para tener claros los hechos del conflicto sociolaboral, no ordenará la actuación de ninguna prueba de oficio.

Al ser esta facultad del juez laboral discrecional, la decisión asumida por él es inimpugnable, según lo establece el artículo 22 de la NLPT. No obstante, la posición que afirma que la resolución que ordena la actuación de alguna prueba de oficio será inimpugnable siempre que esté debidamente motivada. A pesar de que la norma señale lo contrario, no hay que olvidar que una resolución de tanta trascendencia, y más aún, basada en una facultad de carácter excepcional, no puede carecer de motivación.

Esto, claramente, afectaría el derecho fundamental al debido proceso de ambas partes del proceso y, por ello, debe permitirse que ellas impugnen, dentro del mismo proceso, aquella resolución que no fundamenta las razones por las cuales ordena la actuación de una prueba adicional a las ofrecidas por las partes.

Por otro lado, la NLPT establece que la facultad del juez de actuar pruebas de oficio no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación.

Sólo los jueces de primera y segunda instancia pueden actuar pruebas de oficio, facultad que no es detentada por la Sala Suprema que resuelve el recurso de casación. En ese sentido, “en casación no es concebible el requerimiento de prueba, por cuanto el examen versa solo sobre el derecho, no sobre los hechos”.

La norma no restringe la facultad del juez de actuar solo unas determinadas pruebas de oficio, por lo que podemos afirmar que el juez puede actuar cualquier medio de prueba distinto a los presentados por las partes. De ese modo, el juez “puede disponer precozmente la presentación por el Ministerio de Trabajo de las planillas electrónicas, adelantar alguna pericia, en especial la pericia contable, o disponer la realización de una inspección judicial”.

Finalmente, la NLPT señala que el juez ordena la actuación de una prueba adicional “procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación”.

Respecto a este dispositivo, cuando el juez llevé a cabo la audiencia de pruebas (en el proceso ordinario laboral, esta facultad contenida en la audiencia de juzgamiento, y el abreviado laboral, está contenida en la audiencia única), y actué las pruebas ofrecidas por las partes, podrá suspender esta audiencia hasta un plazo no mayor a 30 días hábiles, a fin de llevar a cabo la actuación de las nuevas pruebas por él solicitadas.

Para culminar esta investigación, queremos señalar algunos límites a la facultad que detenta el juez laboral, bajo el esquema de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de ordenar pruebas de oficio:

- La facultad de ordenar pruebas de oficio es excepcional, por ende, nunca podrá suplir a la facultad de las partes de presentar pruebas.
- La resolución que ordena la actuación de pruebas de oficio debe ser adecuadamente motivada.

- La facultad de ordenar pruebas de oficio no puede ser ejercida por los jueces de la Corte Suprema.

Además de estos límites, queremos señalar algunos adicionales.

- Primero, la facultad del juez de ordenar pruebas de oficio se debe circunscribir al material fáctico del proceso, que siempre es proporcionado por las partes. Todo aquello que no se refiera a las situaciones fácticas relacionadas con las alegaciones de las partes, que incluye a las circunstancias principales y accesorias, no puede ser objeto de esta facultad del juez.

Por esta razón, el juez no puede ir más allá de los hechos señalados por las partes como parte de su conflicto. Imaginemos, pues, que en un proceso laboral se ha demandado nulidad de despido, y el trabajador aduce que dicha nulidad se basa en un supuesto de discriminación, a pesar de que el empleador lo haya despedido, por decir, por haberse apropiado de bienes de la empresa.

El juez, a pesar de que, luego de actuado las pruebas en la audiencia, se genere la convicción de que el trabajador ha sido despedido, no por discriminación, sino porque inició un proceso judicial contra el empleador, no podría ordenar la actuación de pruebas dirigidas a corroborar esto último, porque nunca fue parte de los hechos indicados por las partes.

- Segundo, el juez no debe afectar el derecho de contradicción de las partes del litigio. Una vez que solicite la actuación de determinado medio probatorio no presentado por las partes, debe conceder la posibilidad a la otra parte de atacar dicho medio.

- En un mismo sentido, dichos poderes deben ejercerse en el pleno cumplimiento del principio de contradicción de las partes, con el derecho de éstas de objetar las iniciativas del juez y de proponer las pruebas que a partir de dichas iniciativas se consideren convenientes.

4.2.2. De la Variable Proceso Ordinario Laboral.

Según lo establecido en el artículo 2 de la NLPT (Nueva ley procesal del Trabajo.

Al reseñar los supuestos que serán de competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo, la NLPT los clasifica de acuerdo al tipo de proceso en el cual se tramitarán: a) proceso ordinario laboral; b) proceso abreviado laboral; c) contencioso administrativo; y d) procesos con título ejecutivo.

Es así, que el Proceso Ordinario Laboral, reitera su competencia en los conflictos jurídicos señalados en el artículo II del Título Preliminar de la Ley NLPT.

Donde se presenta una relación no exclusiva de pretensiones como pretensiones de competencia de los Juzgados especializados de Trabajo a través del proceso ordinario laboral. Dichas pretensiones son:

- Nacimiento, (conflictos previos a la prestación efectiva de servicios, es decir en el acceso al empleo) desarrollo (conflictos acontecidos durante la prestación efectiva de servicios); y extinción (conflictos posteriores a la prestación efectiva de servicios) de la prestación persona de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, en que haya incurrido o extra patrimonial, en que haya incurrido cualquiera de las partes involucradas en

la prestación personal de servicios, o de terceros en cuyo favor se presta o se prestó el servicio. Se incluirá todo tipo de acción indemnizatoria, incluso daño moral. Estarán comprendidos conflictos ocasionados en la tercerización e intermediación, por lo que emplazada también podrá ser la empresa principal.

- Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. Sustentado en el artículo 2, inciso 2 de la Constitución que consagra el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe todo tipo de discriminación. La NLPT derogó el artículo 8 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, que señalaba que la demanda de indemnización por los daños producidos por la acción discriminatoria debía ser tramitada en la vía civil.
- El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. Los actos de hostilidad se encuentran señalados en el artículo 30 del TUO de la LPCL. (ley de productividad y competitividad laboral). Los actos de hostigamiento sexual, se encuentran regulados en el artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. Definidos de acuerdo a lo previsto por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. Procede cuando los trabajadores consideran que las disposiciones del Reglamento de Trabajo violan normas legales o convencionales (artículo 5° del Decreto Supremo N° 039-91-TR).

- Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. Los conflictos intra sindicales son aquellos surgidos en el interior del sindicato, como por ejemplo la impugnación de la designación de una junta directiva. Los conflictos intersindicales son aquellos surgidos entre sindicatos o entre uno de ellos y las organizaciones que, sin llegar a ser sindicatos por el cumplimiento de requisitos formales, representan a los trabajadores.
- El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. Procede cuando los trabajadores consideran que las disposiciones del Reglamento de Trabajo violan normas legales o convencionales (artículo 5° del Decreto Supremo N° 039-91-TR).
- El Sistema Privado de Pensiones. Se trata de conflictos relacionados al Sistema Privado de Pensiones que no incluyen cobro de aportes previsionales a través de título ejecutivo. Por ejemplo: la determinación de la remuneración asegurable del trabajador que puede originar un reintegro de los aportes previamente descontados y pagados.
- La nulidad de la cosa juzgada fraudulenta laboral; y
- Aquellas materias que a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Esta disposición acentúa el carácter omni-comprensivo de la nueva justicia laboral. Brinda al juez flexibilidad

para incluir dentro de su competencia otras materias que no hayan sido previstas expresamente por el legislador.

Asimismo, incorpora la potestad del Juez de someter a competencia de este tipo de proceso nuevas materias en función a su especial naturaleza (evaluación realizada a criterio). También incorpora pretensiones referidas a obligaciones de dar si son superiores a 50 URP.

4.2.3. De la Variable Derecho Comparado.

La prueba de oficio ha sido regulada en la mayoría de la legislación procesal de los países latinoamericanos.

Se concibe a la prueba de oficio como una facultad del legislador, que puede ordenar su actuación, durante la misma audiencia o suspender la misma y fijar nueva fecha dentro del plazo establecido de 30 días hábiles. No puede solicitarse la prueba de oficio en el recurso de casación.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

La importancia de la regulación de la prueba de oficio en la Nueva Ley Procesal del Trabajo radica en que debemos afirmar enfáticamente que esta facultad que detenta el juez laboral no es ilimitada. Por el contrario, hay ciertos límites, reconocidos por la doctrina, que deben ser observados por el juez laboral al momento de utilizar dicha facultad, a fin de no afectar los derechos fundamentales de corte procesal de las partes que se involucran en un proceso laboral.

Dentro de los límites encontrados tenemos: *Los límites a los hechos controvertidos en el proceso (solo debe considerarse los que tengan relación al caso); Los límites a las fuentes probatorias que consten en la causa; y, finalmente, Los límites relacionados a la posibilidad de rendir contraprueba y permitir ejercer el derecho de defensa de las partes de ampliar las pruebas inicialmente propuestas.*

El juez puede considerar conveniente solicitar pruebas de oficio adicionales ya sea dentro de la misma audiencia (actuación inmediata) o la de suspender dicha audiencia dentro del plazo de 30 días hábiles y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación.

En base a la muestra analizada, se observa una marcada tendencia a actuar el medio probatorio con intervención de las partes, lo cual es un reflejo de la voluntad del juez a ejecutar las actividades de la audiencia dentro de un marco de transparencia.

La prueba de Oficio puede ser solicitada por el Juez de Primera Instancia o por el Juez de segunda Instancia, El Juez de la Corte suprema no tiene competencia de incorporar la prueba de oficio.

En la legislación comparada, se reconoce a la prueba de oficio como una facultad del Juez, utilizada excepcionalmente, ante la insuficiente carga probatorias de las partes procesales (demandante y demandado)

5.2. Recomendaciones.

Los jueces deben de considerar que la actuación de la prueba de oficio debe cumplir con los mínimos requisitos establecidos en el artículo. 22 de la Nueva Ley Procesal Laboral (29497). Sin vulnerar los límites reconocidos, para un debido proceso.

A los jueces de juzgamiento evitar en lo posible aportar pruebas de oficio que no estén relacionadas con los hechos controvertidos; que dichos medios probatorios se encuentren en el expediente y que se permita el derecho de contradicción. Puesto que el Juez aporta prueba de oficio de cargo, donde debe “respetar y hacer respetar la ley”.

Dicho informe de tesis, esta enfocado a los estudiantes de derecho que decidan hacer nuevas investigaciones, teniendo en consideración la presente tesis sobre la facultad otorgada a los Jueces Laborales sobre la actuación de la Prueba de Oficio y hasta donde son los límites permitidos.

LISTA DE REFERENCIAS.

Acadèmia de la Magistratura. (2017). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del*

Trabajo Ley N  29497 - (NLTP). Obtenido de Lpwderecho.pe:

[https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)

[Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)

[Legis.pe_.pdf](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)

Alvarado Velloso, A. (2004). *Debido Proceso y Pruebas de Oficio*. Bogota: Editorial Temis.

Benites R. Greisy. (2019). *La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el Proceso Laboral Peruano*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Carnelutti, F. (1973). *Instituciones del Proceso Civil*. Buenos Aires: EJEA.

Castillo, V. (2015). *La actividad Probatoria en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Revista Institucional por el V Aniversario de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Celis, G. Delgado. (2017). *La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Chiovenda, G. (2000). *Principio de Derecho Procesal Civil*. Madrid: Reus.

Couture, Eduardo. (1979). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Depalma.

Echevandía, Davis. (2000). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Bogota: Civitas.

Ferrer B. Jordi. (2003). *Derecho a la Prueba y racionalidad de las decisiones Judiciales*.

- Gamarra V. Leopoldo. (2010). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo : Ley N° 19497*. Obtenido de Derecho y Sociedad:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13173/13786>
- Guasp D, Jaime. (1997). *Concepto y Método de Derecho Procesal*. Madrid: Civitas S.A.
- Hernández, Fernández & Batista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A.
- Hunter A. Iván. (2007). *Poderes del Juez Civil: Algunas consideraciones a propósito del Juez de Familia*. Lima: Revista Jurídica.
- Lobos H, Paulina. (2017). *Facultad del Juez Laboral de decretar prueba de oficio a la luz del principio de igualdad procesal*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Monroy, G. Juan. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Montero A. Juan. (2007). *La Prueba en el Proceso Civil*. Madrid: Civitas.
- Montero J. (2005). *Proceso Civil y Penal y Garantía. El proceso como garantía de libertad y de responsabilidad*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Normas Legales. (2010). *Ley N° 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo*. El Peruano.
- Parra Quijano, J. (2007). *Manual de Derecho Probatorio*. Bogota: El Profesional 16ta Ed. .
- Pasco, M. (2010). *La Nueva ley Procesal del Trabajo del Perú: Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo Proceso Proceso Laboral, Regímenes Especiales y Seguridad y Salud en el Trabajo*. Cuzco: Congreso de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo.

- Pico I. Joan. (2005). *El derecho a la prueba en la nueva ley de Enjuiciamiento Civil*.
Barcelona: Bosch.
- Priori P. Giovanni y Pérez P. Roberto. (2012). *La carga de la Prueba en el Proceso Laboral*.
Obtenido de Revistas.pucp.edu.pe:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13175/13788>
- Proto P. Di Andrea. (1993). *Controversi individuali di lavoro*. Turin: UTET.
- Ramírez C. Diana. (2014). *La Prueba de Oficio: Una Perspectiva para el proceso dialógico Civil*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Riviera M. Rocio. (2016). *Influencia de la decisión de los Jueves Laborales orales de Prueba de Oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el Derecho al Debido Proceso*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Taruffo, Michele. (2008). *La Prueba*. Madrid: Marcial Pons.
- UPAGU. (2020). *Formato de redacción de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. revisado en:
<https://drive.google.com/file/d/1yuVgh6ZCu3EWS9f1oymjnC2Wt4QW3yhC/view>
- Villanueva M. Cristian. (2010). *El Debido Proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio*. Santiago de Chile.

ANEXOS.

ANEXO N° 1. CUESTIONARIO.

ÁNÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Expediente:	
Juzgado:	
Materia:	
ANÁLISIS PROCEDIMENTAL:	
ADMISIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	
¿En qué fase de la audiencia de Juzgamiento se realizó la admisión de medios probatorios de oficio?	
<input type="checkbox"/> Admisión de Medio Probatorios <input type="checkbox"/> Cuestiones Probatorias <input type="checkbox"/> Admisión de Pruebas <input type="checkbox"/> Alegatos y Sentencia	
¿Cuál de las partes fue la encargada de su presentación?	
<input type="checkbox"/> Demandante <input type="checkbox"/> Parte Demandada <input type="checkbox"/> Ambas	
¿Qué medio de prueba fue admitido como prueba de oficio?	
<input type="checkbox"/> Documentos Públicos <input type="checkbox"/> Documentos Privados <input type="checkbox"/> Ambos	
¿Se motivó la prueba de oficio?	
Si	
No	
De ser afirmativa, ¿bajo qué fundamento se hizo?	
¿La motivación fue adecuada o suficiente?	
Si	
No	
¿Se fórmulo tacha u oposición contra el medio de prueba admitido de oficio?	
Si	
No	
¿Se actuó el medio probatorio con intervención de las partes (uso del contradictorio)?	
Si	
No	
PARTE RESOLUTIVA-SUSPENSIÓN DE AUDIENCIA	
¿Hubo suspensión de la audiencia como consecuencia de la admision de medios probatorio de oficio?	
Si	
No	
¿Se genero de forma posterior alguna otra de admisión de medios probatorios de oficio?	
SI	
No	

ÁNÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Expediente:	Nº1730-201
Juzgado:	
Materia:	
ANÁLISIS PROCEDIMENTAL:	
ADMISIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	
¿En qué fase de la audiencia de Juzgamiento se realizó la admisión de medios probatorios de oficio?	
<input checked="" type="checkbox"/> Admisión de Medio Probatorios <input type="checkbox"/> Cuestiones Probatorias <input type="checkbox"/> Admisión de Pruebas <input type="checkbox"/> Alegatos y Sentencia	
¿Cuál de las partes fue la encargada de su presentación?	
<input type="checkbox"/> Demandante <input checked="" type="checkbox"/> Parte Demandada <input type="checkbox"/> Ambas	
¿Qué medio de prueba fue admitido como prueba de oficio?	
<input checked="" type="checkbox"/> Documentos Públicos <input type="checkbox"/> Documentos Privados <input type="checkbox"/> Ambos	
¿Se motivó la prueba de oficio?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
De ser afirmativa, ¿bajo qué fundamento se hizo? ACLARAR LOS HECHOS	
¿La motivación fue adecuada o suficiente?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
¿Se fórmulo tacha u oposición contra el medio de prueba admitido de oficio?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
¿Se actuó el medio probatorio con intervención de las partes (uso del contradictorio)?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
PARTE RESOLUTIVA-SUSPENSIÓN DE AUDIENCIA	
¿Hubo suspensión de la audiencia como consecuencia de la admision de medios probatorio de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se genero de forma posterior alguna otra de admisión de medios probatorios de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Expediente:	Nº1839-2017
Juzgado:	
Materia:	
ANÁLISIS PROCEDIMENTAL:	
ADMISIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	
¿En qué fase de la audiencia de Juzgamiento se realizó la admisión de medios probatorios de oficio?	
<input checked="" type="checkbox"/> Admisión de Medio Probatorios <input type="checkbox"/> Cuestiones Probatorias <input type="checkbox"/> Admisión de Pruebas <input type="checkbox"/> Alegatos y Sentencia	
¿Cuál de las partes fue la encargada de su presentación?	
<input type="checkbox"/> Demandante <input checked="" type="checkbox"/> Parte Demandada <input type="checkbox"/> Ambas	
¿Qué medio de prueba fue admitido como prueba de oficio?	
<input type="checkbox"/> Documentos Públicos <input checked="" type="checkbox"/> Documentos Privados <input type="checkbox"/> Ambos	
¿Se motivó la prueba de oficio?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
De ser afirmativa, ¿bajo qué fundamento se hizo? APLICACIÓN DEL ART 22	
¿La motivación fue adecuada o suficiente?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
¿Se fórmulo tacha u oposición contra el medio de prueba admitido de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se actuó el medio probatorio con intervención de las partes (uso del contradictorio)?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
PARTE RESOLUTIVA-SUSPENSIÓN DE AUDIENCIA	
¿Hubo suspensión de la audiencia como consecuencia de la admision de medios probatorio de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se genero de forma posterior alguna otra de admisión de medios probatorios de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

ÁNÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Expediente:	Nº 1507-2017
Juzgado:	
Materia:	
ANÁLISIS PROCEDIMENTAL:	
ADMISIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	
¿En qué fase de la audiencia de Juzgamiento se realizó la admisión de medios probatorios de oficio?	
<input type="checkbox"/> Admisión de Medio Probatorios <input checked="" type="checkbox"/> Cuestiones Probatorias <input type="checkbox"/> Admisión de Pruebas <input type="checkbox"/> Alegatos y Sentencia	
¿Cuál de las partes fue la encargada de su presentación?	
<input type="checkbox"/> Demandante <input checked="" type="checkbox"/> Parte Demandada <input type="checkbox"/> Ambas	
¿Qué medio de prueba fue admitido como prueba de oficio?	
<input type="checkbox"/> Documentos Públicos <input type="checkbox"/> Documentos Privados <input checked="" type="checkbox"/> Ambos	
¿Se motivó la prueba de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
De ser afirmativa, ¿bajo qué fundamento se hizo? APLICACION DEL ART 22	
¿La motivación fue adecuada o suficiente?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se fórmulo tacha u oposición contra el medio de prueba admitido de oficio?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
¿Se actúo el medio probatorio con intervención de las partes (uso del contradictorio)?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
PARTE RESOLUTIVA-SUSPENSIÓN DE AUDIENCIA	
¿Hubo suspensión de la audiencia como consecuencia de la admision de medios probatorio de oficio?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
¿Se genero de forma posterior alguna otra de admisión de medios probatorios de oficio?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

ÁNÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Expediente:	Nº 1641-2017
Juzgado:	
Materia:	
ANÁLISIS PROCEDIMENTAL:	
ADMISIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	
¿En qué fase de la audiencia de Juzgamiento se realizó la admisión de medios probatorios de oficio?	
<input type="checkbox"/> Admisión de Medio Probatorios <input type="checkbox"/> Cuestiones Probatorias <input checked="" type="checkbox"/> Admisión de Pruebas <input type="checkbox"/> Alegatos y Sentencia	
¿Cuál de las partes fue la encargada de su presentación?	
<input checked="" type="checkbox"/> Demandante <input type="checkbox"/> Parte Demandada <input type="checkbox"/> Ambas	
¿Qué medio de prueba fue admitido como prueba de oficio?	
<input type="checkbox"/> Documentos Públicos <input checked="" type="checkbox"/> Documentos Privados <input type="checkbox"/> Ambos	
¿Se motivó la prueba de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
De ser afirmativa, ¿bajo qué fundamento se hizo? RESOLVER EL PROCESO	
¿La motivación fue adecuada o suficiente?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se fórmulo tacha u oposición contra el medio de prueba admitido de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se actúo el medio probatorio con intervención de las partes (uso del contradictorio)?	
Si	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
PARTE RESOLUTIVA-SUSPENSIÓN DE AUDIENCIA	
¿Hubo suspensión de la audiencia como consecuencia de la admision de medios probatorio de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>
¿Se genero de forma posterior alguna otra de admisión de medios probatorios de oficio?	
Si	<input type="checkbox"/>
No	<input checked="" type="checkbox"/>

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO									
Expediente:	1910-2017								
Juzgado:									
Materia:									
ANÁLISIS PROCEDIMENTAL:									
ADMISIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS									
¿En qué fase de la audiencia de Juzgamiento se realizó la admisión de medios probatorios de oficio?									
<input type="checkbox"/> Admisión de Medio Probatorios <input type="checkbox"/> Cuestiones Probatorias <input type="checkbox"/> Admisión de Pruebas <input type="checkbox"/> Alegatos y Sentencia									
¿Cuál de las partes fue la encargada de su presentación?									
<input type="checkbox"/> Demandante <input type="checkbox"/> Parte Demandada <input checked="" type="checkbox"/> Ambas									
¿Qué medio de prueba fue admitido como prueba de oficio?									
<input type="checkbox"/> Documentos Públicos <input type="checkbox"/> Documentos Privados <input checked="" type="checkbox"/> Ambos									
¿Se motivó la prueba de oficio?									
Si	<input type="checkbox"/>								
No	<input checked="" type="checkbox"/>								
De ser afirmativa, ¿bajo qué fundamento se hizo? APLICACION DEL ART 22									
¿La motivación fue adecuada o suficiente?									
Si	<input type="checkbox"/>								
No	<input checked="" type="checkbox"/>								
¿Se fórmulo tacha u oposición contra el medio de prueba admitido de oficio?									
Si	<input type="checkbox"/>								
No	<input checked="" type="checkbox"/>								
¿Se actúo el medio probatorio con intervención de las partes (uso del contradictorio)?									
Si	<input checked="" type="checkbox"/>								
No	<input type="checkbox"/>								
PARTE RESOLUTIVA-SUSPENSIÓN DE AUDIENCIA									
¿Hubo suspensión de la audiencia como consecuencia de la admision de medios probatorio de oficio?									
Si	<input type="checkbox"/>								
No	<input checked="" type="checkbox"/>								
¿Se genero de forma posterior alguna otra de admisión de medios probatorios de oficio?									
Si	<input type="checkbox"/>								
No	<input checked="" type="checkbox"/>								