

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



“PROCESO LABORAL Y DEBIDO PROCESO: INCIDENCIA DE LA ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS QUE NO FUERON PRESENTADOS EN SU OPORTUNIDAD NI CUMPLEN CON LOS SUPUESTOS DE EXTEMPORANEIDAD DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

- Br. JOSÉ ARTURO SALINAS QUISPE

ASESOR:

- Mg. LIONEL JULIANO CHALA VELÁSQUEZ

Nuevo Chimbote, Perú

2021

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

La presente tesis titulada “Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, ha sido elaborada según el Reglamento para obtener el Título Profesional de Abogado, mediante la modalidad de Tesis, por tal motivo firmo el presente trabajo en calidad de asesor, designado mediante Resolución Decanal N. 52-2020-UNS-DEFH de fecha 22 de julio de 2020.



Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez

Asesor

HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

Terminada la sustentación de la tesis titulada “Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Se considera aprobado al bachiller José Arturo Salinas Quispe con código 201335006.

Revisado y aprobado por el jurado evaluador designado mediante Resolución N. 036-2021-UNS-CFEH, de fecha 13 de febrero de 2021.



Mg. Julio César Cabrera Gonzales

Presidente



Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez

Integrante



Mg. Rosina Mercedes Gonzales Napuri

Integrante



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, en el Aula virtual Zoom: <https://uns-edu-pe.zoom.us/j/82462608749?pwd=ajZONGV0ajF4bFVvNINFRFZnTWWhWQT09>, siendo las dieciocho horas del día veintiocho de abril del año dos mil veintiuno, se reunió el Jurado Evaluador presidido por el Mg. Julio César Cabrera Gonzales; teniendo como integrantes a la Mg. Rosina Mercedes Gonzales Napuri (Secretaria) y Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez (Asesor); para la sustentación de Tesis para optar el Título de ABOGADO del Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas José Arturo Salinas Quispe, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado:

“PROCESO LABORAL Y DEBIDO PROCESO: INCIDENCIA DE LA ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS QUE NO FUERON PRESENTADOS EN SU OPORTUNIDAD NI CUMPLEN CON LOS SUPUESTOS DE EXTEMPORANEIDAD DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”.

Terminada la sustentación, el graduado respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: **APROBADO** al bachiller antes mencionado, según el Art. 39° del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 492-2017-CU-R-UNS de 03.07.2017).

Siendo las siete con veintidós de la noche del mismo día, se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 28 de Abril de 2021

Ms. Julio César Cabrera Gonzales
Presidente

Ms. Rosina Mercedes Gonzales Napuri
Secretaria

Ms. Lionel Juliano Chala Velásquez
Integrante

DEDICATORIA

A mi madre por el cariño y apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mis estimados asesores y maestros:
Mg. Lionel Juliano Chala Velásquez y
Mg. Juan Carlos Díaz Colchado, por su
gran vocación académica, impulsor de la
investigación, y por sus sabios consejos.

PRESENTACIÓN

Señor miembro del jurado:

En cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en el Reglamento General para obtener el grado académico de Bachiller y el título profesional en la Universidad Nacional del Santa y las disposiciones normativas contenidas en el Currículo de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas adscrita a la Facultad de Educación y Humanidades, presentamos a vuestra disposición la tesis titulada: “Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, con el fin de optar por el título profesional de abogado.

La presente investigación es producto de las reflexiones realizadas en aulas sobre nuestra legislación procesal laboral, y contrastación con la falta de la regulación normativa sobre la admisión de medios probatorios que fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal Laboral, ante lo cual determinaremos si la admisión de dichos medios probatorios por parte del juez laboral, conforme a una visión constitucional de proceso, vulnera el debido proceso.

El autor

ÍNDICE GENERAL

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR	ii
HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.1.2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1.3. ANTECEDENTES	16
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA	18
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	19
1.5. VARIABLES	19
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	20
1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	21
1.9. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA.....	21
II. MARCO TEÓRICO.....	23
CAPÍTULO I: EL DEBIDO PROCESO.....	23
1.1. Antecedentes	24
1.2. Concepto	25
1.3. Dimensiones del debido proceso.....	27
1.4. Contenido esencial del debido proceso.....	29
1.4.1. El derecho fundamental a la prueba.....	31
1.4.1.1. Derecho implícito.....	32
1.4.1.2. Concepto	33

1.4.1.3.	Contenido esencial del derecho a la prueba	37
1.4.1.4.	Limitaciones al derecho a la prueba.....	46
1.4.2.	El derecho de defensa	48
1.4.3.	Principio de motivación.....	50
1.4.4.	Principio de imparcialidad de los órganos judiciales.....	51
1.5.	El debido proceso aplicado al proceso laboral peruano	52
CAPÍTULO II: EL PROCESO LABORAL PERUANO.....		56
2.1.	Concepto	57
2.2.	Fundamentos y principios del proceso laboral.....	60
2.2.1.	Fundamentos del proceso laboral	60
2.2.2.	Principios del proceso laboral	62
I.	Principio de inmediación	62
II.	Principio de oralidad	62
III.	Principio de celeridad procesal.....	63
IV.	Principio de economía procesal.....	63
V.	Principio de veracidad.....	63
2.3.	Los poderes probatorios del juez laboral	64
2.4.	La prueba de oficio	67
2.4.1.	Concepto.....	67
2.4.2.	Antecedente en la Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo	68
2.4.3.	Su relación con los sistemas procesales: sistema dispositivo e inquisitivo. 68	
2.4.4.	Excepcionalidad	69
2.4.5.	Discrecionalidad.....	69
2.4.6.	Inimpugnable.....	70
CAPÍTULO III: CRITERIOS DE ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS EXTEMPORÁNEOS (SENTIDO LATO)		71
3.1.	ASPECTOS GENERALES DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	72
3.1.1.	Distinción entre fuentes de prueba y medios de prueba	72
3.1.2.	La carga de la prueba.....	73
3.1.3.	Tipos de medios probatorios.....	75
3.1.4.	Medios probatorios extemporáneos.....	78
3.1.5.	Principios de los medios probatorios	80
3.2.	Criterios de admisión de los medios probatorios extemporáneos en sentido lato.....	80
3.2.1.	Criterio según los principios del proceso laboral.....	80

3.2.2. Criterio según la relevancia de los medios probatorios	82
III. MATERIALES Y MÉTODOS	84
3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	84
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	84
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	85
3.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN (MÉTODOS Y MATERIALES).....	86
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	88
3.5.1 TÉCNICAS.....	88
3.5.2 INSTRUMENTOS	88
3.6 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	89
3.7 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	90
3.8 MATRIZ DE CONSISTENCIA	91
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92
RESULTADO N° 1.....	92
RESULTADO N° 2.....	97
RESULTADO N° 3	101
V. CONCLUSIONES	113
VI. RECOMENDACIONES.....	114
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
IV. ANEXOS	122

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i>	101
<i>Figura 2</i>	102
<i>Figura 3</i>	102
<i>Figura 4</i>	102
<i>Figura 5</i>	103
<i>Figura 6</i>	103

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar si la admisión por el juez laboral de medios probatorios, que no fueron ofrecidos en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, vulnera el derecho al debido proceso.

El diseño de investigación que se empleó fue transversal, el tipo de investigación según la finalidad fue básica, el nivel descriptivo, con un enfoque predominantemente cualitativo. Por otro lado, la metodología de investigación empleada fue el método descriptivo y de manera específica el método de interpretación jurídica dogmático y sistemático. Las técnicas usadas fueron el fichaje y estudio de casos, contenidos en las audiencias de juzgamiento laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Los resultados obtenidos a partir de un análisis dogmático y jurisprudencial es que el debido proceso es un derecho fundamental con tiene las garantías para el desarrollo de todo proceso: el derecho a la defensa, a la motivación, a la imparcialidad de los órganos judiciales, el derecho a la prueba, etc. El derecho fundamental a la prueba es el derecho a utilizar, admitir, actuar y valorar la prueba. Estas garantías se manifiestan en todo el decurso del proceso laboral, desde la postulación de la demanda y la contestación de la misma hasta la resolución que pone fin al proceso. Asimismo lo principios de inmediación, oralidad y veracidad son aplicados al momento de admitir los medios probatorios. El criterio de relevancia de la prueba y principio de veracidad son usados por el juez laboral para admitir los medios probatorios presentados por las partes que no fueron ofrecidos en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, por lo que es necesario el uso de estos criterios para que se evite la aplicación indebida de la prueba de oficio y se respete el debido proceso.

ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine whether the admission by the labor judge of evidence, which were not offered at the appropriate time or comply with the assumptions of extemporaneousness of the New Labor Procedure Law, violates the right to due process.

The research design used was transversal, the type of research according to the purpose was basic, the descriptive level, with a predominantly qualitative approach. On the other hand, the research methodology used was the descriptive method and specifically the dogmatic and systematic method of legal interpretation. The techniques used were the filing and study of cases, contained in the labor trial hearings of the Superior Court of Justice of Santa.

The results obtained from a dogmatic and jurisprudential analysis is that due process is a fundamental right with the guarantees for the development of any process: the right to defense, to motivation, to the impartiality of judicial bodies, the right to proof, etc. The fundamental right to evidence is the right to use, admit, act, and assess evidence. These guarantees are manifested throughout the course of the labor process, from the application of the claim and its answer to the resolution that puts an end to the process. Likewise, the principles of immediacy, orality and truthfulness are applied at the time of admitting the evidence. The criterion of relevance of the evidence and the principle of veracity are used by the labor judge to admit the evidence presented by the parties that were not offered at the appropriate time and do not comply with the assumptions of extemporaneousness of the New Labor Procedure Law, therefore that it is necessary to use these criteria so that the improper application of the ex officio test is avoided and due process is respected.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el derecho procesal la regla general siempre resulta ser que quien alega un hecho debe probarlo (carga probatoria), tal como lo prescribe nuestro Código Procesal Civil en su artículo 196¹; es decir, quien afirma debe aportar los medios probatorios para que respalden su hipótesis sobre el hecho.

Si nos enmarcamos dentro del proceso laboral, esta regla resulta tener su excepción. Por ejemplo, si el demandante (trabajador) alega que no le pagaron correctamente sus beneficios sociales durante un periodo determinado, pero no puede probar cuánto le deben, debido a que no cuenta con todas sus boletas de pago, y solo se limite a probar la relación laboral, quien tiene el deber de probar, aportando todas las boletas de pago para acreditar que se le pagó y desvirtuar lo alegado por el demandante, es el demandado (empleador). Aquí el deber de probar se invierte hacia el empleador (inversión de la carga probatoria), tal como lo señala el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo², ya que el demandante al estar en dificultad de probanza, se ordena que la otra parte, la cual tiene mayor acervo probatorio, aporte los medios probatorios que alega su contraparte.

¹ Artículo 196.- Carga de la prueba

Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

² Artículo 23.4.-

De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

Este acto procesal de aportar los medios probatorios por ambas partes durante el proceso laboral no es en cualquier momento, sino tiene su etapa correspondiente, su oportunidad. Es aquí donde entra a tallar el principio de preclusión, el cual –según Eugenia Ariano (2001)– “se piensa, por un lado, en la división del proceso en fases y, por el otro, en la consecuencia: la pérdida - para las partes- de la posibilidad de realizar tal o cual acto por haber pasado el plazo previsto por la ley o por haberse ya cerrado el estadio procesal respectivo” (p. 73). Justamente, según el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo³, la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es con la interposición de la demanda (demandante) y con la contestación (demandado), la cual es la regla general; sin embargo, la excepción a dicha regla es el ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos, cuya oportunidad es hasta antes de la actuación de los medios probatorios (etapa probatoria).

Pero qué sucede con la admisión de aquellos medios probatorios que pudieron presentarse en su momento (oportunidad), y no lo presentaron por desconocimiento de la importancia de los mismos, por olvido de estos o por caer en rebeldía (demandado), ya sea en la demanda o la contestación de la misma, y que a su vez no reúnen los requisitos para ser medios probatorios extemporáneos; es decir, no cumplen con los supuestos de extemporaneidad establecidos en el mismo artículo 21. Sobre ello, el primer supuesto se refiere a medios probatorios sobre hechos nuevos y el segundo sobre medios probatorios que se conocieron u obtuvieron con posterioridad. Los medios

³ Artículo 21.- Oportunidad

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.

probatorios extemporáneos –a efecto de diferenciar- que cumplen los supuestos de extemporaneidad son aquellos medios extemporáneos en sentido estricto, pero los que no cumplen estos supuestos, es decir, pudieron presentarse en su oportunidad, pero no se hizo, serán medios extemporáneos en sentido lato.

Ante ello, surge la pregunta sobre si dichos medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad pueden ser admitidos por el juez laboral en el marco del debido proceso. En la práctica judicial, se ha observado que el juez muchas veces rechaza el ofrecimiento de estos medios probatorios por no cumplir los supuestos de extemporaneidad, pero los admite como prueba de oficio, desnaturalizando por completo la prueba de oficio, la cual parte por iniciativa del juez ante la insuficiencia probatoria, no por el ofrecimiento de las partes.

También se ha observado que algunos jueces, sin utilizar la prueba de oficio, admiten estos medios probatorios extemporáneos (sentido lato), llamando a dicho medio probatorio admitido como prueba necesaria. Este segundo contexto, en el cual los jueces admiten estos medios probatorios como prueba necesaria, es el que nos resulta indispensable determinar si aquella conducta procesal vulnera el debido proceso al momento de desarrollarse la audiencia dentro del proceso laboral peruano, teniendo en cuenta que no tenemos normas adjetivas que específicamente traten sobre esta práctica judicial en la etapa probatoria.

1.1.2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

1.1.3. ANTECEDENTES

Después de haber analizado todo el acervo documentario que estuvo a nuestro alcance, ya sea a nivel nacional e internacional, solo pudimos encontrar una tesis, la cual resulta ser antecedente preciso para nuestro trabajo.

Investigación Nacional

La autora Rivera (2016), en su tesis sustentada para obtener el título de abogado por la Universidad Privada del Norte con el título “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”, el cual tuvo como objeto dar a conocer los alcances de la Prueba de Oficio como institución jurídica, mediante su desarrollo en la doctrina y legislación (nacional y comparada), la parte metodológica consistió la formulación de la hipótesis y la determinación de variables que componen el problema de investigación para establecer los parámetros en los que se desarrolla.

En dicha tesis concluye:

Teniendo en cuenta un criterio de interpretación menos formalista se llega a la conclusión de que es posible incorporar pruebas al proceso por la vía del principio de elasticidad, que en la NLPT se desarrolla bajo el fundamento de prevalencia del fondo sobre la forma, adquiriendo importancia además al principio de veracidad (p. 249).

El problema que trata la autora es sobre la desnaturalización de la prueba de oficio al admitir medios probatorios ofrecidos por las partes que inicialmente fueron rechazados por no cumplir los supuestos de extemporaneidad. Explica que el juez aplicando una interpretación sistemática y flexible con los principios del proceso laboral peruano y del proceso civil peruano, y desde una perspectiva constitucional del derecho a probar, puede admitir medios probatorios extemporáneos ofrecidos por las partes que no cumplan con los supuestos del artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, siempre y cuando estos medios probatorios sean relevantes y contribuyan a resolver el fondo del proceso. De esta forma, se evitaría el mal uso de la prueba de oficio para la admisión de dichos medios probatorios ofrecidos por las partes.

La diferencia de dicha tesis con el presente trabajo es que la autora sostiene que el fundamento principal de la admisión de dichos medios probatorios por parte del juez laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad es el *fondo sobre la forma*, con ello se evitaría la desnaturalización de la prueba de oficio, mientras que nosotros afirmamos que se admiten dichos medios por parte de los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa fundamentándose solo en el *principio de veracidad*, el cual va directamente relacionado con el derecho fundamental a la prueba, mas no por la prevalencia del *fondo sobre la forma*, ya que este último va relacionado, por ejemplo, en el sentido de admitir que el demandante recurra al juez laboral para petitionar el pago de sus beneficios sociales sin la presencia de su abogado cuando el monto reclamado no supere las 10 URP, tal como se precisa en el artículo 16 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- a. Determinar si la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Analizar el contenido del derecho al debido proceso y su aplicación en el ámbito del proceso laboral, con particular énfasis en lo atinente al derecho fundamental a la prueba.
- b. Desarrollar los principios del proceso laboral peruano relacionados con la admisión de los medios probatorios en el marco del nuevo proceso laboral.
- c. Determinar los criterios para la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad Nueva Ley Procesal de Trabajo.

1.4. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo no vulnera el derecho fundamental al debido proceso, ya que se ejerce el derecho fundamental a la prueba, en cuanto a la admisión de medios probatorios que sean relevantes para resolver el fondo del proceso.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable independiente:

La admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

1.5.2. Variable dependiente:

El debido proceso

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene justificación **teórica**, porque busca esclarecer si la admisión de los medios probatorios extemporáneos (sentido lato) resulta ser una práctica legítima, o si con ello se vulnera el debido proceso en el proceso laboral. De ser el caso, que no se vulnere el debido proceso, se describirá los criterios para la admisión de estos medios probatorios, evitando el mal uso que se puede hacer respecto a la admisión de los mismos.

La **utilidad práctica** está orientada a resolver esta incertidumbre jurídica de admitir medios probatorios extemporáneos (sentido lato), pues con ella se verá si la admisión de aquellos medios probatorios realmente son necesarios para

resolver el fondo del proceso o si es que, por el contrario, se está afectando el debido proceso y las garantías que este implica, como el derecho a la defensa, el derecho a probar, o el derecho a un procedimiento predeterminado, siendo beneficiarios de esta investigación los órganos jurisdiccionales, a través de los jueces labores quienes llevan a la practica la admisión de dichos medios probatorios, y las partes de un proceso laboral, y en general todo ciudadano o empresas que potencialmente participen en un proceso laboral.

La **utilidad metodológica** se da al aplicar el método científico al análisis de la realidad jurídica social, formulando la hipótesis y determinando las variables, haciendo uso adecuado de los instrumentos y procedimientos que correspondan, así como valiéndose de las técnicas de análisis documental y observación sobre la admisión de medios probatorios en las audiencias de juzgamiento del proceso laboral peruano.

1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El primer capítulo de la presente investigación versa sobre el debido proceso, su naturaleza, sus dimensiones, su contenido esencial, así como la aplicación de sus principios dentro del proceso laboral peruano.

En el segundo capítulo se trata sobre el proceso laboral peruano, sus características, sus fines, los principios informadores del mismo, sus fundamentos, y los principios aplicables a la admisión probatoria.

Por último, en el tercer capítulo, se abordará los criterios de interpretación por parte del juez laboral para la admisión de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación, según su finalidad fue básica, pues se buscó mejorar el conocimiento y comprensión del fenómeno estudiado. El método de investigación fue descriptivo, ya que con este método se describió el objeto de estudio, sus rasgos más característicos, partiendo de la doctrina, casuística y normativa sobre la admisión por parte del juez laboral de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, dando así solución al problema planteado.

Además del método antes descrito, en relación a los métodos de interpretación jurídica se utilizó el método dogmático, porque a través de la interpretación de los conceptos jurídicos y la normativa, se permitió establecer las relaciones lógico normativas, conforme a la coherencia y jerarquía interna. Finalmente, el método sistemático, con el cual se interpreta el alcance de una institución jurídica y su relación con otras instituciones, busca sistematizar la doctrina, la ley y la jurisprudencia; por lo que se presenta en el planteamiento de la hipótesis.

El diseño de investigación de tipo fue de experimental como es el diseño transversal, ya que no se realizó manipulación alguna sobre las variables, y se observó su desarrollo en su contexto natural en determinado tiempo.

1.9. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA

Para la recopilación de la bibliografía, fue necesario emplear libros físicos obtenidos en las bibliotecas de la Universidad Nacional del Santa y de la Corte

Superior de Justicia del Santa, y libros virtuales disponibles en la web. Dicha información virtual fue obtenida en repositorio de universidades y otras páginas webs. A su vez, la revisión de revistas jurídicas especializadas y tesis sobre derecho; constituyendo todo ello base para recoger reflexiones que aportar a nuestro tema de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: EL DEBIDO PROCESO

1.1. Antecedentes

Nos remontamos al siglo XIII, en pleno régimen feudal inglés. En esa época se estipuló en el capítulo XXXIX de la Carta Magna de Inglaterra: “Ningún hombre libre podrá ser arrestado, detenido o preso, o desposeído de su propiedad, o de ninguna forma molestado, y no iremos en su busca ni mandaremos prenderlo, salvo en virtud de enjuiciamiento legal de sus pares y por la ley de la tierra” (Carta Magna de 15 de junio de 1215).

Se estableció una serie de limitaciones, según el profesor Mixán, una de ellas fue precisamente el debido proceso legal, desde ahí la monarquía inglesa solo mediante un juicio previo legal pudo restringir la libertad personal, el derecho de propiedad, entre otros derechos (2006).

Esta institución se incorporaría luego de cinco siglos a la Constitución Federal norteamericana de 1787 a través de sus Enmiendas V (1791) y XIV (1868), “adquiriendo con el tiempo una gran repercusión en los ordenamientos constitucionales de Latinoamérica” (Bustamante, 2001, p. 183).

En las postrimerías del siglo XIX, en palabras de Chichizola (1983):

“La jurisprudencia estadounidense reconoció la garantía de debido proceso como una de las importantes de la Constitución de ese país. Su interpretación ha sido muy amplia y liberal, constituyendo una eficaz protección a la libertad y de los demás derechos individuales contra todo acto arbitrario de los poderes gubernamentales” (p. 911).

Sobre el rol que asumen los jueces supremos estadounidenses en el desarrollo del proceso legal, Bustamante (2001) sostiene:

En armonía con ello, por aquella época la Corte Suprema empieza dejar de lado aquella vieja concepción que limitaba el derecho a un debido proceso al simple respeto de los procedimientos legalmente establecidos, es decir, al respeto del “proceso fijado por las legislaturas”. En efecto, ya a mediados del siglo XIX se empieza a considerar que no basta con que el proceso, o los procedimientos,

hayán sido fijados por la ley formal o formal material para que sean debidos, sino que es necesario que respondan a un ideal de justicia y que las leyes que los reglen o establezcan sean constitucionalmente válidas. Se dice: no todo lo legal es constitucional y, por tanto, no todo lo legal es constitucionalmente válido (p. 194).

Fernández Segado (1994) agrega que “el desarrollo jurisprudencial de la cláusula de la Enmienda XIV del “*due process of law*” ha sido descollante. De una concepción puramente formal, el Tribunal Supremo ha elaborado una serie de principios sustantivos de defensa de los derechos fundamentales. La citada cláusula ha sido interpretada en estrecha conexión con el principio de igualdad y, al menos en los últimos decenios, a la luz de las nuevas realidades sociales y de la sensibilidad social dominante, de la que el Tribunal Supremo puede decirse que es su más autorizado intérprete” (p. 171). De esta forma, el debido proceso dejó de encasillarse en el siglo XIII para tomar protagonismo en nuevas realidades. Como señala Chichizola (1983), “la jurisprudencia norteamericana amplió su alcance, extendiendo la garantía del debido proceso al aspecto sustantivo, como un medio de controlar la razonabilidad de las leyes” (p. 911). En la actualidad, tal desarrollo ha dado lugar a que en el derecho al debido proceso no solo se limite a las reglas procesales sino ver que estas sean aplicadas con justicia, alcanzando de esa forma un proceso justo.

1.2. Concepto

Se trata de una institución cuyo origen y desarrollo es netamente anglosajón. Es un derecho complejo que hasta la fecha es materia de discusión por distintos juristas. Es por ello que, ya revisados sus antecedentes, daremos un concepto sobre el mismo.

Landa (2002) afirma que el “debido proceso encierra en sí un conjunto de garantías constitucionales que se pueden perfilar a través de identificar las cuatro etapas esenciales de un proceso: acusación, defensa, prueba y sentencia (p. 449).

Castillo (2010) por su parte sostiene que:

El debido proceso es un derecho fundamental cuyo contenido esencial tiene que ver con el derecho de acceso a los órganos encargados de administrar justicia, con el conjunto de garantías, que aseguran, en la mayor medida de lo posible, que la solución de un conflicto sea a través de una decisión justa, y el derecho a ejecución oportuna de esta decisión. Tales garantías, como se tuvo oportunidad de decir también, han sido a su vez constitucionalizadas por el Constituyente peruano en diversos apartados del artículo 139 y del artículo 2.24 de la Constitución, y lo han sido de tal manera que ellas mismas conforman derechos fundamentales autónomos. Esta situación ha llevado al Tribunal Constitucional a reconocer en el derecho al debido proceso “un derecho de estructura compleja”, “un derecho constitucional de naturaleza omnicomprensiva”, o “un derecho continente”, o “que constituye un derecho, por decirlo de algún modo, “genérico” que se descompone en un conjunto de derechos específicos enumerados, principalmente, en el mencionado artículo [139 CP]” (p. 24).

Por consiguiente, “podemos decir que se trata de un derecho fundamental de carácter instrumental, pues, además de ser el mismo un derecho fundamental, cumple una función de garantía de los demás derechos fundamentales y del ordenamiento jurídico en su conjunto” (Hoyos, 1996, p. 3). Es la piedra angular de todo proceso que, debido a que mediante este se ejercen los demás derechos, resulta ser un requisito irrestricto.

En ese sentido, Bustamante (2001) señala que el debido proceso:

(...) está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho –incluyendo el Estado– que pretenda hacer uso abusivo de ellos (pp. 207-208).

A pesar que es una institución cuya vigencia data desde hace más de nueve siglos, no ha tenido hasta la fecha una definición. Sin embargo, nuestra posición es que el debido proceso es un derecho fundamental en cual se encuentran un conjunto de mínimas garantías que debe haber en todo proceso tales como el derecho a la defensa, derecho a probar, derecho a impugnar, etc.

1.3. Dimensiones del debido proceso

Esta institución presenta dos dimensiones: su manifestación formal o procesal y su manifestación sustantiva. El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha dicho al respecto:

El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer. (Sentencias recaídas en los expedientes N° 2192-2002-HC/TC, N° 2169-2002- HC/TC y N° 3392-2004-HC/TC).

Como todo derecho fundamental, su faz formal comprende un conjunto de garantías mínimas que deben ser respetadas en todo proceso; en cuanto a su faz sustantiva, responde a protección de la libertad individual.

1.3.1. Dimensión formal

En cuanto a esta dimensión, “el contenido del derecho al debido proceso viene configurado por el conjunto de garantías que atañen al desenvolvimiento del proceso, desde su inicio hasta la ejecución de lo decidido” (Castillo, 2010, p. 25)

Hoyos (1996) sostiene:

(...) una institución instrumental en virtud de la cual debe asegurarse a las partes en todo proceso -legalmente establecido y que se desarrolle sin dilaciones injustificadas- oportunidad de ser oídos por un tribunal competente, predeterminado por la ley, independiente e imparcial, de pronunciarse respecto de las pretensiones y manifestaciones de la parte contraria, de aportar pruebas lícitas relacionadas con el objeto del proceso y de contradecir los aportados por la contraparte, de hacer uso de los medios probatorios, de impugnación consagrados por la ley contra resoluciones motivadas y conforme a Derecho de tal manera que las personas puedan defender su derechos (p. 54).

En esa línea, en palabras de Bustamante (2001):

En cuanto al debido proceso formal o procesal, llamado también debido proceso adjetivo, su desarrollo pone de manifiesto que se trata de un derecho complejo de carácter procesal, pues está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho –incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de estos (p. 208).

1.3.2. Dimensión sustantiva

Este aspecto sustantivo se compone “por el aseguramiento de la consecución del bien humano que subyace al derecho fundamental al debido proceso” (Castillo, 2010, p. 25).

Bustamante (2001) sostiene:

El debido proceso sustantivo o sustancial exige que todos los actos de poder, incluyendo los actos del legislador, de la administración, o de los órganos encargados de solucionar o prevenir conflictos sean respetuosos de la vigencia real y equilibrada de la dignidad del ser humano, de los valores superiores, de los derechos fundamentales y de los demás bienes jurídicos constitucionalmente protegido (p. 206).

Consecuentemente, en líneas de Linares “el debido proceso el debido proceso sustantivo se traduce en una exigencia de razonabilidad” (como se citó en Terrazos, 2004). De esa forma, se respeta la dignidad de la persona alcanzando la justicia.

1.4. Contenido esencial del debido proceso

El artículo número 139 de la Constitución Política del Perú de 1993 cataloga al debido proceso, dándole su carácter de derecho fundamental. Ahora este presenta un contenido esencial, el mismo que está conformado por un conjunto de derechos que se presentan en el transcurso de todo proceso.

Castillo (2010) sostiene:

(...) forma parte del contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso recogido en el artículo 139.3 de la Constitución, primero, la facultad de acceder a los órganos de administración de justicia; segundo, el conjunto de

garantías del proceso que promueven llegar a una solución justa; y tercero, la ejecución de la sentencia justa (pp.18-19).

En cuanto a la normativa que desarrolla su contenido esencial, Castillo (2010) sostiene:

Siendo esta la formulación general del contenido esencial del debido proceso, es posible comprobar que el constituyente no solo ha constitucionalizado el marco genérico del contenido esencial del debido proceso en el artículo 139.3 CP, sino que también ha constitucionalizado expresamente concreciones del mismo modo a modo de garantías destinadas a asegurar en la mayor medida de la posible obtención de una decisión justa. Lo ha hecho en el mismo artículo 139 destinado a recoger los principios y derechos de la función jurisdiccional; y lo ha hecho también en el artículo 2.24 CP (p. 19).

El contenido esencial del derecho fundamental el debido proceso no se agota en su normativa, sino en su desarrollo jurisprudencial, el cual en más de una ocasión se ha pronunciado el Tribunal Constitucional:

“Esta situación ha llevado al Tribunal Constitucional a reconocer en el derecho al debido proceso como un derecho de estructura compleja, un derecho constitucional de naturaleza omnicompreensiva, o un derecho continente, o que constituye un derecho, por decirlo de un algún modo, genérico que se descompone en un conjunto de derechos específicos enumerados, principalmente, en el mencionado artículo [139 CP] (Castillo, 2010, p. 24).

En ese sentido, el contenido esencial del derecho al debido proceso está delimitado por las normas contenidas en la Constitución y por el desarrollo jurisprudencial que ha hecho el Tribunal Constitucional. Este contenido está

conformado por un conjunto de garantías mínimas que resultan ser indispensable en todo proceso. Es por ello que daremos a conocer la configuración de este derecho, relacionándolo con la actividad probatoria en cuanto a la admisión de medios probatorios extemporáneos (sentido lato) en el proceso laboral.

1.4.1. El derecho fundamental a la prueba

A primera vista, el derecho fundamental a la prueba no aparece enumerado en nuestra constitución; sin embargo, ello no es óbice para que el mismo sea considerado un derecho fundamental.

Según el profesor Alfaro (2011), sobre la justificación de la constitucionalización del derecho a la prueba:

De tal manera que, si bien es cierto el derecho a la prueba se originó en primer orden como el inexorable resultado o consecuencia de la influencia del fenómeno de la constitucionalización de los derechos fundamentales; y en segundo orden por el influjo del reconocimiento de los derechos fundamentales de naturaleza procesal, no es menos cierto que la justificación de su constitucionalización, en el Derecho nacional y comparado, además se fundamenta por la especial importancia o relevancia que adquiere la actividad probatoria, en la medida que cumple la finalidad de fijar los hechos a los que el juez, en su sentencia, determinará el derecho (p. 79).

Debido a la importancia que tiene la actividad probatoria, la constitucionalización del derecho fundamental a la prueba se fundamenta en sí misma, ya que sin actividad probatoria, no hay verdad sobre los hechos, y sin esta no hay justicia.

1.4.1.1. Derecho implícito

Tal como se señaló, el derecho fundamental no está enumerado en nuestra constitución, pero -de acuerdo a pronunciamientos en sede constitucional- este forma parte de un derecho más amplio. En ese sentido el derecho fundamental a la prueba no es un derecho autónomo, sino forma parte de un derecho continente como es el derecho al debido proceso.

Así lo precisa el profesor Alfaro (2011):

En tal sentido, entre estos derechos localizamos al derecho a la prueba y su consideración como contenido implícito del derecho al debido proceso. Efectivamente, en el sistema peruano, a diferencia de otros ordenamientos constitucionales, el derecho a la prueba no disfruta de una declaración expresa y menos independiente en la Norma Constitucional, empero tal situación no significa que se encuentre fuera de tutela constitucional. Por el contrario, goza de reconocimiento y protección básicamente porque forma parte del contenido esencial de otro derecho fundamental de naturaleza procesal, como es el debido proceso, regulado en el artículo 139, inciso 3 de la Constitución (p. 80)

En esas líneas, el derecho fundamental a la prueba es un derecho implícito del derecho al debido proceso, cuyo basamento lo encontramos en el Constitución. A pesar que tiene un desarrollo legal en diversas materias (Código Procesal Civil, Nueva Ley Procesal de Trabajo, etc.), su origen constitucional deriva del derecho al debido proceso. Es por ello que el supremo interprete de la Constitución en la STC Exp. N° 2456-2004-AA/TC, del 21 de

junio de 2005, ha precisado que el debido proceso contiene “un haz de derechos que forman parte de su estándar mínimo: el derecho al juez natural –jurisdiccional predeterminado por la ley–, el derecho de defensa, a la pluralidad de instancias, a los medios de prueba y a un proceso sin dilaciones”. Basándonos en los fundamentos del Tribunal Constitucional, sostenemos que el derecho a la prueba es un derecho implícito que forma parte del derecho al debido proceso (derecho continente).

1.4.1.2. Concepto

Esta institución toma relevancia en todo proceso, razón por la cual se ha analizado y descrito los componentes de este derecho, En el presente apartado desarrollaremos el concepto del derecho fundamental a la prueba. Sobre el concepto de este derecho encontramos distintas posiciones: por un lado, está la doctrina; por otro, la jurisprudencia.

Desde una posición clásica el profesor Ovalle (1974) sostiene que “(...) la prueba es la obtención del cercioramiento de los hechos indispensables para la resolución del conflicto sometido al proceso” (p. 290). Esta posición sostiene que la prueba busca la constatación de los hechos controvertidos dentro del proceso.

Asimismo, Devis Echandía (1981) sostiene que “probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez” (p. 34).

Por su parte, Pico I Junoy (1996) sostiene:

La delimitación conceptual del derecho a la prueba resulta de especial relevancia práctica tanto para las partes como para el órgano jurisdiccional; para los primeros, en la medida en que determina cuándo y cómo pueden probar los hechos que configuran el *thema debatendi*; y, para el segundo, ya que le ofrece los criterios para admitir y/o denegar una prueba, permitiendo al *ad quem* contrastar la corrección de la denegación de pruebas efectuadas en la instancia (p. 29)

Según Bustamante (1997), dando un concepto más amplio del derecho a la prueba precisa:

Se trata de un derecho que no tiene por objeto o materia convencer al juzgador sobre la verdad de los hechos afirmados por los sujetos procesales, es decir, no es un derecho a que el juzgador se dé por convencido en presencia de ciertos medios probatorios, sino a que se admitan y actúen los ofrecidos por los sujetos procesales distintos a él (como demandantes -o denunciante, demandados -o denunciados-, litisconsortes facultativos, coadyuvantes, e incluso intervinientes incidentales o transitorios(6 1), y los valore debidamente, teniéndolos en cuenta en la sentencia o decisión, con prescindencia del resultado de su apreciación -es decir, independientemente de que quede convencido o no sobre los hechos afirmados. (p. 172),

Ascencio (2015) sostiene que “la prueba es la demostración de la certeza de un hecho, probar es demostrar en juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio” (p.132).

Para la doctrina procesal moderna, según el profesor Ferrer (2017), dando una noción del derecho fundamental a la prueba desde su

actividad procesal, sostiene que: “tiene la función de comprobar la producción de los hechos condicionantes a los que el derecho vincula consecuencias jurídicas o, lo que es lo mismo, determinar el valor de la verdad de las proposiciones que describen la concurrencia de esos hechos condicionantes” (p. 146).

Toyama e Higa (2011) sostienen:

(...) el concepto de prueba no se agota en una definición doctrinal, sino que constituye una manifestación del debido proceso, inherente a todo sujeto, el cual se exterioriza mediante la presentación de aquellos medios probatorios necesarios que posibiliten crear la convicción en el juzgador de que sus argumentos son los correctos (p. 221).

En esa línea, Eugenia Ariano Deho (2003) precisa que:

El derecho a la prueba, cual derecho a defenderse probando, vale decir, cual derecho de poder aportar todo el material probatorio necesario para producir en el juez, ese estado de convicción que le permitirá resolver, presupone, por cierto, el derecho de alegar, de allí que el primer aspecto del derecho a la prueba es el de alegar y aportar los medios probatorios referidos a dichas alegaciones (p. 179)

Este concepto del derecho a la prueba implica ofrecer medios probatorios, para que después de ser admitidos y alegados, se produzca convicción en el juez, lo cual se fundamentará en la sentencia.

En palabras de Alfaro (2011), sobre el concepto del derecho fundamental a la prueba desde la doctrina moderna:

De los conceptos que nos brinda la doctrina, se colige razonablemente que en la actualidad, para conceptuar este derecho fundamental, ya no es suficiente (como lo hacía la dogmática procesal tradicional) con hacer mención a la sencilla y mera posibilidad de alegar y probar, que la normatividad debe reconocer a los sujetos procesales que voluntaria (demandante) o forzosamente (demandado) participan en un proceso judicial. Por el contrario, un enfoque constitucional del derecho a la prueba, importa necesariamente reconocerle un contenido más concreto que, por un lado, restrinja la discrecionalidad del legislador, y por el otro, vincule al juzgador (ordinario o constitucional) al momento de estar frente a un caso concreto, vinculado con el derecho a la prueba (94-95)

Desde la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 6712-2005-PHC/TC (caso Magaly Medina) señala que:

“[e]xiste un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa”.

De similar forma, nuestra Corte Suprema, en la CAS N° 1222-05-AREQUIPA, precisa;

“el derecho de todo sujeto procesal legitimado para intervenir en la actividad probatoria a que se admitan, actúen y valoren debidamente los medios probatorios aportados al proceso para acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa, posición asumida siguiendo los avances de la doctrina procesal de la época”.

En ese sentido, “el derecho a presentar todas las pruebas relevantes es parte esencial de las garantías generales sobre la protección judicial de los derechos y del derecho de defensa” (Taruffo, 2008, p. 56). Por lo tanto, el concepto del derecho a la prueba no solo implica producir convicción en el juez, sino que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes, para ser admitidos y actuados –desde luego, ejerciendo el derecho al contradictorio–, por último, ser valorados por el juez en la sentencia.

1.4.1.3. Contenido esencial del derecho a la prueba

El derecho a probar, al igual que los demás derechos fundamentales, no es un derecho absoluto, sino que tiene límites. Dentro de estos podemos encontrar un contenido que resulta infranqueable, que lo definen como tal, el cual es su núcleo básico.

Según Bustamante (1997), “el derecho a probar tiene como contenido esencial el derecho a que se admitan, actúen y valoren debidamente los medios probatorios ofrecidos por los sujetos procesales legitimados para ello, conforme a los principios que lo inspiran y lo delimitan” (pp. 178-179).

Para el profesor Alfaro (2011), forma parte del contenido esencial: “el derecho a la utilización u ofrecimiento de todos los medios de prueba que sean relevantes, su admisión por parte del juzgador, la respectiva práctica o actuación de la prueba admitida y, finalmente, su debida valoración” (pp. 102-103).

Por otro lado, el Tribunal Constitucional se ha manifestado sobre los elementos que componen el contenido esencial del derecho a la prueba:

Existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida. (STC N°6712-2005-HC/TC. f.j.15)

A continuación, desarrollaremos los elementos que componen el contenido esencial del derecho fundamental a la prueba:

i. Derecho a utilizar los medios de prueba

Este derecho es “aquél que posee el litigante consistente en la utilización de todos los medios probatorios necesarios para formar la convicción del órgano jurisdiccional acerca de lo discutido en el proceso” (Picó I Junoy, 1996, pp. 18-19).

El profesor Alfaro (2011) refiere:

Entre las principales manifestaciones o elementos del derecho a la prueba, se encuentra en primer lugar el derecho a utilizar los medios de prueba necesarios, a efectos de generar convicción al juzgador sobre la veracidad de los hechos alegados por las partes. Caso contrario, al inobservarse este derecho podría significar o generar la vulneración del derecho a la prueba y, por ende, al debido proceso o la tutela jurisdiccional efectiva (p. 103).

Por su lado, Michele Taruffo (2008) sostiene que:

“las partes tengan el derecho a probar un hecho significa que tienen la facultad de presentar todos los medios de prueba relevantes y admisibles para apoyar su versión de los hechos en litigio. Para la parte que alega un hecho, esto significa que debe tener la posibilidad de presentar todas las pruebas positivas con las que cuente; para la parte contraria, supone que debe tener la oportunidad de presentar todas las pruebas contrarias o negativas de que disponga en relación con esos derechos” (p.56).

Las partes ejercen este derecho, ofreciendo los medios probatorios que van a sustentar la hipótesis sobre los hechos.

El Tribunal Constitucional precisa:

(...) por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de

darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. (STC 6712-2005/HC/TC, p. 15).

En ese sentido, las partes tienen el poder de “proponer los medios probatorios que pretenden sean admitidos, practicados y valorados en el proceso o procedimiento” (Bustamante, 1997, p. 172).

ii. Derecho de admisión de los medios de prueba

En la doctrina nacional, Alfaro (2011) refiere:

El segundo derecho que compone el contenido esencial del derecho a la prueba es, sin duda, el derecho a que los medios de prueba utilizados (presentados, postulados, propuestos u ofrecidos) por los justiciables, sean debidamente admitidos al proceso, con el fin de acreditar sus versiones de los hechos. En ese sentido, se viene sosteniendo que la debida protección del derecho a la utilización de los medios de prueba (analizado inicialmente), supone, al mismo tiempo, que se imponga a los jueces y tribunales el deber de admitir todas las pruebas relevantes aportadas por las partes. Esto significa que una vez propuestas las pruebas por las partes, debe recaer inmediatamente respecto de él, una resolución de admisión o, en su defecto, la inadmisión sobre cada una de ellas. De lo contrario, la limitación (inadmisión) injustificada e irracional al derecho a aportar pruebas relevantes, se constituye en una vulneración al derecho a la prueba (p. 107).

Por lo tanto, no todos los medios probatorios ofrecidos por las partes devendrían en su automática admisión. En esa línea, Eugenia Ariano (2003) manifiesta que “el derecho a

la prueba no es un derecho a que se admitan todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, sino solo los que resulten pertinentes con relación al thema probandum previamente establecido” (pp. 182-183).

Abel (2012) precisa:

Una vez propuestas las pruebas por las partes, debe recaer una resolución de admisión o, en su caso, de inadmisión sobre cada una de ellas. En caso de inadmisión, la misma no puede ser arbitraria o irrazonable, sino que tiene que ser motivada, esto es, con expresión de las razones que impiden superar el juicio de pertinencia (pp. 36-37).

Si bien el demandante puede ofrecer los medios probatorios que considere necesario, estos deben cumplir con los siguientes requisitos:

- **Pertinencia:** Exige que el medio probatorio tenga una relación directa o indirecta con el hecho que es objeto de proceso. Los medios probatorios pertinentes sustentan hechos relacionados directamente con el objeto del proceso.
- **Conducencia o idoneidad:** El legislador puede establecer la necesidad de que determinados hechos deban ser probados a través de determinados medios probatorios. Será inconducente o no idóneo aquel medio probatorio que se encuentre prohibido en determinada vía procedimental o prohibido para verificar un determinado hecho.
- **Utilidad:** Se presenta cuando contribuya a conocer lo que es objeto de prueba, a descubrir la verdad, a alcanzar probabilidad o certeza, Sólo pueden ser admitidos aquellos medios probatorios que presten algún servicio en el proceso de convicción del juzgador, mas ello no podrá hacerse cuando se ofrecen medios probatorios destinados a acreditar

hechos contrarios a una presunción de derecho absoluta; cuando se ofrecen medios probatorios para acreditar hechos o controvertidos, imposibles, notorios, o de pública evidencia; cuando se trata de desvirtuar lo que ha sido objeto de juzgamiento y ha hecho tránsito a cosa juzgada; cuando el medio probatorio ofrecido no es el adecuado para verificar con él los hechos que pretenden ser probados por la parte; y, cuando se ofrecen medios probatorios superfluos, bien porque se han propuesto dos medios probatorios iguales con el mismo fin (dos pericias con la finalidad de acreditar un mismo hecho) o bien porque el medio de prueba ya se había actuado antes.

- Licitud: No pueden admitirse medios probatorios obtenidos en contravención del ordenamiento jurídico, lo que permite excluir supuestos de prueba prohibida.
- Preclusión o eventualidad: En todo proceso existe una oportunidad para solicitar la admisión de medios probatorios, pasado dicho plazo, no tendrá lugar la solicitud probatoria. (STC Exp. N° 6712-2005-PHC/ TC, p. 29)

En ese sentido, “las pruebas ofrecidas por las partes se pueden denegar cuando importen pedidos de medios probatorios que no sean pertinentes, conducentes, legítimos o útiles, así como manifiestamente excesivos” (San Martín, 2003, p. 817).

Si se cumple con estas exigencias dispuesta por el Tribunal Constitucional, se admitirá los medios probatorios ofrecidos; de lo contrario, se declarará la inadmisión de los mismos.

iii. Derecho a la actuación probatoria

Una vez que son admitidos los medios probatorios ofrecidos por las parte, se procede a su actuación.

En palabras de Alfaro (2011):

En este derecho no se trata de establecer si el medio de prueba propuesto es o no pertinente y/o relevante –como sucede en la admisión de pruebas-, sino si se ha practicado o no en la forma preestablecida y principalmente sin ocasionar o generar alguna indefensión constitucional. Por ende, para considerar a la actuación de medios de prueba admitidos constitucionalmente efectuada, es fundamental que mínimamente se adecuen a las normas que regulan las leyes procesales

Cuando se ejerce este derecho, no se debe generar indefensión a las partes, sin importar quien ofreció el medio probatorio.

El profesor brasileño De Paula (2013) sostiene:

En el momento de la producción de la prueba se entrecruzan los derechos fundamentales a la amplia defensa, a la prueba y al contradictorio. Es, por tanto, exigencia del derecho fundamental al contradictorio que el destinatario de la prueba no sea exclusivamente el juez, sino el proceso, permitiéndose que las partes puedan manifestarse activamente tanto durante la producción de la prueba (formulando preguntas a los peritos), inquiriendo a los testigos, etc., como después (manifestándose sobre el resultado de la prueba). De otro lado, es exigencia de la amplia defensa que las partes puedan tener asistencia técnica durante la producción de la prueba (p. 292)

En esa línea el profesor Ferrer (2017):

Por otro lado, la participación de las partes en la práctica en contradictorio de las pruebas (que no excluye tampoco necesariamente la participación del juez) es también un mecanismo cognoscitivo de gran valor para mejorar el conjunto de elementos de juicio del proceso, tanto cuantitativamente (mediante la presentación de pruebas sobre la prueba, por ejemplo), como cualitativamente (aportando información sobre la fiabilidad de pruebas ya incorporadas al expediente) (p. 149).

Por lo tanto, este derecho no se puede ejercer sin participación de las partes en el contradictorio, ya que una vez que la prueba es ingresada al proceso deja de pertenecer a la parte que la ofreció (comunidad de la prueba), permitiendo a las partes formular sus alegatos sobre dicha prueba.

iv. Derecho a la valoración de los medios probatorios

Este es el último derecho que conforma el contenido esencial del derecho a la prueba. Aquí el juez valorará los medios probatorios actuados para fundamentar la sentencia.

Alfaro (2011):

En esta línea, conviene tener presente la estrecha vinculación del derecho a la prueba con el derecho constitucional a la motivación de las decisiones judiciales, o mejor dicho una “debida motivación”, pues se sostiene que una correcta valoración de los medios de prueba se debe ver reflejado en la fundamentación o motivación que exponga la sentencia. De esta manera, se viene hablando de “valorar motivadamente la prueba”. Inclusive un sector de la doctrina

y la jurisprudencia lo consideran como otro derecho parte del contenido esencial del derecho a la prueba (pp. 115-116).

En ese sentido, no puede haber valoración de la prueba sin la debida motivación. En palabras de Bustamante (1997):

La debida valoración del material probatorio -aquél que no resulta contrario a las reglas de la lógica, la sicología, la técnica, la ciencia, el Derecho y, en general, a las máximas de experiencia aplicables al caso- exige, pues, un método crítico de conjunto, analítico y sistemático que tenga en cuenta el resultado de todos los medios probatorios actuados en el proceso, que los clasifique de la manera más lógica, que tenga en cuenta todas las hipótesis posibles y las examine aisladamente, para que, en un segundo momento, los relacione entre sí, comparando los elementos de cargo con los de descargo, respecto de cada hecho, a fin de comprobar si los unos neutralizan a los otros o cuáles prevalecen, de manera que, al final, el juzgador tenga un conjunto sintético, coherente y concluyente y pueda luego sacar sus conclusiones y tornar sus decisiones (p. 185).

En esa línea, De Paula (2013) precisa:

Toda la valoración de la prueba debe darse, por tanto, con base en criterios racionales y objetivos, de modo a verificar si las hipótesis ofrecidas fueron o no corroboradas suficientemente por las pruebas traídas al proceso. Poco importa el convencimiento subjetivo del juez; es necesaria la corroboración objetiva de las hipótesis, en un grado considerado suficiente por el Derecho (p. 292).

En consecuencia, la valoración de la prueba es una operación que realiza el juez con el fin de corroborar las hipótesis ofrecidas por las partes, exponiendo sus argumentos con una debida motivación en la sentencia.

1.4.1.4. Limitaciones al derecho a la prueba

Como todo derecho fundamental, el derecho a la prueba tiene límites, los cuales demarcan su contenido. Dichos límites vendrían a ser la pertinencia y la licitud.

i. Pertinencia

Este parámetro se refiere “a la relación entre los medios de prueba propuestos y el objeto de la prueba” (Abel, 2012, p. 57).

De no haber esta relación entre lo que se ofrece y lo que se pretende probar, se devendría automáticamente en la inadmisión de los mismos, por no existir relevancia de esos medios probatorios.

En palabras de Ariano Deho (2003) sostiene que la pertinencia “está determinada por lo que se pretende acreditar con tal medio, y aquello que se pretende acreditar es el denominado ‘tema de prueba’ (thema probandum), es decir, aquel conjunto de hechos concretos que constituyen en un concreto proceso ‘objeto de prueba’” (p. 182).

El Tribunal Constitucional establece los límites al derecho a la prueba en la Sentencia N° 6712–2005–HC/TC, donde precisa

la pertinencia se da cuando el medio probatorio tiene una relación directa o indirecta con el hecho que es objeto de proceso.

Por lo tanto, los medios probatorios pertinentes deben guardar una “relación lógico-jurídica con los hechos que sustentan la pretensión o la defensa, de lo contrario, no deben ser admitidos en el proceso o procedimiento. Los medios probatorios que resulten impertinentes deben ser rechazados de plano -in limine- por el juzgador” (Bustamante, 1997p.180).

ii. Licitud

No basta que la prueba ofrecida se pertinente, sino con esta guarde relación directa con la licitud; es decir, por la forma cómo se adquirió esa prueba. Según Picó I Junoy (1996) manifiesta que “existe tal licitud cuando la prueba ha sido obtenida o practicada sin infracción de los derechos fundamentales” (p. 147).

En la Sentencia N° 1014–2007–PHC/TC, nuestro supremo interprete sostiene que la licitud de medios probatorios en la actividad probatoria es la proscripción de actos que violen el contenido esencial de los derechos fundamentales o contravención al orden jurídico en la obtención, recepción y valoración de la prueba.

En ese sentido, “no pueden admitirse al proceso aquellos medios probatorios obtenidos en contravención del ordenamiento jurídico” (Bustamante, 1997, p. 181).

1.4.2. El derecho de defensa

El inciso 14) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú estipula que en todo procedimiento no se podrá privar la defensa de un imputado mediante una regulación procedimental o mediante un acto que restringe el derecho a la defensa de un ciudadano en protección de sus intereses.

En palabras de Chichizola (1983):

Mediante la defensa en juicio se efectiviza en el proceso el principio de contradicción, que es uno de los pilares fundamentales en que debe basarse una buena administración de justicia. La defensa en juicio ampara no solo a los sujetos pasivos del proceso (demandado o imputado) sino también a los sujetos activos (actor o acusador) y rige en todo tipo de causas, aunque sus alcances sean distintos según el juicio de que se trate (p. 915).

El Tribunal Constitucional, en la STC EXP.06648-2006-HC/TC, señala que el derecho a la defensa que este derecho “queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial cualquiera de las partes resulta impedida, por actos concretos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos”.

Según Monroy (como se citó en Veramendi, 2011), “[e]l derecho de contradicción suele expresarse a través de una de las especies del derecho a un debido proceso legal, específicamente el llamado derecho de defensa”.

Sobre la contradicción: Veramendi (2011):

El principio de bilateralidad de la audiencia o del contradictorio, significa que el juez no podrá decidir una pretensión o reclamo del actor, si la persona en contra de quien ha sido propuesto no ha tenido la oportunidad de ser oída. Es el principio que se enuncia como el del *audiatur el altera pars*, o, nadie puede ser condenado sin habersele oído. La bilateralidad del proceso implica el tratamiento igualatorio de los litigantes, donde deben gozar de idénticas y recíprocas oportunidades de ataque y de defensa. Este derecho garantiza al justiciable la posibilidad de ejercer la defensa, no la realidad de esta. De lo cual resulta que la contradicción es eventual. En algunas oportunidades se desplaza la oportunidad del contradictorio y que, en otras, a pesar de que se brinda la oportunidad, la parte no la utiliza. Lo importante es la posibilidad de la contradicción, no el momento en que esa posibilidad se regimiente, ni tampoco se exige que efectivamente se contradiga (p. 136).

El principio de contradicción se puede ejercer a lo largo de todo el proceso, en cuanto a materia probatoria significa que la parte contra quien se opone un determinado medio de prueba, tendrá la oportunidad procesal para cuestionar, incluyendo en esto el ejercicio de su derecho a contraprobar; es decir, la actuación probatoria debe desarrollarse con conocimiento y audiencia de las partes. (Bustamante, 1997)

1.4.3. Principio de motivación

El artículo 139° de nuestra constitución estipula como principio “la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Sobre el principio de motivación de las resoluciones, Devis (2012) refiere que los jueces están obligados a fundamentar sus decisiones salvo las de mérito trámite.

El Tribunal Constitucional peruano, respecto de la motivación de las resoluciones judiciales sostiene que es aquella “garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporcionan el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso” (STC EXP 03433-2013-PA/TC).

El juzgador para tomar su decisión debe haber explicado debidamente en la motivación de su resolución, a fin de que pueda ser conocido por las partes, para que estén en condiciones de ejercer su derecho de defensa al saber con certeza cuáles fueron las razones que llevaron al juzgador a tomar tal decisión, de no ser así se afectaría el debido proceso y el derecho de defensa (Bustamante, 1997).

1.4.4. Principio de imparcialidad de los órganos judiciales

Este principio implica que el juez desempeña sus funciones sin perjudicar o favorecer a una de las partes, actuando con plena imparcialidad, autonomía, sin ceder a presiones que influyan en sus decisiones.

Véscovi (2006) respecto a este principio refiere:

El juez no puede ser parte en el proceso que se va resolver, está prohibido de resolver cualquier caso concreto que tenga relación con quienes participan en él. Esta imparcialidad alcanza a las partes interesadas en el proceso judicial ya que si hacen lo contrario son punibles los actos que realiza. (p. 52)

Por otro lado, nuestro Tribunal Constitucional (EXP. N.º 00512-2013-PHC/TC) desarrolla dos vertientes de la imparcialidad (subjetiva y objetiva):

En lo que respecta a la imparcialidad subjetiva, ésta se refiere a cualquier compromiso que pudiera tener el juez con las partes procesales o con el resultado del proceso. Desde esta perspectiva, el derecho a un juez imparcial garantiza que una persona no sea sometida a un proceso o procedimiento en el que el juez, o quien está llamado a decidir sobre la cuestión litigiosa, tenga algún tipo de compromiso con alguna de las partes o con el resultado del mismo. Al lado de la dimensión subjetiva, el Tribunal también ha destacado en el principio de imparcialidad una dimensión objetiva, referida a la influencia negativa que puede tener en el juez la estructura del sistema, restándole imparcialidad, es decir, si el sistema no ofrece suficientes garantías para desterrar cualquier duda razonable [Cfr. STC N.º 06149-2006-PA/TC, FFJJ 54 a 57]. Así, cuando el Estado ha otorgado a determinadas personas la facultad de ejercer los elementos de la jurisdicción, lo ha hecho justamente para asegurar que sea un tercero el que resuelva los conflictos jurídicos que puedan surgir entre privados, o, entre el Estado y los ciudadanos. Y es que sólo un tercero puede asegurar que el conflicto puesto a su conocimiento sea resuelto con objetividad. Esta

posición de neutralidad implica un compromiso de respeto hacia las partes, por lo que crear desajustes durante el proceso que inclinen la balanza a favor o en contra del imputado resultaría una grave violación a esta responsabilidad y desnaturalizaría la esencia del rol del Juez [Cfr. STC N° 02568-2011-PHC/TC, FJ 14].

Con la imparcialidad se garantiza la neutralidad del juez sobre los intereses que puedan tener las partes del proceso. Este principio está relacionado “con el interés positivo o negativo que el juez pueda tener en la pretensión jurídica que debe decidir”. (Ramírez, 2009, pág. 102)

1.5. El debido proceso aplicado al proceso laboral peruano

Al desarrollar el contenido del debido proceso, tratamos sobre su aplicación en los distintos procesos que tiene nuestro ordenamiento jurídico, en este en el proceso laboral.

Sobre los principios procesales Ovalle (2005) señala que “son aquellos criterios o ideas fundamentales, contenidos en forma explícita o implícita en el ordenamiento jurídico, que señalan las características principales del derecho procesal y sus diversos sectores, y que orientan el desarrollo de la actividad procesal” (p.199).

Bustamante (2000) sobre la aplicación del debido proceso en todo proceso o procedimiento:

Con su elevación a la categoría de derecho fundamental, no sólo se reconoce que es un elemento esencial del ordenamiento jurídico político, sino que cuenta además con todas las características de este tipo de derechos (con las consecuencias que se derivan de ello), como su doble carácter, su mayor valor

y su propia fuerza normativa de superior jerarquía. Características que lo llevan a ser de aplicación obligatoria en todo proceso (interno o internacional) y en todo procedimiento (administrativo, arbitral, militar, político o particular) (p.304).

En ese sentido, los principios del debido proceso se manifiestan en el proceso civil, penal, laboral y otros procesos y procedimientos. Solo así, se puede apreciar de manera clara y palpable el debido proceso.

Al respecto, la Corte Interamericana (2011), en el caso *López Mendoza vs. Venezuela* indica que “los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8 de la Convención Americana (pp. 45-46).

Según el autor Villanueva (2010) el proceso laboral debe presentar “los principios y garantías que aseguran a las partes, y, por supuesto, a toda la sociedad que potencialmente podría acudir a los tribunales de justicia, la efectiva vigencia y desarrollo de la función jurisdiccional a través de un Debido Proceso” (p.140).

Dicho eso, se debe tomar en cuenta el artículo III del título preliminar de la NLPT, el cual estipula que “(...) los jueces, entre otros deberes, deben observar el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, los mismos que se retroalimentan entre sí.”. Con ello se abre la puerta para la aplicación del debido proceso en todas las etapas del desarrollo del proceso laboral, desde la postulación, las reglas de conducta en las audiencias, así como

el contenido del derecho de defensa de las partes y la debida motivación de las resoluciones judiciales (Toyama y Zuta, 2014).

Según Arévalo (2018), las normas procesales que contiene el debido proceso que se aplican en el proceso laboral:

La Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que el contenido del derecho al debido proceso comprende entre otros los siguientes derechos de naturaleza procesal:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. (p. 263)

En esa línea, el artículo 39 de la norma procesal laboral precisa que se declarará fundado el recurso de casación si ha existido una afectación a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema debe disponer la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió. Por lo tanto, en la NLPT se aplican las normas procesales del debido proceso, los cuales son tutelados a través del recurso de casación.

En ese sentido, los principios formativos del proceso laboral, son una manifestación del debido proceso, que permiten “explicar la estructura de un procedimiento determinado, y por ende, el sentido que tienen las cargas

procesales, los derechos y deberes de cada parte y los momentos procesales, siendo además elementos de interpretación jurídica al existir lagunas legales” (Villanueva, 2010, p.83).

En la NLPT, en el Título Preliminar, están incorporados los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Por lo tanto, estos principios formativos son la manifestación de los principios del debido proceso. En ese orden de ideas, señalamos que el proceso laboral será llamado como tal, cuando en él se interprete y aplique estrictamente los principios del debido proceso.

CAPÍTULO II: EL PROCESO LABORAL PERUANO

2.1. Concepto

Antes de hablar sobre el proceso laboral, debemos tener en claro qué es el proceso. El profesor italiano Fazzarali (como se cita en Astuhamán, 2016) hace una distinción entre procedimiento y proceso, para dar un concepto de este último.

No me gustaría repetirme. Creo que la distinción está en esto: el procedimiento es una secuencia de actos preparatorios que se dirigen a un acto final, al cual se apunta para que logre una determinada eficacia; el “proceso” es una especie, porque es el procedimiento en el cual está consentida la participación de los destinatarios de los efectos del acto final –los llamados interesados y coninteresados– para “decir y contradecir” al pie de una simétrica paridad. La distinción consiste, por tanto, en el “contradictorio” normativamente contemplado (...) el “proceso” no es empleado solamente en el campo de la jurisdicción, sino en todas las actividades, públicas o privadas, en las cuales se ha previsto el contradictorio entre los “interesados” (p.98)

En esa línea, el proceso se entiende como aquel procedimiento en donde se dará el uso del contradictorio por las partes. Sin embargo, dicho contradictorio debe versar sobre un derecho, lo cual conocemos como el derecho material. El proceso no tiene el fin en sí mismo, sino siempre ha sido el medio para alcanzar un fin. Couture (1978) respaldando esta idea refiere:

(...) El proceso no tiene una historia propia sino más bien un destino asignado por la naturaleza jurídica, ideología y fines de los derechos materiales en una sociedad. Sin embargo, si bien es indudable que los derechos materiales definen la trascendencia del proceso, este constituye material para la elaboración de una ciencia en tanto tiene categorías, criterios clasificatorios, instituciones, métodos de interpretación, estructura y aun sistemas propios. (p.10)

En suma, tal como señala la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el proceso laboral versa en resolver conflictos que se generen de una relación de trabajo, específicamente de un contrato de trabajo. Sobre este último, Gómez (2000) sostiene:

El contrato de trabajo significa la existencia de una subordinación jurídica en la que ambas partes asumen obligaciones y derechos; se identifica al empleador como principal de la relación laboral; y ante el tracto sucesivo, propio del contrato de trabajo, cada contratante va concibiendo, con el tiempo, mayores prerrogativas que emergen de una mayor experiencia en el trabajo (p. 35)

El elemento principal del contrato de trabajo es la subordinación. Asimismo, Toyama (2004) señala el “contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual el trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración” (p.91), así el contrato de trabajo supone la existencia de acuerdo de voluntades, y que el incumplimiento a lo pactado genera la inejecución de una obligación.

Dicho eso, el proceso laboral es medio para resolver conflictos respecto a las normas laborales. Sobre la relación entre las normas adjetivas y sustantivas laborales, Alvarado (2019) sostiene:

Tomando en cuenta que el Derecho Laboral se desenvuelve en un escenario de desigualdad en el que, a consecuencia de la subordinación, el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en comparación del empleador. A fin de eliminar o equiparar esa desigualdad, el Derecho del Trabajo cumple un rol protector, emitiendo normas que reconocen derechos al trabajador. Para tal efecto, nació la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, que en comparación con su antecesora Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, se preocupó por brindar una tutela real a las situaciones jurídicas materiales,

acorde con el principio orientador reconocido en la Constitución Política de que el proceso sea un mecanismo para dar una efectiva tutela jurisdiccional de todos aquellos derechos involucrados en la relación laboral. Para ello, la nueva norma procesal asimila un cambio en su estructura de la escrituralidad por la oralidad, que como bien señala Giovanni Priori, la oralidad no es un fin para la nueva norma procesal, sino un medio para conseguir que el proceso se convierta en un instrumento eficaz de protección de los derechos materiales y procesales (pp. 9-10).

Por su lado, Paredes (1997), dando un concepto del proceso laboral afirma:

(...) resulta siendo un proceso que estructurado bajo el influjo del principio dispositivo como consecuencia del reconocimiento de parte del Estado moderno, hacia los ciudadanos, de un derecho a la jurisdicción (acción) que limita las posibles actuaciones ex – officio de los órganos jurisdiccionales, (remarcándose con esto las diferencias entre función jurisdiccional y función administrativa), permite la actuación del principio inquisitivo (manifestaciones del mismo) para garantizar la tutela de los derechos indisponibles que contemplan las normas laborales (sustantivas). La urgente compensación a la desigualdad natural entre trabajador y el empleador, y la propia actuación de las notas inquisitivas conllevan la acentuación de los poderes de dirección formal y material del juez (p. 94)

En esa línea, “proceso laboral es la totalidad de la sucesión de actos jurídicos, tomados entre sí para poner término al conflicto de trabajo acaecido en el seno de las relaciones laborales” (Quiroz, 2011, p. 141). En nuestras palabras, el proceso laboral es aquel procedimiento en contradictorio que versa sobre cualquier situación relacionada con los derechos del trabajador ante el juez laboral.

2.2. Fundamentos y principios del proceso laboral

2.2.1. Fundamentos del proceso laboral

Son considerados “postulados propios de las sociedades democráticas y del Estado social de derecho. (...) en el caso de los procesos laborales corresponde que su aplicación sea más intensa en la medida de la naturaleza social de la materia que se está resolviendo” (Arévalo, 2018, p. 261).

I. Principio de socialización

Este principio permite al juez “arribar a una solución justa, pero para eso, previamente tiene que desterrar todo indicio de desigualdad material que existe entre el demandante y el demandado (Huamán, 2011, p. 20).

II. Principio pro actione

Este principio precisa que el juez laboral, cuando haya alguna ausencia de algún requisito de admisibilidad, procedencia o de cualquier otra naturaleza, que impida la continuación del proceso, deberá interpretar las normas en el sentido más favorable a la prosecución del mismo (Arévalo, 2018).

III. El debido proceso, la tutela jurisdiccional y la razonabilidad

Estos derechos, reconocidos en el artículo 139 de la nuestra constitución, serán de aplicación eficaz en todo el decurso del proceso laboral. Dichas garantías deben aplicarse en marco de la razonabilidad (Huamán, 2011).

IV. Principio protector

Este principio se divide en dos: por un lado, la regla del in dubio pro operario, el juez de trabajo ante varios sentidos de una norma deberá interpretarla de manera que resulte beneficiosa para el trabajador; por otro lado, la regla de la norma más favorable no se refiere a la interpretación de normas sino a su aplicación (Arévalo, 2018).

V. Rol protagónico el juez e impulso de oficio

En el proceso laboral el juez cumple un papel estelar debido a las funciones que asume en su participación dentro del proceso; además, tiene el deber de impulso procesal para lograr que el proceso tenga un trámite limpio, acelerado y económico, sin trabas ni interrupciones (Huamán, 2011).

VI. Principio de lealtad procesal

En palabras simples, este principio se refiere a la buena fe procesal que tienen que tener las partes en el proceso, lo cual se condice con el deber de colaboración (Arévalo, 2018).

VII. La gratuidad del proceso

En proceso laboral se da la gratuidad de la justicia a favor del prestador de servicios, siempre y cuando el monto total de las prestaciones reclamadas no exceda de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) (Huamán, 2011)

2.2.2. Principios del proceso laboral

I. Principio de inmediación

A través de este principio, el juez participa directamente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; dándose el contacto directo con las partes y las actuaciones procesales (Arévalo, 2018).

Este principio es “la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad sobre los hechos. La información, el examen de la prueba debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y las partes” (Gamarra, 2019, p.17)

II. Principio de oralidad

Este principio implica que los actos procesales sean conducidos de manera oral entre los sujetos del proceso, construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva. De esa manera, la NLPT deja de lado, no solo el carácter escrito de la comunicación, sino también las formalidades innecesarias con lo que se optimiza la interacción entre las partes procesales y el juez (Toyama e Higa, 2011). Además se da la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo del proceso, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas (Arévalo, 2018).

III. Principio de celeridad procesal

La celeridad es uno de los principios básicos del proceso laboral, debido a que constituye el objetivo primordial que se persigue en el proceso para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (Gamarra, 2019).

IV. Principio de economía procesal

Este principio se relaciona con el ahorro en el gasto, así como la disminución en la duración y el esfuerzo dedicado son fundamentales para que el proceso se desarrolle con normalidad (Arévalo, 2018).

V. Principio de veracidad

Según este principio, el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos que alegan las partes. La versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, ya sea por incurrir en error o mala fe. El principio de veracidad se aplica en todos aquellos casos en que exista disonancia entre los hechos discutidos y los medios probatorios presentados (Arévalo, 2018).

Asimismo, Gamarra (2011) sostiene:

Finalmente, el principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad es fundamental su incorporación en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla (p. 205).

En esa línea, el profesor uruguayo Américo Plá (como se citó en Gamarra, 2011) sostuvo que este principio “es la búsqueda de la verdad real, esa búsqueda de la verdad constituye un punto de referencia objetivo que exige y asegura la imparcialidad del juez”.

2.3. Los poderes probatorios del juez laboral

El fin del proceso es garantizar la justicia y la paz social, para ellos ese necesita la intervención del juez como tercero imparcial. Es así que el juez no debe tener un rol pasivo en el desarrollo del proceso laboral, sino que debe tener un rol protagónico a través de sus poderes probatorios, de tal manera que tenga una aproximación a la verdad.

I. La potestad del juez de admitir o inadmitir las pruebas

Esta potestad se manifiesta cuando el juez aplica criterios para admitir los medios probatorios ofrecidos por las partes,

estos criterios van relacionados con la relevancia, pertinencia, licitud y conducencia de la prueba (Ferrer, 2017).

II. La capacidad del juez de intervenir en la práctica de la prueba

Esta facultad se manifiesta cuando el juez interviene en las pruebas personales (testificales y periciales, especialmente), formulando preguntas, pidiendo aclaraciones, solicitando de los ponentes atenciones. Asimismo, delimitando el objeto de la declaración (Ferrer, 2017)

III. La capacidad del juez de indicar a las partes lagunas probatorias que estas deberían integrar

Esta potestad “tiene por finalidad aumentar el peso probatorio, la cantidad de información relevante disponible en el expediente a los efectos de maximizar las probabilidades de acierto en la decisión probatoria final”. (Ferrer, 2017, p. 153).

IV. La capacidad del juez de disponer la incorporación de pruebas no solicitadas por las partes

A través de este poder, se le atribuye al juez poder de iniciativa probatoria de oficio. El juez de involucrarse activamente en la realización de la actuación de las pruebas es lo que le “permitirá si llega a determinar que el material

probatorio presentado por las partes es insuficiente para arribar al esclarecimiento de los hechos del conflicto laboral, exigir la actuación de alguna prueba oficial que no haya sido presentada por las partes” (Huamán, 2012, p. 139)

VI. La capacidad del juez de alterar durante el desarrollo del proceso la carga de la prueba

Se atribuye al juez la potestad de alterar la carga de la prueba en el caso concreto en función de su evaluación sobre cuál de las partes tiene una mayor capacidad para acceder a la prueba. De esa forma se afecta directamente a la distribución del riesgo probatorio entre las partes y con ello se puede determinar directamente el resultado del proceso (Ferrer, 2017).

V. La capacidad de decidir qué hipótesis fácticas se consideran probadas

Finalmente, esta potestad se manifiesta en la valoración de la prueba. Con ello se otorga al juez la mayor de las potestades probatorias: decidir el grado de corroboración que una hipótesis fáctica debe tener para ser considerada probada y con ello, dirimir el procedimiento (Ferrer, 2017)

2.4. La prueba de oficio

2.4.1. Concepto

La prueba de oficio, como poder probatorio del juez, “es una herramienta con que cuentan todos los jueces, entre ellos el juez laboral, para aproximarse a la verdad de los hechos” (Fajardo, 2012, p. 69). Además es “una de esas herramientas que le permitirá al juez laboral regularizar el desbalance que se presenta, también, en materia probatoria” (Huamán, 2011, p. 141).

Según Abanto (2007), la prueba de oficio “permite al juzgador superar la deficiente actividad probatoria de las partes, como una manifestación concreta de la facultad genérica de ordenar los actos procesales necesarios para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes” (p. 244)

Esta prueba se encuentra regulada en el artículo 22 de la NLPT⁴, en el donde se precisa que el juez laboral en caso lo considere conveniente puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, para ello suspenderá la audiencia de juzgamiento por un lapso que no supere los 30 días hábiles.

⁴ Artículo 22.- Prueba de oficio

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.

2.4.2. Antecedente en la Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo

El antecedente más cercano de la Nueva Ley Procesal del Trabajo sobre la prueba de oficio, lo encontramos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, norma aún vigente en buena parte de nuestro país. En específico el artículo 28 de la Ley N° 26636 era el dispositivo encargado de regular la prueba de oficio: “El juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para producirle certeza y convicción”. Lo que se le criticaba a este artículo era la indeterminación de lo que es certeza y convicción al juez, siendo un criterio sumamente subjetivo.

2.4.3. Su relación con los sistemas procesales: sistema dispositivo e inquisitivo

Más allá de la larga discusión entre dichos sistemas, el proceso laboral en cuanto a la prueba de oficio tiene más predominancia inquisitiva que dispositiva.

Según Alvarado, sobre el sistema procesal de la prueba de oficio (2019):

El derecho procesal reconoce dos sistemas procesales: el sistema dispositivo o privatístico y el sistema inquisitivo o publicístico; sin embargo, como señala Monroy Galvez, en la práctica estos sistemas procesales no se presentan químicamente puros, lo que suele haber son tendencias más o menos definidas que permiten advertir la primacía de uno sobre otro. Por lo que, en el proceso

laboral, podemos advertir que prima el sistema procesal inquisitivo sobre el dispositivo (p. 114).

Dicha predominancia del sistema inquisitivo no debe constituir un camino abierto para el uso indiscriminado de este poder probatorio de juez para poder aplicar dicha prueba a su antojo. Por lo tanto, lo que se busca “es la posibilidad de maximizar al mismo tiempo el derecho a la prueba que les corresponde a las partes, con la garantía del principio de contradicción y la atribución de amplios poderes de instrucción al juez” (Alvarado, 2019, 115).

2.4.4. Excepcionalidad

La prueba de oficio resulta ser excepcional, y esta se reviste de su carácter subsidiario y supletorio: no puede el juez actuar pruebas de oficio sin límite alguno, sino que deberá hacerlo siempre que exista insuficiencia probatoria. En sentido el juez laboral utilizará la prueba de oficio aplicando su excepcionalidad, la cual es su carácter supletorio y subsidiario de dicha prueba en el proceso laboral. (Huamán, 2011)

2.4.5. Discrecionalidad

Esta discrecionalidad lo podemos afirmar cuando vemos el verbo rector “puede” (y no “debe”) en artículo 22 de la NLPT, reconociendo el poder discrecional que ostenta el juez para actuar pruebas de oficio. Es decir, en caso el juez laboral considere que las pruebas aportadas por las partes procesales son suficientes para

tener claros los hechos en cuestión, no ordenará la actuación de prueba de oficio alguna (Huamán, 2011)

2.4.6. Inimpugnable

Esta facultad del juez laboral discrecional es inimpugnable, según lo establece el artículo 22 de la NLPT. Este impedimento a la partes de impugnar dicha facultad probatoria del juez no debe entenderse como lesivo al derecho a la defensa, pues estas podrán efectuar el contradictorio a la hora de la actuación de dicha prueba.

**CAPÍTULO III: CRITERIOS DE
ADMISIÓN DE MEDIOS
PROBATORIOS EXTEMPORÁNEOS
(SENTIDO LATO)**

3.1. ASPECTOS GENERALES DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

Arévalo (2012) sostiene que los medios probatorios “son herramientas procesales aportadas por las partes y excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar dentro del proceso sus afirmaciones sobre hechos y producir convicción en el juzgador” (p. 403); en tanto que Couture (1993) señala que son “toda cosa, hecho o acto que sirve por sí solo para demostrar la verdad o falsedad de una proposición formulada en juicio” (p. 405).

Por su parte, Palacio (1977) indica que “constituyen medios de prueba los modos u operaciones, que, referidos a cosas o personas, son susceptibles de proporcionar un dato demostrativo de la existencia o inexistencia de uno o más hechos” (p. 331). Finalmente, consideramos que “los medios de prueba son los instrumentos con los cuales se pretende probar” (Ovalle, 1974, p. 295).

3.1.1. Distinción entre fuentes de prueba y medios de prueba

La fuente de prueba es “anterior al proceso, es el dato objetivo fuera e independiente del proceso judicial, por ejemplo, resoluciones, carta de renuncia, acta de inspección, contrato de trabajo, la parte, el testigo, el documento, (...) entre otros” (Alvarado, 2019, pp. 27-28). Mientras que el medio de prueba es “la vía, canal o conducto que establece la ley para lograr el ingreso de la fuente de prueba al proceso, es decir, es un concepto judicial técnicamente procesal (Alvarado, 2019, p. 28)”.

En suma, la fuente prueba se convierte en medio de prueba cuando es ofrecida por las partes ya sea en la demanda o en la contestación de esta, seguidamente se admite en la etapa probatoria correspondiente.

3.1.2. La carga de la prueba

En todo proceso la regla general siempre resulta ser que quien alega un hecho debe probarlo (carga probatoria), tal como lo prescribe nuestro Código Procesal Civil en su artículo 196; es decir, quien afirma debe aportar los medios probatorios para que respalden su hipótesis sobre el hecho.

Si nos enmarcamos dentro del proceso laboral, esta regla resulta tener su excepción. Por ejemplo, si el demandante (trabajador) alega que no le pagaron correctamente sus beneficios sociales durante un periodo determinado, pero no puede probar cuánto le deben, debido a que no cuenta con todas sus boletas de pago, y solo se limite a probar la relación laboral, quien tiene el deber de probar, aportando todas las boletas de pago para acreditar que se le pagó y desvirtuar lo alegado por el demandante, es el demandado (empleador).

En palabras de Arévalo (2012):

La inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia. Este fundamento radica en el hecho que al ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más fácil acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que por el contrario el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a dichos medios (pp. 405-406).

Aquí el deber de probar se invierte hacia el empleador (inversión de la carga probatoria), tal como lo señala el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ya que el demandante al estar en dificultad de

probanza, se ordena que la otra parte, la cual tiene mayor acervo probatorio, aporte los medios probatorios que alega su contraparte.

Asimismo, el artículo 23 de la NLPT distribuye la carga de la prueba de esta manera:

“Artículo 23. - Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado

haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

En suma, “la distribución de la carga probatoria tiene como principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir a las partes del proceso una activa participación y defensa de sus posiciones” (Alvarado, 2019, p. 103).

3.1.3. Tipos de medios probatorios

A. Medios probatorios típicos

Los medios probatorios típicos se encuentran establecidos en los artículos del 22 al 28 de la NLPT y tienen el siguiente orden de actuación: la declaración de parte, la declaración de testigo, documentos, pericia e inspección judicial.

- Declaración de parte

La declaración de parte “consiste en la manifestación que realiza el demandante o demandado, que puede ser el trabajador o empleador, en caso de que fuera este último, pueda que se trate de una persona jurídica, lo hará a través de sus representantes” (Alvarado, 2019, p.73). Esta manifestación versará sobre los hechos en materia de cuestión.

- **Declaración de testigos**

La información que se requiere para resolver el fondo del asunto no siempre las proporciona las partes procesales, sino personas que no forman parte del mismo proceso. Estos terceros pueden ser peritos o testigos, son estos últimos “quienes pueden aportar información valiosa sobre los hechos controvertidos, sea porque los han presenciado o porque les han sido contados por terceros, resultando por ello necesario incorporar al proceso sus versiones, con la finalidad de crear convicción en el juez” (Arévalo, 2012, p. 413). Dicha información de los testigos es una manifestación que entra al proceso laboral como declaración de testigos.

- **Exhibición de planillas**

Este medio probatorio es el documento que acredita el vínculo laboral, el pago de las remuneraciones y beneficios del trabajador.

Actualmente, se dejó de lado dichos documentos, “para preferir las planillas electrónicas y las copias legalizadas de los libros de planillas manuales en el local del juzgado, este cambio de procedimiento dota de celeridad al proceso” (Alvarado, 2019, p. 78).

- **Pericia**

La pericia es el medio probatorio que incorpora “hechos que con otro medio probatorio no podría hacerse, pues,

permite que sean expuestos por personas de conocimiento especializado por medio de un dictamen, que será valorado por el Juez de acuerdo a la aptitudes y profesionalismo de quien lo emitió” (Arévalo, 2012, p. 422).

- **Inspección judicial**

La inspección judicial permite que “el juzgador pueda tener contacto directo con todas las circunstancias que han sido materia del conflicto (ubicación de un centro de trabajo, medidas de seguridad adoptadas, etc.)” (Alvarado, 2019, p. 89).

B. Medios probatorios atípicos

Por otro lado, los medios probatorios atípicos no están catalogados en NLPT, es decir no tienen un número clausus en la norma procesal; en sentido, estos vendrían a ser aquellos medios probatorios distintos de los medios probatorios típicos, siempre y cuando sean pertinentes, conducentes, útiles y lícitos.

Sin embargo, esta terminología de medios atípicos “no agota las posibilidades teóricas de cualquier otro medio de prueba concebible, pues las posibilidades técnicas y científicas permiten hallazgos de nuevos medios probatorios, como las grabaciones de audio/video, registros informáticos, entre otros” (Alvarado, 2019, p. 24).

3.1.4. Medios probatorios extemporáneos

La prueba extemporánea en el proceso laboral ha sido reconocida en el artículo 21 de la NLPT, en ellas se señala que solo de forma extraordinaria se podrán ofrecer dichos medios, esto será antes de la actuación probatoria, siempre y cuando con la condición de estar referidos a hechos nuevos o conocidos u obtenidos luego de la presentación de la demanda o la contestación de la misma.

Palacio (1977), respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos señala que “cualquiera sea la oportunidad en que se presenten los documentos posteriores o desconocidos, corresponde conferir vista de ellos a la otra parte, quien, al contestarla debe reconocer o negar categóricamente su autenticidad o recepción” (p. 311).

- Supuesto de extemporaneidad

Sobre los supuestos de los medios probatorios extemporáneos, Ledesma (2008) sostiene:

La admisibilidad de un hecho nuevo en primera instancia se encuentra subordinada a que se haya producido con posterioridad a la contestación de la demanda, o que, aun siendo anterior, hubiese llegado recién a conocimiento de la parte en ese momento, tenga relación con la cuestión que se ventila y hubiese sido alegado oportunamente (p. 429).

Por su parte Ávalos (2011) afirma que la extemporaneidad de la prueba:

(...) se presenta cuando el demandante toma conocimiento de hechos nuevos o los conoce u obtiene con posterioridad a la presentación de la demanda y luego de que esta le ha sido notificada al demandante. En este caso, será válido el ofrecimiento de medios probatorios de forma extemporánea siempre y cuando estos sean puestos en conocimiento del juez laboral hasta antes de la actuación probatoria. Igual derecho tiene el demandado, pues también podrá ofrecer medios probatorios referidos a hechos nuevos de forma posterior a la presentación de su contestación de la demanda, pero siempre antes de la actuación probatoria (p. 323).

En suma, el primer supuesto de extemporaneidad es aquel medio probatorio referido a un hecho nuevo; el segundo supuesto, aquel medio probatorio que es obtenido con posterioridad a la interposición demanda o contestación de demanda. A estos medios probatorios les llamaremos medios probatorios extemporáneos en sentido estricto.

- **Medios probatorios extemporáneos en sentido lato**

Los medios probatorios extemporáneos –a efecto de diferenciar- que cumplen los supuestos de extemporaneidad son aquellos medios extemporáneos en sentido estricto, pero los que no cumplen estos supuestos, es decir, pudieron presentarse en su oportunidad, pero no se hizo, serán medios extemporáneos en sentido lato. En consecuencia, serían aquellos medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

3.1.5. Principios de los medios probatorios

I. Principio de adquisición

Una vez incorporados los medios probatorios al proceso dejan de pertenecer a quien los ofreció y forman parte del proceso, la contraparte puede hacerles uso y establecer conclusiones que beneficien a sus argumentos para obtener una sentencia beneficiosa (Alvarado, 2019).

II. Principio de contradicción

Las partes al momento de interponer y contestar la demanda deben ofrecer todos los medios probatorios que acrediten sus versiones sobre los hechos para que así la contraparte ejerza contradicción mediante tachas u oposiciones si resultase necesario (Alvarado, 2019).

III. Principio de pertinencia

Los medios probatorios que se ofrezcan deben tener vinculación directa con los hechos controvertidos. De no ser así, el juez laboral, en la etapa de admisión de pruebas, los desestimarán por no estar relacionados con los hechos en cuestión (Alvarado, 2019).

3.2. Criterios de admisión de los medios probatorios extemporáneos en sentido lato

3.2.1. Criterio según los principios del proceso laboral

Este criterio se manifiesta a través del principio de veracidad, cual está estrechamente relacionado con el principio de favor probationes.

Sobre el principio de favor probationes para la admisión de medios probatorios, el profesor Bermúdez (2017) sostiene:

El trabajo jurisprudencial extensivo de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú procura apreciar o valorar la prueba de una mejor manera y se basa en la complementación de los siguientes principios aplicables a la instrumentalización de la prueba: (...) Principio del “favor probationem”, el cual flexibiliza la instrumentalización de la prueba en todas las etapas de ejecución del proceso, esto es en la etapa de la admisión, de la producción, en el desarrollo de la carga probatoria dinámica y en la valoración, a efectos de permitir su valorización respecto de las demás pruebas (p. 984).

Con este principio se flexibiliza a la prueba en toda la etapa probatoria. El juez adopta “un criterio amplio para permitir la práctica de la prueba propuesta por las partes sin que pueda supeditarse su admisión a otros intereses, que aun estando protegidos por el ordenamiento jurídico, son de rango inferior al derecho a la prueba”(Abel, s. f., p. 16).

En el caso del proceso laboral, el juez aplicando este principio, el cual sería el principio de veracidad, tendrá un criterio amplio para admitir las pruebas que resulten necesarias para resolver el fondo del asunto. En esa línea de Ramírez (2005):

La expresión latina “favor probationes”, representa el hecho de estar siempre a favor de las pruebas. La pregunta es ¿en qué momento debe ser aplicado éste principio? Existen pruebas legalmente admitidas por el ordenamiento jurídico, con respecto a las cuáles no se presentar problema alguno; éstas simplemente son ofrecidas, producidas y valoradas. La dificultad se muestra en los casos en que la ley establece la prescindencia de ciertas pruebas, y a la vez existen

dudas o se presentan dificultades con relación a los medios de prueba ofrecidos. Es en esas situaciones, cuando el principio del "favor probationes" cobra radical importancia. En los casos señalados precedentemente, es cuando se debe dar lugar a la admisibilidad, conducencia o eficacia de ciertas pruebas consideradas insuficientes e incluso romper con el criterio rígido de admisión y valoración, de manera tal a otorgar mayor trascendencia los indicios (pp. 1035-1036).

En ese sentido, Castillo León (como se cita en Rivera, 2016) afirma que “los principios de prevalencia del fondo sobre la forma y de veracidad exigen interpretar con cierta flexibilidad esta regla de extemporaneidad, teniendo en cuenta que la oportunidad para hacer valer este derecho coinciden con el inicio de la actuación probatoria” (p. 163).

Por lo tanto el principio de veracidad como manifestación del derecho fundamental a la prueba, busca llegar a la verdad de los hechos, lo cual flexibiliza cualquier criterio rígido para la admisión de los medios probatorios que no cumplen con los supuestos del artículo 21 de NLPT. De esa manera, se admitirán los medios probatorios extemporáneos en sentido lato para llegar a la verdad de los hechos que forman objeto del proceso laboral.

3.2.2. Criterio según la relevancia de los medios probatorios

Además de aplicar el principio de veracidad para flexibilizar la admisión de los medios probatorios extemporáneos en sentido lato, el juez laboral debe valorar enseguida la relevancia de los mismos.

Sobre la relevancia como criterio de admisión, Taruffo (2003):

Podemos agregar que, en términos generales, se pueden considerar como racionalmente admisibles todas las pruebas, típicas o atípicas, que sean relevantes en la medida que aporten informaciones útiles para formular esa decisión; se excluyen del proceso sólo aquellas pruebas que, aun siendo relevantes, sean calificadas como inadmisibles por alguna norma jurídica específica (como por ejemplo, las pruebas ilícitas o aquéllas para cuya adquisición habría que violar el secreto profesional) (p. 30).

Además, Taruffo (2010) sostiene que “la finalidad de la prueba es la de determinar la verdad de los hechos, por ende toda prueba relevante debe ser admitida, siempre teniendo en cuenta criterios claros que nos permitan discernir en qué casos resulte eficaz que dichas pruebas sean admitidas” (p. 160)

En ese sentido Castillo León (como se cita en Rivera, 2016) precisa:

(...) el juez debe considerar la posibilidad de flexibilizar la regla de la extemporaneidad, sin llegar a excesos de admitirse indiscriminadamente cualquier medio probatorio extemporáneo, sin hacer ningún control de la relevancia y conducencia, pues en tal caso se estarían afectando otros principios importantes del proceso, como los de eventualidad y preclusión. Deberá aquí el juez hacer un adecuado juicio de ponderación de los dos valores jurídicos que entran en colisión en el manejo de las normas procesales: La seguridad jurídica y la justicia (p. 166).

Es la relevancia de los medios probatorios lo cual permite al juez ver qué medios probatorios serán útiles o necesarios para aportar información al proceso, rechazando aquellos medios probatorios redundantes o cuya aporte de información no sea relevante para el

proceso. Esta relevancia también romperá el criterio rígido (preclusión probatoria) de la admisión de medios probatorios que no fueron ofrecidos en su oportunidad.

En suma, el juez laboral al momento de admitir dichos medios probatorios deberá darle predominancia a la relevancia de los mismos sobre la preclusión procesal. Dicha predominancia de la relevancia de los medios probatorios es una manifestación del derecho fundamental a la prueba.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación según su finalidad fue básica, ya que se buscó mejorar el conocimiento y comprensión sobre la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios extemporáneos en sentido lato.

El nivel de investigación fue descriptiva, ya que se describió el objeto de estudio, analizando sus rasgos más característicos la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios extemporáneos en sentido lato y su incidencia en el debido proceso.

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó un diseño de investigación de tipo no experimental como es el diseño transversal, ya que no se realizó manipulación alguna sobre las variables, observando su desarrollo en su contexto natural en determinado tiempo.

Este diseño se usó en el trabajo de investigación para, en primer lugar, describir los criterios de admisión por parte del juez laboral de los medios probatorios extemporáneos en sentido lato; y, en segundo lugar, verificar si dicha admisión vulnera el debido proceso.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

En nuestra investigación tuvo como población las audiencias de juzgamiento de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa. En referencia a la muestra se tomó diez audiencias de juzgamiento del Quinto Juzgado Laboral y Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa en el periodo 2017 – 2019 (<https://drive.google.com/drive/folders/1FcpdlvBZiBoa4CQgPZVwNM3sqIp5COdK?usp=sharing>):

- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1153-2017, de fecha 26 de diciembre de 2017, realizada por el Quinto Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1181-2017, de fecha 23 de octubre de 2017, realizada por el Quinto Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1381-2017, de fecha 9 de octubre de 2017, realizada por el Quinto Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1780-2017, de fecha 3 de octubre de 2017, realizada por el Quinto Juzgado Especializado Laboral.

- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1152-2017, de fecha 5 de junio de 2019, realizada por el Octavo Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1171-2017, de fecha 16 de agosto de 2017, realizada por el Octavo Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1179-2017, de fecha 25 de abril de 2018, realizada por el Octavo Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1197-2017, de fecha 2 de mayo de 2018, realizada por el Octavo Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 1544-2017, de fecha 17 de abril de 2018, realizada por el Octavo Juzgado Especializado Laboral.
- ✓ Audiencia de juzgamiento del Exp. 2621-2017, de fecha 15 de enero de 2018, realizada por el Octavo Juzgado Especializado Laboral.

3.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN (MÉTODOS Y MATERIALES)

En esta investigación se utilizó específicamente el método descriptivo, ya que se describió, analizó e interpretó los datos y se relacionó con las variables. En ese sentido se describió el objeto de estudio, sus rasgos más característicos, partiendo de la doctrina, casuística y normativa sobre la admisión por parte del

juez laboral de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, dando así solución al problema planteado.

Asimismo, se aplicó los siguientes métodos de interpretación jurídica:

Método dogmático

El jurista Ramos (2007) aduce: “En síntesis, la dogmática jurídica en general se inscribe en el ámbito de pensamiento que ubica al Derecho como una ciencia o técnica formal y, por consiguiente, como una variable independiente de la sociedad, dotada de autosuficiencia metodológica y técnica” (p.112). Por su parte, Sumarriva (2009) sostiene que “según este método el derecho debe ser interpretado en función del sistema que integra” (p. 86).

Se hizo uso de este método para desarrollar la institución jurídica del derecho a probar en cuanto a la admisión por el juez laboral de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la NLPT.

Método Sistemático

En palabras de Sumarravia (2009):

El método sistemático recurre para interpretar e investigar el Derecho a los siguientes elementos: a) tipificar la institución jurídica a la cual debe ser referida la norma para su análisis e interpretación, y b) determinar el alcance de la norma interpretada, en función de la institución a la cual pertenece (pp. 83-84).

Este método se utilizó con el propósito de determinar el alcance de la figura del derecho a la prueba, en cuanto a la admisión de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la NLPT, amparándose para ello en los principios que fundamentan dicho proceso.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 TÉCNICAS

a. Análisis de documentos

Esta técnica facilitó recopilar información trascendente para la investigación que se obtuvo de las diversas fuentes.

b. Análisis estadísticos

Permitió establecer porcentualmente los resultados de la muestra seleccionada como son las audiencias de juzgamiento

c. Observación (estudio de casos)

Se aplicará la observación no participante, esta técnica se usará para describir los criterios de los jueces laborales, a fin de tener una plena comprensión del caso estudiado.

3.5.2 INSTRUMENTOS

a. Fichas bibliográficas:

Se utilizaron para recopilar los datos de las fuentes de las cuales se obtuvo la información.

b. Fichas textuales

Estas fichas se utilizaron para seleccionar ideas de ciertos autores.

c. Fichas de resumen

Estas fichas se usaron para resumir ideas grandes y complejas de los autores.

d. Fichas personales

Estas fichas se utilizaron para plasmar idea que se nos ocurrió durante la investigación.

e. Formato de análisis audiencia de juzgamiento

Este formato se utilizó para analizar el audio y video de las audiencias de juzgamiento.

3.6 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- **Citas:** Se emplearon las citas textuales, de resumen, y de parafraseo respecto a las fichas bibliográficas obtenidas, las cuales analizaron las información recopilada.
- **Guía de análisis documental:** Se empleó para realizar un análisis reflexivo de la información recopilada. Esta técnica nos permitió recoger datos para la construcción del marco teórico y la discusión, y de esa forma validar la hipótesis.
- **Guía de análisis estadístico:** Se utilizó para el análisis detallado de la información procesada a partir de la aplicación de la técnica estudio de casos de la muestra seleccionada.

3.7 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos hemos recurrido a la biblioteca de la Universidad Nacional del Santa. También recurrimos a tesis, artículos y libros digitales, de igual forma a páginas web académicas.

Asimismo, visitamos la Corte de Justicia del Santa, para obtener el registro de audio y video de las audiencias de juzgamiento requeridos para nuestra investigación.

3.8 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho fundamental al debido proceso?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar si la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho fundamental al debido proceso.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a. Describir el contenido del derecho fundamental al debido proceso y su aplicación en el ámbito del proceso laboral, con particular énfasis en lo atinente al derecho fundamental a la prueba.</p> <p>b. Desarrollar los principios del proceso laboral peruano relacionados con la admisión de los medios probatorios en el marco del nuevo proceso laboral.</p> <p>c. Determinar los criterios para la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.</p>	<p>La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo no vulnera el derecho fundamental al debido proceso, ya que se ejerce el derecho fundamental a la prueba, en cuanto a la admisión de medios probatorios que sean relevantes para resolver el fondo del proceso.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>La admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Debido proceso</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Transversal</p> <p>Población:</p> <p>Audiencias de Juzgamiento de la Corte Superior de Justicia del Santa.</p> <p>Muestra:</p> <p>Diez audiencias de juzgamiento del Quinto y Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Guía de análisis de documentos, estadístico y estudio de casos</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Fichas y formato de análisis de audiencias.</p>

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

RESULTADO N° 1:

El debido proceso es un derecho fundamental en cual se encuentran un conjunto de mínimas garantías que debe haber en todo proceso tales como el derecho a la defensa, derecho a la prueba, derecho a la motivación, derecho a impugnar, etc. El derecho a la prueba es aquel derecho fundamental que comprende utilizar, admitir, actuar y valorar la prueba. El debido proceso se manifiesta en todas las etapas del proceso laboral en el cual se resuelven aquellas situaciones de incertidumbre jurídica o vulneración de un derecho dentro de una relación laboral.

DISCUSIÓN N° 1:

Mediante la aplicación del análisis documental se obtuvo el resultado en comentario. Vale precisar que debido a la pandemia por la covid-19 hubo inconvenientes para acceder a toda la literatura jurídica para llegar al resultado; sin embargo, consideramos que se pudo obtener el acervo documentario necesario para lograr nuestro cometido.

El tema en cuestión fue determinar el contenido del debido proceso, en cuanto a su relación con el derecho fundamental a la prueba y la manifestación del primero en el proceso laboral peruano.

Dicho ello, el debido proceso a lo largo del tiempo su concepto ha tomado distintos matices; sin embargo, la doctrina procesal y la jurisprudencia casatoria y constitucional sostienen que este es una garantía que tiene toda persona para

protección de sus derechos en el decurso de un proceso o procedimiento. Así lo señala nuestro Tribunal Constitucional:

El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer. (Sentencias recaídas en los expedientes N° 2192-2002-HC/TC, N° 2169-2002- HC/TC y N° 3392-2004-HC/TC).

En esa línea, la Corte Suprema sostiene que el derecho al debido proceso “significa la observancia de los principios y reglas esenciales dentro del proceso, entre ellas, el de motivación de las resoluciones judiciales, recogido expresamente dada su importancia, en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado”. (CAS. 6189-2011 – Lima).

La doctrina procesal por su parte, con autores como Hoyos (1996) Bustamante (2001) y Castillo (2010), concuerda en que el debido proceso es una garantía que tiene una dimensión procesal y una sustantiva, siendo la primera el respeto de las reglas esenciales de todo proceso, y la segunda es respeto de la dignidad humana como fin de la justicia.

Por lo tanto, el debido proceso es un derecho fundamental que contiene un conjunto de garantías esenciales para el desarrollo de todo proceso. La vulneración del mismo se materializa cuando se afecta cualquiera de estas garantías procesales, siendo estas las que conforman su contenido esencial, dentro de las cuales, como objetivo de la presente investigación, nos atañe el derecho fundamental a la prueba.

Sobre el derecho fundamental a la prueba, se ha cuestionado que se le señale como derecho fundamental ya que no está catalogado como tal en nuestra Constitución, pero por el hecho que no esté como tal en nuestra carta magna, ¿no se le podría tratar como derecho fundamental?

Sobre este tema, Alfaro (2011) precisa:

En tal sentido, entre estos derechos localizamos al derecho a la prueba y su consideración como contenido implícito del derecho al debido proceso. Efectivamente, en el sistema peruano, a diferencia de otros ordenamientos constitucionales, el derecho a la prueba no disfruta de una declaración expresa y menos independiente en la Norma Constitucional, empero tal situación no significa que se encuentre fuera de tutela constitucional. Por el contrario, goza de reconocimiento y protección básicamente porque forma parte del contenido esencial de otro derecho fundamental de naturaleza procesal, como es el debido proceso, regulado en el artículo 139, inciso 3 de la Constitución (p. 80)

El hecho que no esté expresamente en nuestra Constitución, no le quita su carácter de derecho fundamental. Desde la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 6712-2005-PHC/TC (caso Magaly Medina) señala que:

“[e]xiste un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa”.

De similar forma, nuestra Corte Suprema, en la CAS. N° 1222-05-AREQUIPA, precisa;

“el derecho de todo sujeto procesal legitimado para intervenir en la actividad probatoria a que se admitan, actúen y valoren debidamente los medios probatorios aportados al proceso para acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa, posición asumida siguiendo los avances de la doctrina procesal de la época”.

Es así que al estar inmerso dentro del debido proceso se considera al derecho a la prueba como un derecho fundamental, resultando necesario para la presente investigación describir su contenido esencial.

El Tribunal Constitucional se ha manifestado sobre los elementos que componen el contenido esencial del derecho a la prueba:

Existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida. (STC N°6712-2005-HC/TC. f.j.15)

En esa línea, Bustamante (1997) y Alfaro (2011) concuerdan que el contenido esencial del derecho a la prueba está constituido por utilizar (ofrecer) medios probatorios para su admisión, actuación y finalmente su valoración. Dicho contenido es requisito indispensable para que sea materialice el derecho a la prueba en cualquier proceso o procedimiento.

Respecto al proceso laboral, Quiroz (2011) sostiene que “es la totalidad de la sucesión de actos jurídicos, tomados entre sí para poner término al conflicto de trabajo acaecido en el seno de las relaciones laborales” (p. 141). Asimismo, Alvarado (2019) señala que el proceso laboral busca dar “tutela real a las

situaciones jurídicas materiales, acorde con el principio orientador reconocido en la Constitución Política de que el proceso sea un mecanismo para dar una efectiva tutela jurisdiccional de todos aquellos derechos involucrados en la relación laboral” (pp. 9-10). En sentido el proceso laboral es aquel proceso donde se busca resolver aquellas situaciones que se generan de una relación laboral; es decir, aquellos problemas que se generan dentro del binomio trabajador – empleador.

Ahora, el tema que nos atañe en la presente investigación es ¿cómo se manifiesta el debido proceso en el proceso laboral? ¿Acaso es requisito indispensable que se concrete el debido proceso en todo proceso o procedimiento?

Bustamante (2000) afirma que el debido proceso se manifiesta en todo proceso o procedimiento sostiene:

Con su elevación a la categoría de derecho fundamental, no sólo se reconoce que es un elemento esencial del ordenamiento jurídico político, sino que cuenta además con todas las características de este tipo de derechos (con las consecuencias que se derivan de ello), como su doble carácter, su mayor valor y su propia fuerza normativa de superior jerarquía. Características que lo llevan a ser de aplicación obligatoria en todo proceso (interno o internacional) y en todo procedimiento (administrativo, arbitral, militar, político o particular) (p.304).

Al respecto, la Corte Interamericana (2011), en el caso *López Mendoza vs. Venezuela* indica que “los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8 de la Convención Americana (pp. 45-46). Toyama y Zuta (2014) sostiene que la aplicación del debido proceso en todas las etapas del desarrollo del proceso laboral se da desde la postulación, las reglas de conducta en

las audiencias, así como el contenido del derecho de defensa de las partes y la debida motivación de las resoluciones judiciales.

Por lo tanto, los principios del debido proceso se manifiestan en el proceso laboral, resultando indispensable su aplicación para resolver problemas o situaciones de incertidumbre que se derivan de una relación laboral.

En consecuencia, concluimos que el debido proceso engloba un conjunto de garantías que se desarrollan en todas las etapas del proceso laboral, una de ellas es la etapa probatoria, esta es una manifestación del derecho fundamental a la prueba, que con el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo permite que las partes procesales ofrezcan sus pruebas, las cuales deberán ser admitidas (si son pertinentes y lícitas), actuadas y para finalmente ser valoradas en la sentencia.

RESULTADO N° 2:

Los principios del proceso laboral que aplica el juez al momento de admitir medios probatorios son el principio de oralidad, principio de inmediación y principio de veracidad.

DISCUSION N° 2:

Mediante la aplicación del análisis documental se obtuvo el resultado en discusión. Acotamos que debido a la pandemia por la covid-19 hubo inconvenientes para acceder a toda la literatura jurídica para llegar al resultado; sin embargo, consideramos que se pudo obtener el acervo documentario necesario para lograr nuestro objetivo.

El tema en cuestión fue desarrollar los principios del proceso laboral, relacionados con la admisión de los medios probatorios por parte del juez laboral.

El artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala la oportunidad para presentar los medios probatorios, esto es en la demanda y la contestación de demanda; asimismo precisa los supuestos de extemporaneidad para los medios probatorios extraordinarios. Una vez que las partes ofrecen estos medios probatorios, el juez ejerce el poder probatorio de admitir la prueba.

Ahora, ¿cuáles son los principios del proceso laboral que utiliza el juez para admitir los medios probatorios ofrecidos por las partes? Sobre la admisión de dichos medios probatorios descartamos de plano que ella se haga de manera escrita; es decir, a través de un resolución judicial.

Dicho ello, pasamos a analizar el momento del acto procesal de admitir la prueba, centrándonos en las audiencias del proceso laboral las cuales son la audiencia de conciliación, única y de juzgamiento, en estas dos últimas se da este acto procesal.

Independientemente de las pretensiones, la diferencia central entre la audiencia única y la de juzgamiento es que la primera acumula a la audiencia de conciliación, lo cual no sucede en la segunda; sin embargo, ambas tienen la misma estructura: confrontación de posiciones, etapa probatoria y alegatos finales, tal como se señala en los artículos de la NLPT.

En la presente investigación nos avocamos en la etapa probatoria. Aquí el juez utiliza el principio de inmediación al tener contacto directo con las partes y evidentemente como los medios probatorios ofrecidos por estas. Según Arévalo (2018) a través de este principio, el juez participa directamente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; dándose el contacto directo con las partes y las actuaciones procesales. En esa línea, para Gamarra (2019), este principio es “la condición básica para lograr, en la medida de lo

posible, la determinación de la verdad sobre los hechos. La información, el examen de la prueba debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y las partes” (p.17). De esa manera, a través de la intermediación el juez tendrá contacto con la prueba ofrecida por las partes.

Asimismo, el principio de oralidad entra a tallar al momento que el juez admite los medios probatorios ofrecidos por las partes. Toyama e Higa (2011) sostiene que este principio implica que los actos procesales sean conducidos de manera oral entre los sujetos del proceso, construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva. De esa manera, la NLPT deja de lado, no solo el carácter escrito de la comunicación, sino también las formalidades innecesarias con lo que se optimiza la interacción entre las partes procesales y el juez. Según Arévalo (2018), con este principio se da la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo del proceso, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas. En sentido, el juez hace uso de la oralidad para admitir los medios probatorios que sean lícitas, pertinentes y que, se entiende, van a resolver el fondo del asunto; es decir la verdad de los hechos objetos del proceso.

Si hablamos de la realidad de los hechos, necesariamente tenemos que tratar sobre el principio de veracidad, el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos que alegan las partes. La versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, ya sea por incurrir en error o mala fe. El principio de veracidad se aplica en todos aquellos casos en que exista disonancia entre los hechos discutidos y los medios probatorios presentados (Arévalo, 2018).

En este principio encontramos dos posiciones: Arévalo (2018) sostiene que hoy en día lo que se busca es la verdad procesal en vez de la verdad material, “actualmente lo que se busca es la verdad procesal, según la cual por medio del proceso se debe

lograr una verdad que sea lo más cercana posible a los hechos reales” (p.260). Es decir, se considerará verdad todo lo que se encuentre en el proceso, dando un concepto restringido a este principio.

Por otro lado, Gamarra (2011) desde el aspecto material del principio veracidad sostiene:

Finalmente, el principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad es fundamental su incorporación en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla (p. 205).

En esa línea, el profesor uruguayo Américo Plá (como se citó en Gamarra, 2011) sostuvo que este principio “es la búsqueda de la verdad real, esa búsqueda de la verdad constituye un punto de referencia objetivo que exige y asegura la imparcialidad del juez”.

En la presente investigación nos inclinamos por esta última posición del principio de veracidad, la cual es la búsqueda de la verdad material en el proceso laboral. Sostenemos que con este principio el juez no sería rígido al momento de admitir los medios probatorios que no cumplieran los supuestos del artículo 21 de la NLPT, esto es su oportunidad y los supuestos de extemporaneidad.

En consecuencia, concluimos que el juez tiene el poder probatorio para admitir las pruebas, debido a que es el director del proceso, es el encargo de admitir o inadmitir las pruebas motivando dicho acto procesal. Asimismo, ningún medio probatorio se

admite de manera escrita todo se da aplicando la inmediación y la oralidad por parte del juez laboral, todo ello en estrecha relación con el principio de veracidad, el cual es una manifestación del principio de primacía de la realidad.

RESULTADO N° 3:

Los criterios que aplica el juez laboral para admitir los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo son el principio de veracidad y la relevancia de la prueba.

Del análisis de las diez audiencias de juzgamiento realizadas ante el Quinto Juzgado Laboral y Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa se obtuvo:

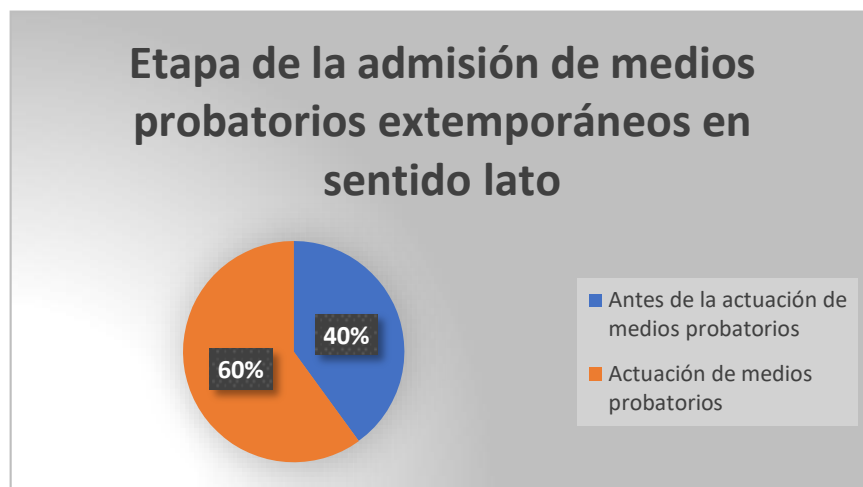


Figura 1

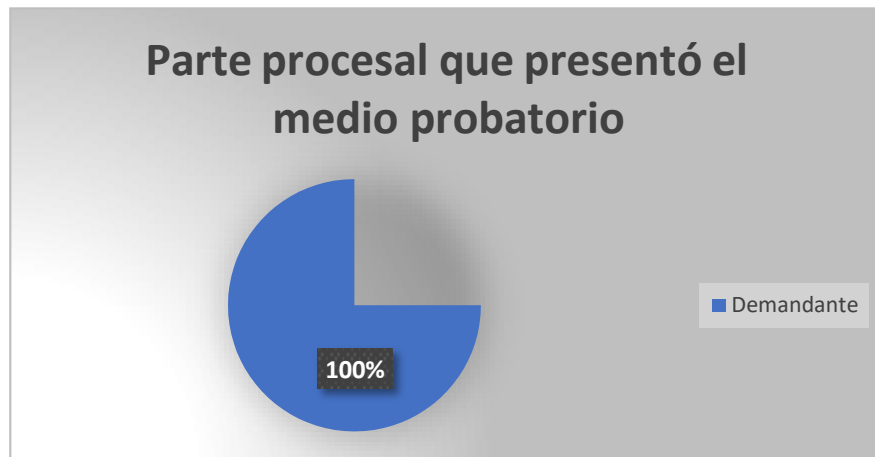


Figura 2

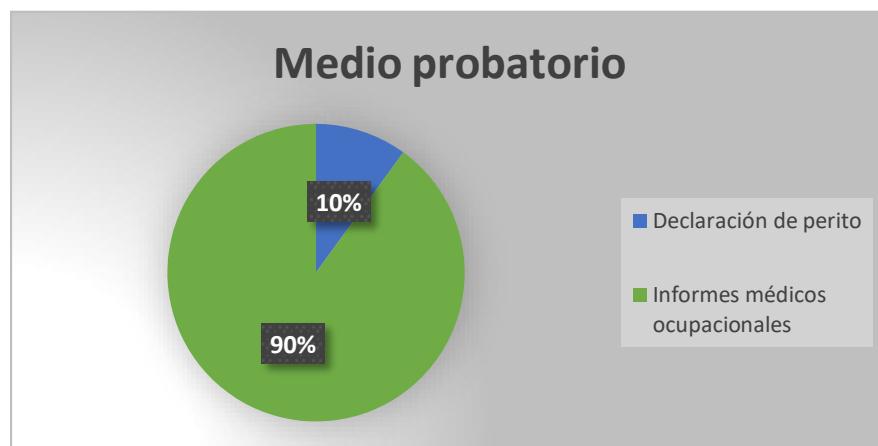


Figura 3

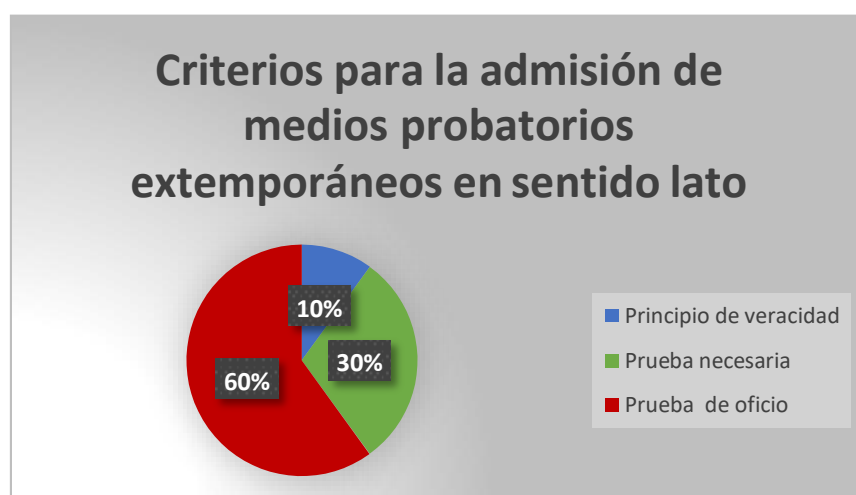


Figura 4

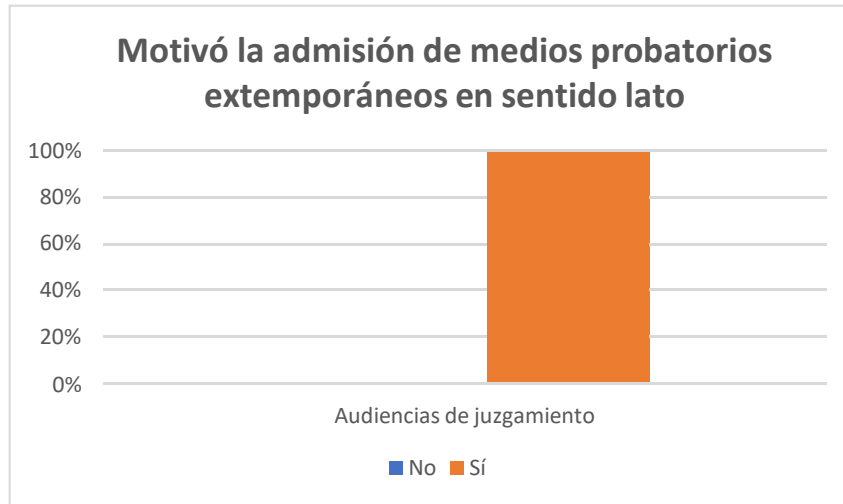


Figura 5

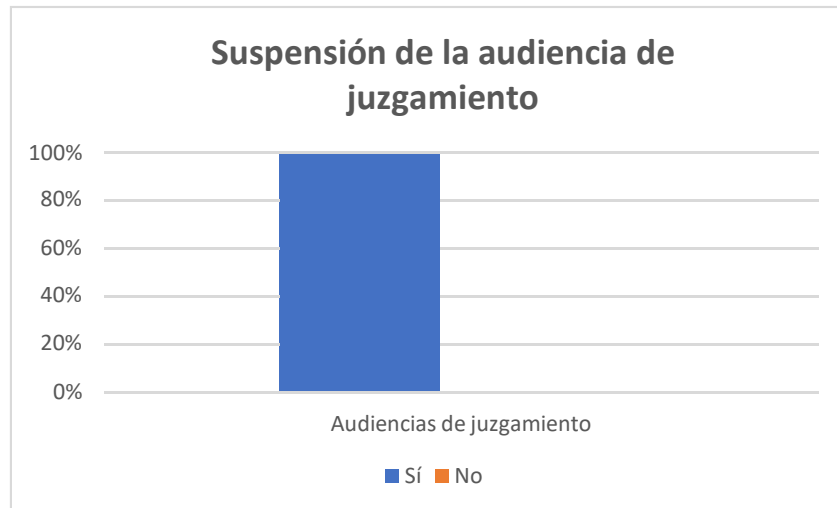


Figura 6

DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 3:

Mediante la aplicación del guía análisis estadístico y guía de análisis documental se obtuvo el resultado en comentario. Precisamos que debido a la pandemia por la covid-19 hubo inconvenientes para acceder a toda la literatura jurídica, asimismo para obtener el registro de audio y video de las audiencias; sin embargo, consideramos que se pudo obtener la información necesaria para obtener el resultado.

El tema en cuestión fue determinar los criterios que aplica el juez laboral para admitir los medios probatorios extemporáneos en sentido lato a través de la literatura jurídica, a su vez analizar la muestra la cual fue el audio y video de diez audiencias de juzgamiento emitida por el Quinto Juzgado Laboral (4 audiencias) y el Octavo Juzgado Laboral (6 audiencias) de la Corte Superior de justicia del Santa.

- Guía de análisis estadístico sobre la muestra

En la presente investigación se tuvo como muestra diez audiencias desarrolladas ante el Quinto y Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa. A través de la aplicación de la **guía de análisis de estadístico**, se hizo la pregunta ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Se obtuvo que el 60 % se dio en la actuación de medios probatorios y el 40% antes de la actuación de medios probatorios. Es decir, en 6 audiencias la admisión se dio en la actuación de medios probatorios y en 4 audiencias la admisión fue antes de dicha actuación. Se concluyó aquí que la oportunidad no es un criterio para admitir los medios probatorios, pues lo jueces teniendo una visión constitucionalista del proceso dejan de lado un criterio rígido como es la oportunidad que establece el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

La siguiente pregunta fue sobre ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? Se observó que el 100% fue el demandante; es decir, en las 10 audiencias el demandante presentó el medio probatorio. Se concluyó que los medios probatorios fueron de parte, estos medios probatorios fueron puestos en conocimiento al juez laboral, ya que el que alega un hecho y puede acceder al medio probatorio, debe presentarlo.

La tercera pregunta fue la siguiente: ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Se determinó que el 90 % eran documentales, las cuales deberían requerirse a terceros, y el 10 % fue la declaración de perito, comprobándose que ninguno de estos medios probatorios cumplía con los supuestos de extemporaneidad del artículo 21 de la NLPT.

La cuarta pregunta: ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Se obtuvo que el 60 % utilizó la prueba de oficio, el 30 % argumento que los medios probatorios eran prueba necesaria y un 10% adujo el principio de veracidad. Se concluyó que los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante no debieron ser admitidos como prueba de oficio, ya que se hace el mal uso de esta facultad, pues eran medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, lo cual inhibe la iniciativa probatoria del juez y la insuficiencia probatoria. Sobre el criterio de prueba necesaria -entiéndase como relevancia de la prueba- y el principio de veracidad, consideramos que el juez tuvo una visión amplia del proceso y de los derechos fundamentales, ajustándose su decisión al debido proceso.

Por otro lado, la quinta pregunta fue ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Se obtuvo que el 100 % de las audiencias hubo motivación de la admisión de estos medios probatorios, todos consideraron necesarios dichos medios probatorios para el proceso. Se concluyó que hubo motivación de la admisión de los medios

probatorios que no encajan en el artículo 21 de la NLPT, además que la motivación fue la necesidad de contar estos medios probatorios para resolver el fondo del proceso.

Finalmente, la sexta pregunta fue ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Se obtuvo que el 100% de las audiencias se llegó a suspender por la darse la admisión de dichos medios probatorios. Se concluyó que dicha suspensión fue para que se pueda contar con la información solicitada a terceros, asimismo esta suspensión sirvió para que se corra traslado a la parte demandada, evitando la vulneración del derecho a la contradicción.

- **Guía de análisis documental**

En cuanto a la aplicación de esta guía para identificar los criterios que usa el juez laboral para admitir los medios probatorios presentados por las partes que no encajan en artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se observó que estos criterios son manifestaciones del derecho fundamental a la prueba.

El primer criterio para la admisión de medios probatorios es principio de veracidad, el cual está íntimamente relacionado con el principio de favor probationem, el cual busca flexibilizar la etapa probatoria, Así el profesor Bermúdez (2017) sostiene:

El trabajo jurisprudencial extensivo de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú procura apreciar o valorar la prueba de una mejor manera y se basa en la complementación de los siguientes principios aplicables a la instrumentalización de la prueba: (...) Principio del “favor probationem”, el cual flexibiliza la instrumentalización de la prueba en todas las etapas de ejecución del proceso, esto es en la etapa de la admisión, de la producción, en el desarrollo de la carga probatoria dinámica y en la valoración, a efectos de permitir su valorización respecto de las demás pruebas (p. 984).

Asimismo, Abel (s. f.) señala que le juez adopta “un criterio amplio para permitir la práctica de la prueba propuesta por las partes sin que pueda supeditarse su admisión a otros intereses, que aun estando protegidos por el ordenamiento jurídico, son de rango inferior al derecho a la prueba”(p. 16).

En el caso del proceso laboral, el juez aplica el principio de veracidad, teniendo un criterio amplio para admitir las pruebas que resulten necesarias para resolver el fondo del asunto. En esa línea de Ramírez (2005):

La expresión latina “favor probationes”, representa el hecho de estar siempre a favor de las pruebas. La pregunta es ¿en qué momento debe ser aplicado éste principio? Existen pruebas legalmente admitidas por el ordenamiento jurídico, con respecto a las cuáles no se presentar problema alguno; éstas simplemente son ofrecidas, producidas y valoradas. La dificultad se muestra en los casos en que la ley establece la prescindencia de ciertas pruebas, y a la vez existen dudas o se presentan dificultades con relación a los medios de prueba ofrecidos. Es en esas situaciones, cuando el principio del "favor probationes" cobra radical importancia. En los casos señalados precedentemente, es cuando se debe dar lugar a la admisibilidad, conducencia o eficacia de ciertas pruebas consideradas insuficientes e incluso romper con el criterio rígido de admisión y valoración, de manera tal a otorgar mayor trascendencia los indicios (pp. 1035-1036).

En ese sentido, Castillo León (como se cita en Rivera, 2016) afirma que “los principios de prevalencia del fondo sobre la forma y de veracidad exigen interpretar con cierta flexibilidad esta regla de extemporaneidad, teniendo en cuenta que la oportunidad para hacer valer este derecho coinciden con el inicio de la actuación probatoria” (p. 163).

Por lo tanto principio de veracidad como manifestación del derecho fundamental a la prueba, rompe el criterio rígido de la preclusión probatoria, en cuanto a la oportunidad del ofrecimiento probatorio. De esa manera, se admitirán los medios

probatorios extemporáneos en sentido lato para llegar a la verdad de los hechos que forman objeto del proceso laboral.

Sobre el fondo sobre la forma que consta en el título preliminar de la NLPT, ¿se le podría considerar un criterio para admitir medios probatorios?

Rivera (2016) sostiene:

Teniendo en cuenta un criterio de interpretación menos formalista se llega a la conclusión de que es posible incorporar pruebas al proceso por la vía del principio de elasticidad, que en la NLPT se desarrolla bajo el fundamento de prevalencia del fondo sobre la forma, adquiriendo importancia además al principio de veracidad (p. 249).

La autora sostiene que el fundamento principal de la admisión de dichos medios probatorios por parte del juez laboral de es el *fondo sobre la forma*, situación que no compartimos ya que afirmamos que se admiten dichos medios por parte de los jueces laborales fundamentándose solo en el *principio de veracidad*, el cual va directamente relacionado con el derecho fundamental a la prueba, mas no por la prevalencia del *fondo sobre la forma*, ya que este último va relacionado, por ejemplo, en el sentido de admitir que el demandante recurra al juez laboral para peticionar el pago de sus beneficios sociales sin la presencia de su abogado cuando el monto reclamado no supere las 10 URP, tal como se precisa en el artículo 16 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Una vez que se determinó la flexibilización de la admisión de los medios probatorios extemporáneos en sentido lato con base en el principio de veracidad, se observó el criterio de la relevancia de los mismos.

Taruffo (2003), quien ha tratado en diferentes estudios sobre la relevancia de la prueba sostiene:

Podemos agregar que, en términos generales, se pueden considerar como racionalmente admisibles todas las pruebas, típicas o atípicas, que sean relevantes en la medida que aporten informaciones útiles para formular esa decisión; se excluyen del proceso sólo aquellas pruebas que, aun siendo relevantes, sean calificadas como inadmisibles por alguna norma jurídica específica (como por ejemplo, las pruebas ilícitas o aquéllas para cuya adquisición habría que violar el secreto profesional) (p. 30).

En suma, sostiene que la relevancia de un medio probatorio para su admisión está en la medida que pueda aportar información necesaria para el proceso, siempre y cuando estos no sean ilícitos.

Sin embargo, para Abel (s.f.) la relevancia no es un criterio para la admisión de los medios probatorios, pues sostiene:

La relevancia de la prueba tampoco constituye un criterio legal de admisión de la prueba. Por el contrario, el hecho relevante es el hecho necesitado de prueba, como reiteradamente pone de manifiesto la Ley de Enjuiciamiento civil en diversos preceptos. La relevancia, por ende, debe predicarse del hecho controvertido objeto de prueba y no del medio con el que se intente probar tal hecho. Más precisamente, de estimar relevante un medio de prueba, lo haremos una vez haya sido practicado y su resultado tenga trascendencia en orden al fallo (pp. 11-12).

Disentimos con la posición antes mencionada, ya que la relevancia de los medios probatorios se da antes de la admisión de los mismos, ya que es el juez quien determina qué medios probatorios serán relevantes para aportar información necesaria o útil para resolver el conflicto. Además, Taruffo (2010) sostiene que “la

finalidad de la prueba es la de determinar la verdad de los hechos, por ende toda prueba relevante debe ser admitida, siempre teniendo en cuenta criterios claros que nos permitan discernir en qué casos resulte eficaz que dichas pruebas sean admitidas” (p. 160)

En ese sentido Castillo León (como se cita en Rivera, 2016) precisa:

(...) el juez debe considerar la posibilidad de flexibilizar la regla de la extemporaneidad, sin llegar a excesos de admitirse indiscriminadamente cualquier medio probatorio extemporáneo, sin hacer ningún control de la relevancia y conducencia, pues en tal caso se estarían afectando otros principios importantes del proceso, como los de eventualidad y preclusión. Deberá aquí el juez hacer un adecuado juicio de ponderación de los dos valores jurídicos que entran en colisión en el manejo de las normas procesales: La seguridad jurídica y la justicia (p. 166).

Es aquí donde entra a tallar la oportunidad del ofrecimiento probatorio en estrecha vinculación con el principio de preclusión –según Eugenia Ariano (2001)– “se piensa, por un lado, en la división del proceso en fases y, por el otro, en la consecuencia: la pérdida -para las partes- de la posibilidad de realizar tal o cual acto por haber pasado el plazo previsto por la ley o por haberse ya cerrado el estadio procesal respectivo” (p. 73). La pregunta es ¿para admitir un medio probatorio que no se ofreció en su oportunidad ni cumple con los supuestos de extemporaneidad se deberá tomar en cuenta la preclusión probatoria?

Sostenemos que el juez laboral al momento de admitir dichos medios probatorios deberá darle predominancia a la relevancia de los mismos sobre la preclusión procesal. Dicha predominancia de la relevancia de los medios probatorios es porque este criterio es una manifestación del derecho fundamental a la prueba, en su

vertiente del derecho a que se admitan medios probatorios que sean conducentes, útiles o relevantes, pertinentes y lícitos (STC Exp. N° 6712-2005-PHC/ TC, p. 29)

Sobre la aplicación de la prueba de oficio como criterio para la admisión de estos medios probatorios, consideramos que no es la vía correcta, pues la prueba de oficio se aplica cuando hay iniciativa probatoria del juez ante la insuficiencia probatoria de las partes. Tal como lo señala Huamán (2011) la prueba de oficio es excepcional y discrecional, en el sentido de que depende del juez usarla ante la insuficiencia probatoria. Por lo tanto, estos medios probatorios presentados por las partes impiden que haya insuficiencia probatoria e inhibe la iniciativa probatoria del juez. Consideramos que al usarse la prueba del oficio se estaría desnaturalizando la misma, con ello se afectaría el debido proceso. Entonces el juez debería buscar vías distintas a la prueba de oficio para admitir estos medios probatorios.

En sentido, una interpretación literal del artículo 21, que enarbolaría la preclusión como fundamento, sería restrictiva de derechos, lo cual vulneraría el derecho al debido proceso en cuanto al derecho fundamental a la prueba. En ese sentido, el juez no puede ceñirse solo a lo dispuesto por el artículo 21, sino, mediante una interpretación sistemática, recurrir a los principios del proceso y a la relevancia de la prueba (visión consititucionalista del proceso) para llegar al fin del proceso laboral, el cual es alcanzar la justicia y la paz social.

Así lo señala Giovanni Priori (s.f.):

El juez en este paradigma es el protagonista. Ya no es el legislador del procedimentalismo, ni el dogmático en la escuela científica del derecho procesal. Hemos vuelto nuestra mirada al juez. Él es el llamado a resolver los verdaderos problemas, incluso por encima de los defectos o los vacíos del legislador. Él es el responsable de la realización de los derechos fundamentales que encarna el proceso (p.931).

Por lo tanto, un juez que no se encasille en reglas procesales y que tenga una visión constitucionalista del proceso, aplicará los principios constitucionales para que el proceso laboral llegue a su fin el cual es la búsqueda de la verdad.

A su vez, es necesario advertir que se debe evitar que el principio de veracidad y relevancia de la prueba sean un cajón de sastre en donde el juez los utilice para admitir cualquier prueba que no cumplen con los supuestos del artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. El juez debe hacer un uso adecuado de estos criterios en el caso concreto, a fin de que se busque la verdad de los hechos que generaron el conflicto, siempre y cuando estos medios probatorios sean necesarios o útiles para aportar información al proceso. Esta admisión deberá ser hasta antes de que termine la etapa de actuación de medios probatorios, a fin de que se respete el derecho a la contradicción de la otra parte en el marco de la etapa probatoria.

Concluimos que los criterios de la relevancia de la prueba y el principio de veracidad para la admisión de los medios probatorios que no encuadran en el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo son manifestaciones del derecho fundamental a prueba; por lo tanto, dicha admisión no vulnera el derecho al debido proceso.

V. CONCLUSIONES

1. La admisión por parte del juez laboral de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los requisitos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo no vulnera el derecho al debido proceso, ya que se fundamenta en el principio de veracidad y la relevancia de la prueba, como manifestación del derecho fundamental a la prueba.
2. La utilización de la prueba de oficio para la admisión de los medios probatorios que fueron presentados por las partes y que no encuadran en el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, desnaturaliza la misma ya que dicha prueba es discrecional y excepcional. El hecho que una de las partes presente un medio probatorio evita la insuficiencia probatoria y a su vez inhibe la facultad del juez para disponer la prueba de oficio.
3. El juez laboral debe optar por un criterio no restrictivo al momento de admitir estos medios probatorios: aplicar el principio de veracidad y la relevancia la prueba. Una visión constitucionalista del proceso le permitirá tener un criterio amplio para los medios probatorios que no encuentran basamento en el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
4. El criterio del principio de veracidad y relevancia de la prueba para admitir estos medios probatorios debe darse en el marco de la etapa probatoria hasta antes que termine la actuación probatoria, a fin de que se respete el derecho a la contradicción de la otra parte.

VI. RECOMENDACIONES

1. Promover capacitaciones a los jueces laborales, tanto de los juzgados especializados y de paz letrado, para que tengan una interpretación amplia y no restringida de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, con el fin de que se admitan los medios probatorios presentados por las partes que no cumplen con lo establecido en el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, evitando el uso de la prueba de oficio.
2. Convocar a un Pleno Jurisdiccional a fin de que den solución práctica a la problemática de los medios probatorios que no encajan en el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, cuya vigencia es de más de una década, estableciendo criterios en consenso para admitir dichos medios probatorios extemporáneos en sentido lato, en el marco de un respeto irrestricto de las garantías inmersas en el debido proceso.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, J. (2007). La prueba de oficio en la jurisprudencia de la Corte Suprema.

Los vaivenes entre los deberes y las facultades del juzgador la jerarquía y la independencia judicial. Lima, Perú: Jus doctrina & practica.

Abel, X. (2012). *Derecho probatorio*. Barcelona, España: Bosch Editor.

Abel, X. (s. f.). *A propósito del juicio sobre la admisión de los medios de prueba*.

Recuperado de <http://itemsweb.esade.edu/research/ipdp/a-proposito-del-juicio.pdf>

Alfaro, L. (2011). Derecho fundamental a la prueba: garantía constitucional de

naturaleza procesal. En R. Cavani (Coord.), *Manual del Código Procesal Civil, Biblioteca del abogado procesalista* (pp. 69-124). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Arévalo, J. (2012). Los medios de prueba en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. En

H. Gómez (Dir.), *Nueva Ley Procesal de Trabajo* (pp. 401-426). Lima, Perú:

Editora Perú. Recuperado de

https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los_medios_de_prueba_en_la_nueva_ley_procesal_del_trabajo,_febrero_2012.pdf

Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *LEX*, 16 (22), 253-269.

Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>

Ariano, E. (2001). Prueba y preclusión. Reflexiones sobre la constitucionalidad del

Proceso Civil peruano. *Revista Ius et Veritas*. 23, 72-82. Recuperado de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16018/1644>

2

Ariano, E. (2003). *Problemas del proceso civil*. Lima, Perú: Jurista.

Ascencio, A. (2015). *Teoría General del Proceso*. Ciudad de México, México: Editorial Trillas S.A.

Astuhuamán, J. (2016). La nulidad en el arbitraje: notas introductorias a un instituto “silenciado” por nuestra Ley de Arbitraje. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*. 6(1), 93-124.

Ávalos, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo Estudio y Análisis Crítico de la Ley N° 29497*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

Bermúdez, M. (2017). El rol del juez en la evaluación del conflicto procesal: la evaluación de medios probatorios y el comportamiento procesal de las partes. En E. Velandia (Coord.), *Tendencias contemporáneas del derecho procesal*. (pp. 891-903) Bogotá: Universidad Libre. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11018>

Bustamante, R. (1997). El derecho fundamental a probar y su contenido esencial. *IUS ET VERITAS*, 8(14), 171-185.

Bustamante, R. (2000). Una aproximación a la vigencia del debido proceso en los despidos laborales. A propósito de una jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *IUS ET VERITAS*, 10(21), 301-310.

Bustamante, R. (2001). *Derechos fundamentales y proceso justo*. Lima, Perú: Ara Editores.

- Castillo, L. (2010). El significado iusfundamental del debido proceso. En J. Sosa (Coord.), *El debido proceso: estudios sobre derechos y garantías procesales* (9-31). Lima: Gaceta Jurídica.
- Chichizola, M. (1983). El debido proceso como garantía constitucional. *Revista Argentina La Ley*. 910-920.
- Couture, E. (1978). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.
- Couture, E. (1993). *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires, Argentina: De Palma
- De Paula, V. (2013). Derecho fundamental a la prueba. *Gaceta Constitucional*, 65, 286-299.
- Devis, H. (1981). *Teoría general de la prueba judicial*. Buenos Aires, Argentina: Víctor P. de Zavalía.
- Devis, H. (2012). Compendio de Derecho Procesal. Tomo I Teoría General del Proceso. (15 ed.). Bogotá, Colombia: Editorial TEMIS.
- Fajardo, M. (2012). La inicia probatoria del juez en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. *Soluciones labores para el sector privado*, (60), 65-72. Recuperado de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe21-12-2012.pdf
- Fernández, F. (1994). *La dogmática de los derechos humanos*. Lima, Perú: Ediciones Judiciales
- Ferrer, J. (2017). Los poderes probatorios del juez y el modelo del proceso. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*. 7(2), 137-164.

- Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, (37), 200-211. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>
- Gamarra, L. (2019). Balance y desafíos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. *Actualidad Laboral*, 15-38. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2019/08/julio-2019-revista.pdf>
- Gómez, F. (2000). *El contrato de trabajo*. Lima, Perú: Ed. San Marcos. Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hoyos, A. (1996). *El debido proceso*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Editorial Themis.
- Huamán, E. (2011). El proceso laboral. En A. García (Ed.) *El nuevo proceso laboral* (pp. 19-32). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Huamán, E. (2011). La prueba de oficio en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. *Ita Ius Esto*, (8), 132-152. Recuperado de https://www.itauiusesto.com/wp-content/uploads/2019/07/8_9-Huaman_Estrada.pdf
- Landa, C. (2002). Derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Revista Pensamiento Constitucional*. 8(8), 445-461. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3287>
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

- Mixan, F. (2005). *Cuestiones Epistemológicas y Teoría de la Investigación y de la prueba*. Trujillo, Perú: Ediciones BLG.E
- Ovalle, J. (1974). Teoría General de la Prueba. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. 24 (93-94), 275-302. Recuperado de <https://revistascolaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultadderecho-mx/article/views/26858/24211>
- Ovalle, J. (2005). *Teoría General del Proceso*. (6 ed.), México: Oxford University Press México S.A.
- Palacio, L. (1977). *Derecho Procesal Civil*. 4. Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot.
- Paredes, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. Lima, Perú: Ara Editores.
- Picó I, J. (1996). *El derecho a la prueba en el proceso civil*. Barcelona, España: Bosch.
- Priori, G. (s.f.). *La constitucionalización del derecho procesal*. Recuperado de https://www.academia.edu/11549445/La_constitucionalizaci%C3%B3n_del_derecho_procesal
- Quiroz, L. (2011). El proceso ordinario laboral. En A. García (Ed.) *El nuevo proceso laboral* (pp. 145-153). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Ramírez, D. (2009). *La prueba de oficio: Una perspectiva para el proceso dialógico civil*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Ramírez, L. (2005). *Principios generales que rigen la actividad probatoria*. La Ley. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/17569e8046e118>

6998ae9944013c2be7/Principios+generales+que+rigen+la+actividad+proba
 toria.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=17569e8046e1186998ae9944013
 c2be7

Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15713>

Rivera, R. (2016). *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* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, La Libertad, Perú.

San Martín, C. (2003). *Derecho Procesal Penal* (2da ed.). Lima, Perú: Grijley.

Sumarriva, G. (2009). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Fondo Editorial.

Taruffo, M. (2010). *Simplemente la verdad*. Madrid, España: Marcial Pons.

Taruffo, M. (2003). *Algunas consideraciones sobre la relación entre prueba y verdad*. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/obra/algunas-consideraciones-sobre-la-relacion-entre-prueba-y-verdad/>

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

Terrazos, J. (2004). El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú. *Derecho & Sociedad*. 23, 160-168. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16865>

Toyama, J. (2004). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

- Toyama, J. e Higa, A. (2011). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. *Derecho & Sociedad*. 37, 220-231. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175>
- Toyama, J. y Zuta, K. (2014). El debido proceso en la nueva Ley Procesal del Trabajo. *Diálogo con la Jurisprudencia*, (185), 75-82.
- Veramendi, E. (2011). La impugnación de la decisión cautelar: A propósito de la oposición. En R. Cavani (Coord.), *Manual del Código Procesal Civil, Biblioteca del abogado procesalista* (pp. 125-166). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Véscovi, E. (2006). Teoría general del proceso. Bogotá: Editorial Temis.
- Villanueva, C. (2010). *El debido proceso en el actual procedimiento ordinario laboral y el procedimiento laboral monitorio*. (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.

IV. ANEXOS

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 1	
Expediente: 1152-2017	Juzgado: Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 5 de junio de 2019	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Wilfredo Hernan Pajuelo Loza	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapas probatorias	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? En la actuación de medios probatorios (3:00)	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? La parte demandante.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Exámenes médicos ocupacionales.	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? En aplicación del principio de veracidad, concentración y economía procesal.	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí, lo medios probatorio resultaron imprescindibles para el proceso.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 2	
Expediente: 1153-2017	Juzgado: Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 26 de diciembre de 2017	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Carlos García Arriaga	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapas probatorias	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? En la actuación de medios probatorios (2:03)	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Informes médicos.	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba de oficio.	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. Se dispuso en acta de juzgamiento de agosto de 2017.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 3	
Expediente: 1171-2017	Juzgado: Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 16 de agosto de 2017	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Vicente Moreno Quezada	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapas probatorias	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Antes de la actuación de medios probatorios (12:00)	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Perito de parte.	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Medio probatorio extraordinario	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. Resulta razonable debido a que la parte demandada había ofrecido perito, también por ser una cuestión médica.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 4	
Expediente: 1179-2017	Juzgado: Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 25 de abril de 2018	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Manuel Cesar Obando Gallirgos	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapa probatoria	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Actuación de medios probatorios	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Informes médicos ocupacionales	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba necesaria	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. El juzgado considera necesario contar con esa información.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 5	
Expediente: 1181-2017	Juzgado: Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 23 de octubre de 2017	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Igey Roberto Velasquez Varas	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapas probatorias	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Antes de la actuación de medios probatorios (1:00)	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Exámenes médicos ocupacionales.	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba de oficio.	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. Para efectos de clarificar el tema que se da en el proceso.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 6	
Expediente: 1197-2017	Juzgado: Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 2 de mayo de 2018	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Felix Hervias Magan	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapa probatoria	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? En la actuación de medios probatorios (2:20)	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Exámenes médicos ocupacionales	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba necesaria.	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. El despacho asume el criterio de la necesidad de contar dicha información.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 7	
Expediente: 1381-2017	Juzgado: Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 9 de octubre de 2017	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Ricardo Marchan García.	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapa probatoria	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Antes de la actuación de medios probatorios (40:42)	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Informes médicos	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba de oficio	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. Estos medios probatorios son relevantes para determinar la enfermedad.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento?	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 8	
Expediente: 1544-2017	Juzgado: Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 17 de abril de 2018	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Sixto Walter Gil Mendez	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapa probatoria	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Actuación de medios probatorios (7:18).	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Informes médicos	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba de oficio	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. Los medios probatorios van a determinar la existencia de la enfermedad.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 9	
Expediente: 1780 -2017	Juzgado: Quinto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 3 de octubre de 2017.	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Fortunato Dionicio Cueva	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapas probatorias	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Actuación de medios probatorios (55:13).	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante por escrito.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Informes médicos ocupacionales.	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba de oficio.	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. Para efecto de dilucidar si la enfermedad es por exposición a ruido.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	

ANÁLISIS DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
Número de audiencia: 10	
Expediente: 2621-2017	Juzgado: Octavo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa
Fecha: 15 de enero de 2018	
Materia: Indemnización por daños y perjuicios	
Demandante: Pedro Gonzales Caballero	Demandado: Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.
Descripción: Indemnización por daños y perjuicios por haber adquirido enfermedad profesional.	
Etapas probatorias	
1. ¿En qué estadio se realizó la admisión de medios probatorios extraordinarios en sentido lato? Antes de la actuación de medios probatorios (34:28).	
2. ¿Qué parte procesal presentó el medio probatorio? El demandante.	
3. ¿Cuál fue el medio probatorio presentado? Informes médicos ocupacionales	
4. ¿Cuál fue el criterio para admitir dicho medio probatorio? Prueba de oficio.	
5. ¿Se motivó? ¿De ser sí, cuál fue la motivación? Sí. Esta información está relacionada con el proceso.	
6. ¿Se suspendió la audiencia de juzgamiento? Sí.	