

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
E.A.P. DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**“El testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTORES:**

- **Bach. Carranza Mayo, Manuel Santi**
- **Bach. López Capa, Margorie Katherine**

**ASESOR:**

**Mg. Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth**

**Nuevo Chimbote - Perú**

**2023**



## HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

La presente tesis titulada “El testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral”, 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.

---

**Mg. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth**  
**PRESIDENTE**

DNI N° 43971856

Código: Orcid: 0000-0002-7759-3209



## HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

Concluida la sustentación de la tesis titulada: *“El testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral”*. Se considera aprobada a la bachiller: Margorie Katherine López Capa con código de matrícula N° 0201335042 y al bachiller: Manuel Santi Carranza Mayo con código de matrícula N° 0201335038. Revisado y aprobado, por el jurado evaluador designado mediante Resolución N° 060-2023-UNS-CFEH:

**Mg. Chala Velásquez Leonel Juliano**  
INTEGRANTE DEL JURADO  
DNI N° 32739879  
Código: Orcid: 0000-0002-0301-3291

**Mg. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth**  
PRESIDENTA DEL JURADO  
DNI N° 43971856  
Código: Orcid: 0000-0002-7759-3209

**Ms. Graus Veloz Diego Saúl**  
INTEGRANTE DEL JURADO  
DNI N° 46864610  
Código: Orcid: 0000-0003-3876-6928



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las veintiún horas del día 13 de febrero del año dos mil veintitrés, el aula B1 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Mg. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth, teniendo como integrantes al Mg. Chala Velásquez Leonel Juliano y el Mg. Graus Veloz Diego Saúl, para la sustentación de Tesis, a fin de optar el Título de ABOGADO, del bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **MANUEL SANTI CARRANZA MAYO**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: “**EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL**”,

Terminada la sustentación, el bachiller 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, con nota: 19; 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 veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 13 de Febrero de 2023

Mg. Chala Velásquez Leonel Juliano  
INTEGRANTE DEL JURADO  
DNI N° 32739879  
Código: Orcid: 0000-0002-0301-3291

Mg. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth  
PRESIDENTA DEL JURADO  
DNI N° 43971856  
Código: Orcid: 0000-0002-7759-3209

Ms. Graus Veloz Diego Saúl  
INTEGRANTE DEL JURADO  
DNI N° 46864610  
Código: Orcid: 0000-0003-3876-6928



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las veintiún horas del día 13 de febrero del año dos mil veintitrés, el aula B1 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Mg. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth, teniendo como integrantes al Mg. Chala Velásquez Leonel Juliano y el Mg. Graus Veloz Diego Saúl, para la sustentación de Tesis, a fin de optar el Título de ABOGADO, del bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **MARGORIE KATHERINE LOPEZ CAPA**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: “**EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL**”,

Terminada la sustentación, el bachiller 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, con nota: 20; 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 veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 13 de Febrero de 2023

Mg. Chala Velásquez Leonel Juliano  
INTEGRANTE DEL JURADO  
DNI N° 32739879  
Código: Orcid: 0000-0002-0301-3291

Mg. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth  
PRESIDENTA DEL JURADO  
DNI N° 43971856  
Código: Orcid: 0000-0002-7759-3209

Ms. Graus Veloz Diego Saúl  
INTEGRANTE DEL JURADO  
DNI N° 46864610  
Código: Orcid: 0000-0003-3876-6928



## DEDICATORIA

Para Olinda Luz Capa Robles y Josué López Alvarado, mis padres, que me dieron el regalo máspreciado: la educación. Por priorizar mis sueños por encima de los suyos, por su sacrificio constante, esto va para ellos, que nunca perdieron la fe en mí.

Para Mishelle López Capa, mi hermana, que es la imagen de esfuerzo y dedicación a lo que le apasiona y mi ejemplo a seguir.

A mi madre Zarela por estar conmigo en todo momento para brindarme su amor y apoyo incondicional, gracias a todo ese esfuerzo, dedicación y entrega, por ti soy una mejor persona. A mis hermanos por ser la luz que me motiva a querer ser un ejemplo de lucha diaria.

A mi querido padre por su ayuda y contribuir con mi formación profesional. Y sobre todo a ti Hilda, que no cabe texto para describir el puro amor para conmigo, esto es por ti y desde el cielo me sonrías.



## AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarnos en el sendero de nuestras vidas brindándonos salud y educación. Gracias a cada uno de nuestros docentes que nos hicieron parte de una formación integral. Y a todas aquellas personas que nos han ayudado de una y otra forma a culminar nuestra tesis.



## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en el Reglamento General para obtener el Grado Académico de Bachiller y el Título Profesional aprobado por Resolución N° 492-2017-CU-R-UNS del 03 de julio del 2017 de 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: “El testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral”, con el fin de optar el título profesional de Abogado.

*Los tesisistas.*





## ÍNDICE GENERAL

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR.....	2
HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR.....	3
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
PRESENTACIÓN.....	8
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA: .....	15
1.1.1. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN:.....	17
1.1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:.....	17
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA: .....	18
1.3. LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN: .....	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL: .....	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	19
1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS:.....	19
1.5. VARIABLES DE TRABAJO:.....	20
1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	20
1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	20
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:.....	20
1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO:.....	21
1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: .....	21
1.9. BREVE REFERENCIA DE LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA:.....	22
II. MARCO TEÓRICO:.....	24
CAPÍTULO I: NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL.....	25
1.1. CONCEPTO DE PROCESO LABORAL .....	25
1.2. CARACTERÍSTICAS DE PROCESO LABORAL .....	27
1.2.2. CONCENTRACIÓN:.....	28
1.2.3. INMEDIATEZ: .....	29
1.2.4. CELERIDAD: .....	29
1.2.5. PUBLICIDAD:.....	29
1.2.6. ECONOMICIDAD:.....	29
1.3. PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL .....	30
1.3.2. EL PRINCIPIO DE ORALIDAD.....	33
1.3.3. EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN .....	36
1.3.4. PRINCIPIO DE CELERIDAD.....	37
1.3.5. PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL.....	38
1.3.6. PRINCIPIO DE VERACIDAD.....	39
1.4. FUNDAMENTOS .....	40
1.4.1. EL PRINCIPIO DE SOCIALIZACIÓN.....	40



1.4.2.	EL JUEZ DE TRABAJO DEBE PRIVILEGIAR EL FONDO SOBRE LA FORMA .....	42
1.4.3.	EL PRINCIPIO PRO ACTIONE.....	43
1.4.4.	EL DEBIDO PROCESO, LA TUTELA JURISDICCIONAL Y LA RAZONABILIDAD .	45
1.4.5.	ESPECIAL TUTELA A LA MADRE GESTANTE, EL MENOR DE EDAD Y LA PERSONA CON DISCAPACIDAD .....	47
1.4.6.	EL ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ.....	49
1.4.7.	LA GRATUIDAD DEL PROCESO.....	51
1.5.	CLASES DE PROCESO LABORAL.....	52
1.5.1.	PROCESO ORDINARIO LABORAL .....	52
1.5.2.	PROCESO ABREVIADO LABORAL .....	61
1.5.3.	PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES .....	63
1.5.4.	PROCESO CAUTELAR.....	64
1.5.5.	PROCESO DE EJECUCIÓN .....	65
1.6.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUZGAMIENTO ANTICIPADO.....	65
1.6.1.	NOCIÓN.....	65
1.6.2.	IMPORTANCIA .....	67
1.6.3.	AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN .....	67
1.6.4.	JUZGAMIENTO ANTICIPADO.....	75
1.6.5.	DERECHOS DISPONIBLES E INDISPONIBLES EN MATERIA DE CONCILIACION: 75	
CAPÍTULO II: MEDIOS PROBATORIOS EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL: EL TESTIGO ADVERSO .....		81
2.1.	LA PRUEBA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL .....	81
2.1.1.	DEFINICIÓN DE PRUEBA .....	82
2.1.2.	CONCEPTO DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE PRUEBA.....	83
2.1.3.	IMPORTANCIA DE LA PRUEBA .....	87
2.1.4.	FINALIDAD DE LA PRUEBA .....	87
2.1.5.	LA PRUEBA COMO DERECHO FUNDAMENTAL .....	88
2.2.	DEFINICIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA .....	90
2.3.	CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA: .....	91
2.3.1.	SEGÚN EL MEDIO MUESTRE AL JUEZ EL HECHO A APROBAR O UNO DISTINTO 91	
2.3.2.	POR EL MOMENTO DE SU CONSTITUCIÓN: .....	92
2.3.3.	POR REGULACIÓN LEGISLATIVA .....	93
2.3.4.	POR SU NATURALEZA.....	93
2.3.5.	POR LOS SUJETOS QUE LA OFRECEN:.....	94
2.3.6.	POR SU LEGALIDAD. ....	94
2.3.7.	POR SU EFICACIA .....	95
2.4.	OBJETO DE LA PRUEBA .....	95
2.5.	LA PRUEBA EN EL DERECHO.....	96
2.5.1.	LA CARGA DE LA PRUEBA.....	96
2.6.	TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL.....	102



CAPITULO III: PAUTAS PARA FACILITAR LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL .....	107
3.1. LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL .....	107
3.2. PAUTAS PARA ASEGURAR LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL .....	109
3.2.1. LA DEBIDA NOTIFICACIÓN .....	110
3.2.2. APERCIBIMIENTO .....	112
3.3. CASUÍSTA EN IMPLEMENTACIÓN DE PAUTAS PARA FACILITAR LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL .....	113
3.3.1. CASO 1 – EXPEDIENTE N° 1264-2019-0-2501-JR-LA-05 .....	113
3.3.2. CASO 2 – EXPEDIENTE N° 2404-2019-0-2501-JR-LA-05 .....	119
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	127
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	127
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: .....	127
3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	127
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	129
3.5. POBLACIÓN MUESTRAL .....	129
3.5.1. POBLACIÓN.....	129
3.5.2. MUESTRA .....	130
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	131
3.6.1. TÉCNICAS.....	131
3.6.2. INSTRUMENTOS .....	132
3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	135
3.7.1. ANÁLISIS DE DATOS: .....	135
3.7.2. CORTE Y CLASIFICACIÓN:.....	136
3.8. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	137
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	138
RESULTADO N° 01:.....	138
DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 01: .....	140
RESULTADO N° 02.....	145
DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 02 .....	145
RESULTADO N° 03.....	148
DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 03 .....	149
RESULTADO N° 04.....	151
DISCUSIÓN N° 04 .....	151
RESULTADO N° 05.....	153
DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 05 .....	155
V. CONCLUSIONES: .....	157
VI. RECOMENDACIONES: .....	159
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES: .....	165
VIII. ANEXOS.....	169
8.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	169



8.2.	MODELO DE GUÍA DE ENTREVISTA A JUECES DE TRABAJO DE LAS DIFERENTES CORTES DEL PERÚ .....	171
8.2.1.	DESARROLLO DE LAS GUÍAS DE ENTREVISTA A JUECES DE TRABAJO DE LAS DIFERENTES CORTES DEL PERÚ .....	174
8.3.	ANÁLISIS DEL CASO .....	204



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación de pregrado tiene objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497. El tipo de investigación según su aplicabilidad o propósitos es básica, la misma que, según su naturaleza es descriptiva, con un enfoque cualitativo. Por otro lado, se emplearon métodos generales de investigación como son el descriptivo e inductivo – deductivo; asimismo, se emplearon métodos propios de la investigación jurídica, tales como: método dogmático. De la misma forma, se empleó como método de interpretación como es el sistemático y como diseño de investigación: jurídico propositiva.

El desarrollo de la investigación, bajo un análisis dogmático y jurisprudencial, nos permitió conocer como resultados: i. Si bien es cierto el principio de celeridad genera consigo economía procesal para con las partes, esto puede ser adverso, ya que restó la funcionalidad de la prueba testimonial, perjudicando así al debido proceso. ii. La propuesta, desarrollo y fundamentación de las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en la Ley Procesal Laboral del Trabajo, tales como: la debida notificación y apercibimiento, las que deben ejecutarse en la audiencia de conciliación, garantizando el desarrollo normal de la audiencia de juzgamiento o audiencia única. iii. La implementación de pautas generaría mayor eficacia tanto en la celeridad del proceso como en la eficacia de este para la resolución de un conflicto. iv. Propuesta de modificación del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Palabras Clave: testigo adverso, celeridad, prueba, proceso, conciliación.

Los autores.



## ABSTRACT

The objective of this undergraduate research work is to determine if it is necessary to establish guidelines that guarantee the presence of the adverse witness in the new labor procedural model, based on the mandate imposed in article 21 of Law No. 29497. The type of investigation According to its applicability or purposes, it is basic, the same as, according to its nature, it is descriptive, with a qualitative approach. On the other hand, general research methods were used, such as descriptive and inductive - deductive; using, methods of legal research were used, stories such as: dogmatic method. In the same way, it was used as a systematic method of interpretation and as a research design: propositional legal.

The development of the investigation, under a dogmatic and jurisprudential analysis, allowed us to know as results: i. Although it is true that the principle of speed generates procedural economy for the parties, this can be adverse, since it reduced the functionality of the testimonial evidence, thus harming due process. ii. The proposal, development and justification of the guidelines to guarantee the presence of the adverse witness in the Labor Procedural Law of the Work, such as: the due notification and warning, which must be executed in the conciliation hearing, guaranteeing the normal development of the hearing trial or single hearing. iii. The implementation of guidelines would generate greater efficiency both in the speed of the process and in its effectiveness for the resolution of a conflict. IV. Proposal to amend article 21 of the New Labor Procedural Law.

Keywords: adverse witness, speed, evidence, process, conciliation.

The authors.



## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

El proceso persigue como objetivo la búsqueda de la verdad procesal, siendo así, que numerosas veces dicha información debe ser buscada en individuos ajenos al proceso laboral, los que pueden contribuir con información valiosa sobre los hechos controvertidos, siendo estos, los testigos. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Siendo así, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (NLPT, en adelante), dedica expresamente en el segundo párrafo del artículo 21° respecto a la declaración testimonial, lo estipulado:

“Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. **Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento.** La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados” (el énfasis es nuestro).

De acuerdo con lo establecido, nuestra NLPT señala el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, para su posterior admisión y actuación; por consiguiente, la carga



probatoria recae en la parte que lo ofrece, responsabilizándose así de la asistencia de los testigos, entre ellos, los adversos.

Esta es una de las diferencias trascendentales con la antigua Ley N° 26636, en la cual era frecuente ver que el proceso se dilataba producto de las muchas reprogramaciones de las declaraciones testimoniales, no priorizando los principios de veracidad, celeridad y economía procesal.

En base a lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.

En mérito a lo expuesto, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, de forma tal que, todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

Es pertinente señalar que, es una regla genérica o estricta que la carga se impone a las partes respecto a la actuación de la declaración testimonial; sin embargo, existen situaciones excepcionales que con el devenir de la actuación de la NLPT se han traducido en la realidad, a modo de ejemplo, como el ofrecimiento de





la declaración de un testigo adverso, situaciones que implican que se establezcan pautas para que los jueces laborales lo implementen en el desarrollo del proceso ordinario laboral o abreviado laboral, garantizando la presencia del testigo adverso, en efecto, dejando de lado el modo exegético de la norma o la literalidad del segundo párrafo del artículo 21 de la NLPT, con el fin de la búsqueda de la verdad material en el proceso, principio de veracidad.

Ante ello, surge la pregunta sobre si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

#### **1.1.1. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN:**

El objeto de la presente tesis es la ausencia de las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21° de la Ley N° 29497.

#### **1.1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:**

En la búsqueda de antecedentes relacionados al presente trabajo de investigación, se analizó el acervo documentario a nivel nacional e internacional, encontrando únicamente una publicación, la cual resulta ser el antecedente preciso para nuestro trabajo.



### **A NIVEL NACIONAL:**

El autor Vinatea, L. y Soltau, S. (2019) en sus reflexiones plasmadas en la Revista Ius Et Veritas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con el título: “La asistencia de los testigos adversos a la audiencia de juzgamiento: hacia una interpretación razonada del segundo párrafo del artículo 21 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo”, sustenta que en el caso de que una de las partes del proceso laboral ofrezca testigos adversos, y se debe tener en consideración que aquella declaración que emitirá dicho testigo adverso será pieza clave para tener conocimiento de los hechos de la controversia planteada ante el órgano jurisdiccional; en consecuencia, no se debe aplicar rigurosamente la regla general anunciada en el segundo párrafo del artículo 21 de la Ley N° 29497, es decir, cada parte deberá ser consciente y responsable de acudir a la audiencia en la cual se actuarán los medios probatorios ofrecidos.

Siendo así, en estos casos excepcionales, se propone que el juez laboral cite al testigo adverso, y para que éste tenga un mayor compromiso e incentivo de asistir a la audiencia de juzgamiento y no incumpla el mandato judicial, se le impondrá una multa y/o la imputación del delito de negativa a colaborar con la administración de justicia, tipificado en el artículo 371 del Código Penal.

#### **1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA:**

¿Resulta necesario establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497?



### **1.3. LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL:**

- a. Determinar si resulta necesario establecer pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a. Determinar cuáles deberían ser las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497.
- b. Determinar cuáles son los principios procesales que el juzgador pondera cuando viabiliza la presencia del testigo adverso, frente al mandato impuesto en el artículo 21° de la Ley N° 29497.
- c. Determinar si las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso deben ser ejecutadas en la audiencia de conciliación.
- d. Proponer la modificación del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que garantice la presencia del testigo adverso para su posible actuación en la audiencia de pruebas.

### **1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS:**

Sí, resulta necesario establecer las pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497, las cuales serían: la debida notificación y apercibimiento, las que deben fijarse y ejecutarse en la audiencia de conciliación, garantizando el desarrollo normal de la audiencia de juzgamiento o audiencia única.



## **1.5. VARIABLES DE TRABAJO:**

### **1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

La presencia del testigo adverso.

### **1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

El nuevo modelo procesal laboral.

## **1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

Esta investigación que se lleva a cabo, se justifica desde un punto de vista académico en la aportación a nuestra comunidad jurídica y estudiantil, un trabajo valioso, moderno y crítico de la actuación de los jueces laborales en relación a la importancia de las instituciones procesales como la prueba testimonial – testigo adverso, en consideración del rol protagónico del juez durante el proceso.

Asimismo, nuestra investigación encuentra su sentido práctico, al ser una herramienta de apoyo para los operadores de justicia y para todos los individuos inmersos en un proceso laboral, ya sea como parte demandante o como parte demandada, así como a los profesionales del derecho, funcionarios de justicia, abogados litigantes, y estudiantes de derecho interesados en el tema deseosos de profundizar en investigaciones de esta índole.

En esta línea se propone utilizar el método científico analizando la realidad jurídica social, la formulación de hipótesis con sus respectivas variables y con ello se empleará adecuadamente los instrumentos y procedimientos correspondientes, de la misma forma se validarán las técnicas de análisis documental y observación sobre las pautas que garantizan la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.



### **1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO:**

La presente Tesis se compone y estructura por tres capítulos detallados a continuación:

El Capítulo I, en el cual se desarrollan los aspectos generales del proceso laboral, concepto, características, principios, ámbito, fundamentos e importancia. Luego se analizan las clases de proceso laboral, del proceso ordinario laboral, proceso abreviado laboral, proceso impugnativo de laudos arbitrales, proceso cautelar y proceso de ejecución; asimismo, se examina el protocolo de actuación en audiencia de conciliación y juzgamiento.

Así también en el Capítulo II, abordaremos de manera general la prueba en el nuevo modelo procesal laboral, su definición, concepto doctrinal, importancia y finalidad, así como, la clasificación de los medios de prueba, el objeto de la prueba y el testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.

Por último, en el capítulo III, se desarrollarán las pautas para facilitar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre el cual se asienta nuestra tesis.

### **1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

El tipo de investigación según su aplicabilidad o propósitos es básica, la misma que, según su naturaleza es descriptiva, con un enfoque cualitativo. Por otro lado, se emplearon métodos generales de investigación como son el descriptivo e inductivo – deductivo; asimismo, se emplearon métodos propios de la investigación jurídica, tales como: método dogmático, método empleado



con el fin de analizar los institutos jurídicos como el testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.

De la misma forma, se empleó como método de interpretación como es el sistemático, puesto que este método se empleará con la intención de establecer el alcance de la figura del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497, amparándose para ello en los principios que de veracidad y celeridad.

Finalmente, en la investigación los tesisistas hemos aplicado el diseño de investigación: jurídico propositiva, ya que con este método se analizará las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497 y la modificación del artículo 21 de la citada norma.

#### **1.9. BREVE REFERENCIA DE LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA:**

Al respecto, a efectos de realizar el presente trabajo, los tesisistas hemos recabado la información recabada para desarrollar la presente tesis. Dicha recopilación de información fue extraída de libros físicos obtenidos de las bibliotecas de diversas universidades, de nuestra alma máter, la Biblioteca de la Universidad Nacional del Santa, así como: Universidad César Vallejo ya la Universidad Los Ángeles de Chimbote; así como las bibliotecas físicas y virtuales de las instituciones: Colegio de Abogados del Santa, y del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia del Santa. Por último, parte de nuestra investigación se obtuvo a través de información virtual de libros, revistas jurídicas especializadas, que se encontraban en la web, todo ello en beneficio



de los conocimientos jurídicos de los estudiantes y profesionales interesados con el fin de aportar información relevante en nuestro tema de investigación.



## II. MARCO TEÓRICO:

A decorative graphic of a scroll is centered on the page. The scroll is unrolled, with the top and bottom edges curving upwards at the ends. The text is centered within the unrolled portion of the scroll.

# CAPÍTULO I: NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL





## CAPÍTULO I: NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

### 1.1. CONCEPTO DE PROCESO LABORAL

Para remontarnos y sumergirnos en el proceso laboral, debemos traer como acotación qué se entiende por proceso. El profesor italiano Fazzarali (citado por Astuhuamán, 2016) diferencia al procedimiento y al proceso, señala que, la diferencia radica en que el procedimiento es una secuencia de actos preparatorios que se dirigen a un acto final, para que logre una determinada eficacia, y el llamado proceso es una especie, porque es el procedimiento en el cual está consentida la participación de los interesados y coninteresados de los efectos del acto final para “decir y contradecir”; es decir consiste, en el contradictorio entre los interesados (p.98).

En otras palabras, el proceso se entiende como el procedimiento en donde se hará uso del contradictorio por las partes, el mismo que debe versar sobre un derecho, conocido como el derecho material.

Así, Toyama (2010) quien refiere que el ordenamiento procesal laboral debe tomar nota respecto de la naturaleza igualadora y compensadora de las normas sustantivas laborales; siendo así, se enfoque en: “la búsqueda del equilibrio entre las partes, igualar a los desiguales, trabajador y empleador, mediante la introducción de la gratuidad del proceso laboral para ciertos grupos, reglas probatorias más sencillas y sustancialmente un activo rol del juez laboral”. (p.10)

Estando a lo anterior, ante la insuficiencia del proceso civil común para resolver los conflictos en materia de trabajo es que nace el proceso laboral como consecuencia directa del mismo, lo que es consecuencia de las exigencias de justicia



y la necesidad práctica del fundamento de la igualdad de las partes, ante la desigualdad que se origina en la relación que tiene tanto trabajador como empleador, cuyo fundamento radica no solo en la desigual de la condición económica de ambas personas, sino que radica en la posición especial de la relación jurídica que los vincula, que se materializa en la dependencia y subordinación de uno respecto del otro. Siendo así, con este precedente se habla del proceso laboral como un proceso civil especial que tiene consigo principios propios comunes al proceso civil.

En principio, es importante diferenciar al proceso laboral de otros procesos, debido al exclusivismo del órgano llamado a decidir y por la pretensión que se actúa en el mismo pertenece al derecho sustantivo aplicable, tal es así, el derecho del trabajo o de la seguridad social. Al respecto, el proceso laboral se define como “la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de derecho laboral por órganos creados especialmente para ello” (Guaps, 1997, p. 29).

Por lo cual, a fin que haya una igualdad entre las partes y la misma sea real y efectiva; es así, que el poder público impedirá la indefensión, desprotección y la inferioridad que podría producir la situación de la debilidad económica del trabajador.

Por su parte, Diéguez (citado por Gamarra, 2012) sostiene que el proceso laboral peruano se define como: “el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, dentro del cual, el Estado, en ejercicio de su función jurisdiccional, administra justicia laboral”. (p.35)



Es decir, se tiene que concebir por dicha concepción referido a que los procesos laborales como un conjunto de actos procesales que tienen como objeto el resolver un conflicto laboral en la que se invocan reglas y normas concernientes al trabajo.

De esta manera, el derecho procesal laboral o derecho procesal del trabajo se concreta en el conjunto de normas jurídicas, cuyas características son distintivos, ya que regulan la solución de conflictos de naturaleza laboral o de trabajo, siendo estos individuales o colectivos, no solo cuando la relación laboral subsista, sino incluso cuando la misma haya fenecido o extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social (Arévalo, 2005).

## **1.2. CARACTERÍSTICAS DE PROCESO LABORAL**

Como todo proceso, el proceso laboral tiene sus características particulares, siendo estas determinadas por la doctrina; al respecto, Gamarra (2005) resalta que dichas características son las que determinan la existencia de una regulación específica en materia probatoria, plazos y presunciones, las cuales siguen una orientación diferente a la predominante en el ámbito del derecho privado donde la igualdad de las partes constituye la regla general. Bajo estos lineamientos, es que se considera que el proceso laboral se fundamenta en sus propias características y principios y experimenta modificaciones en las concepciones respecto a la acción, jurisdicción, competencia, sujetos del proceso, etc. (p. 25)

Al respecto, el maestro Díaz (2015) expone las características más relevantes del proceso laboral peruano, las cuales son la oralidad, concentración, celeridad, inmediatez, economicidad, economicidad y publicidad.



### **1.2.1. ORALIDAD:**

El proceso laboral se cimenta sobre la base de la oralidad, la cual para que se lleve a cabo resultaría necesaria la presencia física y/o virtual de las partes en la audiencia, tal como se ha podido desarrollar por factores como la pandemia; sin embargo, y la manifestación verbal de lo que se requiere. Según Rodríguez-Piñero califica a la oralidad como la actuación ante el magistrado de palabra y a través de un debate oral laboral, cuya finalidad será propiciar y facilitar el contacto directo con las partes y con las pruebas aportadas y ante un conflicto entre los medios probatorios, la oralidad será el medio más apropiado a fin de aclarar y fijar el supuesto fáctico en el que las partes basen sus respectivas pretensiones. (p.754)

Asimismo, la oralidad se caracteriza porque favorece a la rapidez, proporciona la espontaneidad y con ello permitiría una mayor flexibilidad al magistrado en la investigación de los hechos.

### **1.2.2. CONCENTRACIÓN:**

La postura de Rupretch (citado por Pasco, 1997), el cual manifiesta que la concentración como característica del proceso laboral implica la unión del máximo de actos procesales en el mínimo de diligencias, por ende, implicará que dichos actos procesales no se dispersen o se vean suspendidos, en ese sentido, para obtener una decisión judicial justa la actividad judicial y de las partes deben mantenerse unidas. (p.95)

Por tanto, los procesos priorizando este principio, serán breves y con ello se concentrarán las actuaciones.



### **1.2.3. INMEDIATEZ:**

Si hablamos de inmediatez, nos referimos a la relación inmediata entre el juez, las partes y los medios probatorios. Por lo que, es el resultado del constante contacto de las partes con el magistrado con la finalidad de determinar la verdad de los hechos. Por lo que, Paredes (2010) refiere que “cuando el juez esté en relación directa, personal, inmediata con los justiciables, escucha sus alegaciones, recibe y pide sus explicaciones, aclara sus dudas, recibe entonces un fuerte convencimiento y evidencia de lo que versa la contienda. (p.109)

### **1.2.4. CELERIDAD:**

Al respecto, Montoya (citado por Toyama & Vinatea, 2012), señala que el principio de celeridad vendría a ser el principio del proceso laboral que garantiza la mayor rapidez en los plazos y simplicidad en la tramitación. (p. 37); por lo cual, el proceso laboral deberá ser rápido, sin dilataciones ni interrupciones; en ese sentido es activo.

### **1.2.5. PUBLICIDAD:**

El proceso laboral se caracteriza por ser público, y que las actuaciones y las audiencias que se llevan a cabo son a puertas abiertas; es decir, cualquier persona puede presenciar cualquier clase de audiencia, sin necesidad de ser sujetos procesales.

### **1.2.6. ECONOMICIDAD:**

Las características del proceso laboral peruano están relacionadas la una con la otra, ya que para considerar que un proceso laboral debe ser ágil, con menos



dilataciones y que sus actuaciones procesales deben darse en un corto plazo; buscando la rapidez en el proceso con el menor número de actos procesales, ello implicará el ahorro no solo del tiempo, sino del esfuerzo y del dinero. (Guasp, 1997).

### 1.3. PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

La NLPT, en su título preliminar especifica los principios que rigen el proceso laboral peruano, por lo que, según Plá Rodríguez (1978) enmarca a los principios como las líneas directrices que comunican algunas normas y sirven de inspiración directa o indirecta para una serie de soluciones y como resultado el mayor interés de los magistrados en tomar en cuenta los principios procesales, sobre todo aquellos que generan un proceso más célere y permiten alcanzar una sentencia que recoja lo realmente ocurrido en la controversia planteada. (p.14).

En otras palabras de esta concepción pueden identificarse las funciones trascendentales de cualquier principio jurídico, predicables en el proceso laboral; las cuales son: integradora o normativa, la cual actúa como fuente supletoria ante los vacíos o lagunas legales o de la costumbre; informadora, por cuanto inspiran al legislador y sirven de fundamento al ordenamiento jurídico; y por último, interpretativa, puesto que sirve de criterio orientador del juez o intérprete. (Ibídem, p.11)

En otras palabras, los principios del proceso laboral constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico procesal laboral, y es por ello, que esta relación dada entre los principios y el resto del ordenamiento jurídico procesal laboral la que origina que este se vea tremendamente influenciado por aquellos. He ahí radica la



importancia en determinar qué principios el legislador nacional va a recoger en la NLPT, si se toma en cuenta que el nuevo proceso laboral busca ser diferenciado por la antigua LPT, Ley N° 26636.

De tal forma, en la búsqueda de diseñar un proceso radicalmente diferente al hasta ahora vigente es que el legislador formula y expone los principios recogidos en la NLPT.

En ese sentido, Pasco (2005) manifiesta que todos los principios del proceso laboral no se definen de manera aislada, dado que se entrelazan y son conexos, puesto que, la estructura y la reforma del proceso laboral actual requiere de la aplicación y vigencia de cada uno de estos principios. Siendo así, al ser principios conexos y conjuntos, es que el principio de oralidad del proceso propicia un espacio de debate oral, el contacto directo entre los sujetos procesales, por lo que, la oralidad implica inmediación, y con ello, ambos principios permitirán que el proceso consiga la búsqueda de la verdad procesal. Asimismo, la oralidad significa concentración, que conseguirá la celeridad procesal y simplificación de formas; en consecuencia, los principios al estar entrelazados entre sí permitirán al juez conocer lo interno del proceso, en una forma directa, sin intermediarios, sin suspensiones y sin dilataciones. (p. 45)

### **1.3.1. EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN**

El especialista De Buen Lozano (citado por Dávalos, 2007), refiere respecto al principio de inmediación en el proceso laboral, del cual manifiesta que “quienes deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso,



en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia, como lo manda la ley” (p.41).

En pocas palabras, el principio de inmediación propicia el contacto directo del juez con las partes, ello implica que, los jueces estén presentes en las diferentes audiencias, tanto como la audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento como audiencia única, así como puede generar un interés de los magistrados por el acercamiento a los sujetos procesales; por lo que, este principio actúa como una herramienta para alcanzar la conciliación o una sentencia debidamente sustentada.

No obstante, creemos que el papel que asume este de cara al nuevo proceso, que pretende implantar la NLPT, exige ya no que se reduzca a una mera declaración formal, sino que los demás dispositivos legales contenidos en esta ley deben apuntalar a conseguir la real eficacia de este principio. Revisemos, pues, en el resto de la norma procesal, los distintos dispositivos que funcionan como manifestaciones del principio de inmediación.

En síntesis, en el contenido de la NLPT, la principal muestra de la eficacia de este principio, es que se ha señalado que este debe regir la ejecución de las audiencias en el nuevo proceso laboral. Así, podemos notar que el artículo 12, inciso 1 de la NLPT, refiere que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede en cualquier momento del proceso, interrogar a las partes, sus abogados y terceros, caracterizándose así como un proceso laboral dinámico. Vemos, entonces, que el principio de inmediación exige cercanía entre el juez y las partes y el material probatorio en la realización de las distintas audiencias diseñadas en la NLPT. Sobre la base de





esta conexión, además, el juez laboral puede interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento de la audiencia, lo cual no es sino consecuencia de la proximidad en la que se encuentra el juez con aquellos.

La inmediación busca, así, que el juez laboral tenga un acercamiento real a todos los elementos que considere útiles para arribar a su convicción respecto a la decisión final. Un juez que no participa de las audiencias, y que solo revisa lo plasmado documentalmente, es un juez que tendrá un pronunciamiento fragmentado, basado solo en un calco de lo que en la realidad se ha producido. Muy distinto es el caso del juez que, basado en la inmediación procesal, resuelve un juicio apoyado en la convicción que le genera el haber estado coro. penetrado con la realización de las audiencias.

Por otro lado, al igual que en la ley procesal anterior, creemos que una infracción al principio de inmediación trae como consecuencia la nulidad de la audiencia en la que el juez no ha participado, pues se quebrantaría la naturaleza y fines del proceso.

### **1.3.2. EL PRINCIPIO DE ORALIDAD**

La caracterización del nuevo modelo procesal laboral se da con la oralización, ya que, hasta antes de la creación de la NLPT, el mismo que era de carácter escrito, con traslados, citaciones, suspensiones de audiencias, entre otros y no predominaba el debate oral entre las partes, ni el acercamiento del juez con los mismos. Es por ello, que el nuevo proceso laboral, bajo la influencia de la NLPT, busca una óptica de reestructuración en la cual el proceso laboral es dinámico, puesto que reconoce a la oralidad como el carácter predominante



sobre la antigua escrituralidad, construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva.

En otras palabras, según Arévalo (2016) en el nuevo modelo procesal laboral lo que predomina es el uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo del proceso de audiencias. (p.541); esto es, un ambiente en el cual la actividad procesal de las partes se manifiesta mediante la voz hablada, de tal modo que permita el análisis de las posiciones y el esclarecimiento de la verdad.

Gómez (2010) considera que en el proceso laboral hay una igualdad de armas en el enfrentamiento de las partes, puesto que ambas partes tienen la oportunidad para que expresen sus ideas y logren concretar lo que pretenden dar a conocer, esto es con réplica hasta donde el razonamiento sea obligatorio para lograr este intercambio de ideas. Siendo así, la característica predominante es el contacto directo entre las partes con el juez, que es lo que permite al juez, muchas veces, realizar un diagnóstico basado en el comportamiento de los sujetos procesales, con sus gestos, ademanes, el silencio, afinar qué en realidad llegó a pasar en la alegada relación laboral. (p.305)

Asimismo, su importancia se deriva de las consecuencias que genera conforme al cumplimiento de los fines del proceso en mérito al contacto personal y directo y al conocimiento que se genera entre el juez y los sujetos procesales.

Ante ello, Priori (2011) prescribe que la importancia de la oralidad en el proceso laboral se determina como:

“La técnica idónea para que el juez pueda formarse de mejor manera la convicción sobre los hechos respecto de los cuales habrá de resolver; pues al exigir la comunicación



oral, exige también el contacto personal entre todos los sujetos del proceso, y entre éstos y su objeto y medios de prueba”. (p.40)

De tal forma que, sobre el principio de la oralidad se fundamentan los demás principios. Coexistiendo una relación entre sí, puesto que el principio de inmediación requiere de la oralidad del proceso laboral, puesto que, el juez interactúa e involucra en el proceso, como director del mismo, dejando de lado su faceta de espectador. De esta manera, el principio de veracidad logra alcanzar a través de la oralidad que la actuación de los sujetos procesales sea más evidente y transparente la autenticidad de sus posiciones.

No dejando de lado, las posiciones que alimentan que el proceso laboral sea un proceso moderno, ya que según Arévalo (2016) no basta con el uso de la palabra hablada, sino que existe la necesidad que en las audiencias del nuevo modelo procesal laboral, se utilicen las técnicas de litigación oral (p. 220). Aunado a ello, es pertinente señalar que la totalidad del proceso laboral no se realiza de manera oral, ya existen ciertos actos procesales que, necesariamente, deben ser fijados de manera inalterable a través de la forma escrita.

En tal sentido, se entenderá a la oralidad como una pieza gravitante para la resolución del conflicto, la cual debe estar debidamente construida, determinada y comprendida por los sujetos procesales y el juez. En otras palabras, la oralidad no debe ocasionar la vulneración al debido proceso, puesto que se debe respetar con que todas las actuaciones en la NLPT.



### 1.3.3. EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Otro principio reconocido por la NLPT es el principio de concentración señalado en su artículo I del Título Preliminar. Al respecto, en relación a este principio, “el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso”. Por ende, según sea el caso, este principio permite reunir diferentes actos procesales en un solo procedimiento, con el fin de que el magistrado alcance una visión global del conflicto que se somete a su decisión, garantizando la finalidad del nuevo proceso: que sea la misma persona quien conozca en primer plano cuáles son las pretensiones formuladas, los hechos expuestos, en qué se fundamentan, y su medios probatorios que sustentan sus hechos alegados; para así la decisión que adopte el juez, se dé con el recuerdo reciente de todo lo actuado, sin mayores distorsiones ocasionadas por el tiempo.

Ante ello, para Alonso, M. y Alonso, R (2008), el principio de concentración simboliza que el proceso laboral “reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen”. (p. 139); es decir propiciará la simplificación de las formas procedimentales, lo que hace más factible y con mayor acceso al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva al sujeto procesal que se encuentra en una posición desventajosa o de mayor debilidad dentro del contexto social.

En mérito a este principio el cual implica la simplificación de actos procesales, dicha simplificación en una sola audiencia va a fomentar una



coherencia e inhalación en la reunión de actos procesales, con el fin de evitar contradicciones o inconsistencias que para resolver las mismas involucren generar una mayor actividad procesal adicional.

Si analizamos cómo se ha diseñado las clases de proceso del nuevo modelo procesal laboral, podemos observar el carácter unitario y concentrador de sus audiencias, puesto que, en algunos casos, se desarrollarán en más de una sesión; sin embargo, todo será parte de un solo acto procesal. Tal es así que, si observamos el desarrollo del proceso ordinario laboral, regula dos tipos de audiencias: conciliación y juzgamiento.

Siendo así, dicho principio se manifiesta en la audiencia de juzgamiento, cuya característica radica en la concentración de sus etapas, tales como; confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. De la misma forma, en el proceso abreviado laboral existe una audiencia única, la que comprende la unión de ambas audiencias: de conciliación y juzgamiento; por tanto se evidencia a la concentración procesal como principio rector.

En conclusión, este principio consagrado en nuestra NLPT procura que la concentración sea un principio de real eficacia, ya que solo así se podrá lograr la celeridad procesal ansiada por aquellos en la búsqueda de tutela jurisdiccional en un proceso laboral.

#### **1.3.4. PRINCIPIO DE CELERIDAD**

El principio de celeridad para Montoya (2009), consiste en “el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación” (p.762).



Según Priori (2011) la existencia del principio de celeridad radica por la exigencia constitucional de realizar un proceso sin dilaciones, puesto que, si nos remontamos a la antigua ley procesal, la realidad superó las expectativas, ya que se caracterizaba por procesos que no se desarrollaban de manera celeridad, con lentitud y con enormes y distantes lapsos, caracterizado por diferentes instituciones como: los plazos perentorios, el abandono y limitación de las instancias, que originaban que no se alcance a la verdad real o la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva.

En este contexto, un aspecto significativo de la manifestación de la celeridad en la NLPT, es la implementación de los mecanismos para la conclusión del proceso, diferentes a los del pronunciamiento de la sentencia, tal es el caso de la conciliación, el allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento); o, en ciertos casos, la conclusión se deberá a la inactividad de las partes acarreado el abandono del proceso. Por todo lo expuesto, al activarse estos mecanismos de solución anticipada de conflictos reconocidos por la NLPT, evitará la dilación innecesaria de posteriores actos procesales.

En suma, el principio de celeridad es considerado como un principio fundamental dentro del nuevo modelo procesal laboral, debido a que persigue en el proceso, la búsqueda de la solución del conflicto desarrollado en el menor tiempo posible a través de la simplificación del trámite. (Gamarra, 2011)

### **1.3.5. PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL**

La posición que tiene Priori (2011) respecto al concepto de economía procesal, señala que busca evitar que el costo no sea una barrera o impedimento



para que el proceso pueda desarrollarse de manera fluida y desenvuelta y con ello alcance su finalidad. (p.302)

Según este principio, el proceso se desarrolla con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, la exigencia de simplificación de los actos administrativos, la concentración de actos procesales, favorecerá no solo a que el proceso no se dilate, sino que, a reducir de plazos previstos, reducción de costos excesivos. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante ligado con los principios de concentración y celeridad procesal, porque ambos se encuentran condicionados en la medida que si ambos son eficaces, la consecuencia es que la economía procesal será realmente efectiva.

#### **1.3.6. PRINCIPIO DE VERACIDAD**

En cuanto a este principio encuentra apoyo en otros principios que le permiten lograr su eficacia. Por su parte, Gamarra (2010) manifiesta que el principio de veracidad busca la verdad material o real, reconociendo la primacía de la realidad sobre las formas. (p.78). Siendo así, es necesario diferenciar entre el principio de veracidad y el principio de primacía de la realidad, mientras que el primero se refiere a la finalidad del proceso, los deberes y facultades de las partes y del juez; el segundo, se refiere a que se privilegia lo que ocurre en el plano real, dejando de lado la formalidades.

Ahora bien, la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo. El artículo II del Título Preliminar señala que los magistrados deben privilegiar el fondo sobre la forma, con lo que se denota la naturaleza del nuevo modelo procesal laboral, el cual no es uno formalista, sino finalista.



Finalmente, este principio busca acceder a la verdad de los hechos; es decir, el magistrado procurará llegar a la verdad real o material, tal como afirma Pasco (1997) respecto a este principio “existe la necesidad de que el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, que se logre la materialidad de la verdad.

#### **1.4. FUNDAMENTOS**

Al respecto, Gamarra (2012) sostiene que la importancia de los fundamentos del proceso laboral radica en que sirven como el soporte y directriz en la aplicación de las leyes de materia laboral, a fin que se desarrolle de manera justa y correcta en las relaciones laborales originadas del contrato de trabajo. Siendo ello así, la doctrina ha amplificado la concepción y alcances de dichos fundamentos como una forma de justificar la autonomía de esta rama del derecho.

Nuestra NLPT en su artículo VI del Título Preliminar establece una serie de fundamentos en relación al proceso laboral peruano.

Siendo así, en los siguientes párrafos se expondrá acerca de los principales fundamentos que reconoce la NLPT, las cuales son:

##### **1.4.1. EL PRINCIPIO DE SOCIALIZACIÓN**

El artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Civil, contempla que “*El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso*”; es decir, la





aplicación de este principio implica que el magistrado tiene el deber de efectivizar la igualdad entre las partes dentro del proceso; de tal manera, que se evite y excluya cualquier acto con denotación discriminatoria ya sea de distinta índole que puedan afectar el desarrollo normal o resultado del proceso.

Por tanto, Montero (1999) señalaba que el principio de socialización:

“Requiere conceder a las partes de un proceso los mismos derechos, posibilidades y cargas, de modo tal que no quepa la existencia de privilegios ni a favor ni en contra de alguna de ellas.” (p.215)

Por tanto, por el principio de sociabilización del proceso laboral, se procura alcanzar la igualdad entre las partes, en mérito a la exigencia en la capacidad del juez de saber intervenir a fin de que dichas desigualdades no perjudiquen la labor de proveer tutela judicial, ya que se presentan en la prestación personal de servicios, bajo subordinación y de manera remunerada, las mismas que no dificulten la labor de llegar a una solución justa y pronta. En ese sentido, debemos afirmar que debe ponderarse la desigualdad social la misma que se produce entre las partes de las relaciones laborales.

Como podemos apreciar, Vinatea (2009) sostiene que el trabajador a diferencia del empleador, no solo es la parte débil de la relación contractual y laboral, sino también la que menos acceso tiene al material probatorio que daría sustento a las pretensiones respecto de las cuales pide tutela jurisdiccional. (p.102), razón la cual, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, establece que mediante el principio de socialización lo que se busca es otorgar las herramientas a los sujetos procesales a fin de que se encuentren en una situación de igualdad, sumado que el Juez va a guiar el desarrollo normal



del procesal y tomará las acciones para evitar que se produzca la desigualdad entre las partes y ello afecte el desarrollo o resultado del proceso.

Por lo que, hay que tener presente que en la realidad, el proceso laboral no puede desconocer esta realidad, ya que en la mayoría de veces, existe esta situación de disparidad; por lo cual debe utilizar todas las herramientas que tenga a su alcance para ubicar a ambas partes procesales en situación de igualdad.

#### **1.4.2. EL JUEZ DE TRABAJO DEBE PRIVILEGIAR EL FONDO SOBRE LA FORMA**

Así tenemos que, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, establece que:

*“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, (...)”.*

En palabras de Toyama y Vinatea (2012), refieren que el trabajo del juez laboral sería dejar de lado las desigualdades entre los sujetos procesales y que ello conlleve a que obstaculicen el objetivo de una solución justa; por lo que, uno de los medios para conseguir este fin es que el juez olvide la formalidad que se presenta ante él, tal es así como los medios probatorios y, priorice o privilegie el fondo del asunto. (p.45).

Ahora bien, debemos dejar en claro que los medios probatorios presentados en un proceso laboral dentro de la formalidad correcta, no dejan de perder su valor probatorio; por el contrario, este fundamento del proceso



laboral, enfoca que la relevancia el juez de trabajo va más allá de la formalidad, ya que, poco debe prestar atención en ello, con excepción que exista una flagrante vulneración del debido proceso; por el contrario, el juez debe vincularse con lo acontecido en el campo de la realidad; claro está, siempre ciñéndose a lo postulado por las partes.

Gamarra (2012) plantea que este fundamento es reconocido en la doctrina, a través de los principios operacionales o reglas del Derecho Procesal del Trabajo, tal es así, como la primacía de la realidad, la inmediación o la oralidad. En ese sentido, se toma en cuenta que el objetivo principal es la búsqueda de la verdad material; la que se debe alcanzar por encima de los detalles de forma, por tanto, es necesario hacer uso de todos los argumentos facultados en la ley para subsanar las desigualdades procesales entre las partes que no permitan crear la suficiente persuasión en el magistrado, ni alcanzar la finalidad del proceso. (p. 4)

Por tanto, a la par con el principio de inmediación, debe cimentarse de la totalidad de herramientas legales necesarias para determinar juicios de valor suficiente y concluyente para resolver la controversia, y ello le permita al juez apreciar de la forma más clara y determinada, la verdad o no de los hechos enunciados y contradichos, puesto que su objetivo es la búsqueda de la verdad material, el mismo que se alcanzará dejando de lado los detalles formales.

### **1.4.3. EL PRINCIPIO PRO ACTIONE**

Otro de los fundamentos del nuevo proceso laboral es el principio pro actione, el cual impone el deber a los jueces de interpretar los requisitos y



presupuestos procesales en sentido más favorable respecto al desarrollo y continuidad del proceso, con la finalidad de obtener una resolución judicial válida respecto del fondo del asunto. Es decir, en sentido favorable para posibilitar el acceso a la tutela jurisdiccional y, consiguientemente, a la pluralidad de instancia, con exclusión de toda opción interpretativa que sea contraria a ese propósito. Este principio suele conocerse con el nombre de principio pro actione o principio favor processum.

Este criterio ha sido expresado recientemente por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en el segundo considerando de la resolución CAS LAB N° 4791-2012-Moquegua. (*CAS LAB N°4791-2012-Moquegua de fecha 1 de junio de 2012, publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 30 de julio de 2012*).

De esta forma, el juez laboral debe comprender los límites establecidos legislativamente los que se tienen que interpretar de manera restrictiva, bajo los alcances del principio de continuidad del proceso (o pro actione). Como señala el Tribunal Constitucional, se exige al juez y magistrado judicial que las condiciones y limitaciones del derecho de acceder a la justicia sean comprendidas de manera tal que, frente a un caso de duda, ya sea por la existencia de dos disposiciones o una disposición, por la existencia de dos formas posibles de ser comprendidas, se opte por aquella disposición o norma que de mejor forma optimice el ejercicio del Derecho Laboral. (*Exp. N° 2070-2003-PAJTC, del 18 de febrero de 2005, f. j. 7*)



#### **1.4.4. EL DEBIDO PROCESO, LA TUTELA JURISDICCIONAL Y LA RAZONABILIDAD**

Al respecto, antes de hablar de ello, tenemos que ofrecer reflexiones acerca de la necesidad de definir ciertos institutos jurídicos, por lo que si hablamos del proceso, nos referimos que es un medio para alcanzar fines diferentes a sí mismo y tal como señala Priori Posada (2003): “a través de él se busca que el Derecho objetivo sea aplicado al caso concreto para con ello dar una protección efectiva a las situaciones jurídicas de los particulares, logrando con ello tutelar sus intereses y satisfacer con ello sus necesidades.” (p.275).

En ese sentido, los magistrados deben impartir justicia observando el debido proceso y la tutela jurisdiccional; para lo cual, muchos doctrinarios, refieren que dichos términos están definidos por el mismo concepto; por lo cual, podemos encontrarnos a diversos grupos de posiciones en la doctrina nacional acerca de la relación entre el debido proceso y la tutela jurisdiccional. Por lo que, Monroy (2001) refiere que el derecho al debido proceso es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional. La segunda posición es de Espinoza-Saldaña (2002), quien manifiesta que el derecho a la tutela jurisdiccional y el derecho al debido proceso se relacionan por un estricto orden secuencial, de forma que primero opera el derecho a la tutela jurisdiccional y luego el debido proceso. Por último, Quiroga (1989) señala su posición en el sentido que el derecho a la tutela jurisdiccional y el derecho al debido proceso son lo mismo. Siendo así, nosotros manifestamos la tesis que el debido proceso forma parte del derecho a la tutela jurisdiccional.



Ahora bien, el doctrinario Toyama y Vinatea (2012) señala que:

El derecho fundamental al debido proceso y la tutela jurisdiccional es un derecho fundamental de todo aquel justiciable que se involucra en un proceso judicial. Nuestra Constitución ha recogido este derecho en el artículo 139, inciso 3, por lo cual esta disposición de la NLPT no hace sino reincidir en la eficacia de este derecho en el inicio, desarrollo, culminación y ejecución del nuevo proceso laboral. Incluso así el legislador no hubiese dispuesto que el juez laboral debe respetar el debido proceso, este derecho fundamental vincula al juez laboral por provenir de la Norma Fundamental. (p. 46)

Por su parte, Valencia (2000) manifiesta que la tutela jurisdiccional cumple un rol en la efectividad del ordenamiento jurídico, ya que cumple su función de protección de las situaciones jurídicas que se lleva a cabo a través del proceso. (p.350).

Siendo así, el Tribunal Constitucional refiere que el debido proceso tiene dos expresiones. (*dada en el Exp. N° 2192-2002-HUTC, Exp. N° 2169-2002-HUTC, y Exp. N° 3392-2004-HUTC*).

- Tiene un carácter formal, ya que los principios y reglas que lo constituyen tienen que ver con las formalidades estatuidas, como por ejemplo el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación, etc.

- Tiene un carácter sustantivo, puesto que está relacionado con los estándares de justicia, tales como: la razonabilidad y la proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer, por lo que, se trata de las garantías



mínimas que toda persona debe contar cuando es parte procesal, que está vinculada al contenido de justicia o razonabilidad que toda decisión supone.

Por último, el destacado procesalista Landoni (1997), menciona que el principio de razonabilidad integra el componente lógico de las reglas de la sana crítica y será un eficaz instrumento, que permitirá a los magistrados resolver con justicia determinadas situaciones planteadas en el proceso y lograr en los casos concretos la efectiva vigencia de los derechos sustanciales. (p.97)

#### **1.4.5. ESPECIAL TUTELA A LA MADRE GESTANTE, EL MENOR DE EDAD Y LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

Uno de los fundamentos del nuevo modelo procesal laboral es la protección especial a la madre gestante, al menor de edad y a las personas con discapacidad; sin embargo, aquella protección exclusiva y prioritaria no nace de la NLPT, ya que nace de nuestra carta magna, la Constitución.

Siendo así, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”. Sobre el particular, nuestra carta magna se fundamenta a través de la protección de la familia, recogiendo su preocupación de índole mundial por la situación que enfrentan un rechazo directo mediante ciertas prácticas discriminatorias, así como circunstancias que pueden ser objeto de situaciones abusivas y vulneratorias de varios de sus derechos fundamentales.



En consideración a la situación del menor de edad, nuestro país ha ratificado 2 Convenios del I Organización Internacional del Trabajo, que incorpora a los Convenios N° 138 y 182. Asimismo, tenemos también la Ley N° 27337 que aprueba el Código de los Niños y Adolescentes, norma que reglamenta la protección al menor de edad que ejerce laborales.

De la misma forma, la protección a la madre trabajadora, se encuentra regulada en diversas normas de nuestro país, así como se encuentra ratificada la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación y los Convenios Internacionales N° 100, 11 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo, así como en el artículo 25° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el numeral 2 del artículo 4° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, el numeral 2 del artículo 10 de la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el segundo párrafo del artículo 10° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

En cuanto, a la protección de la persona con discapacidad que labora, hemos ratificado los Convenios Internacionales N° 111 y 159 de la OIT. Además, tenemos la Ley N° 27050, que aprueba a la Ley General de la Persona con Discapacidad; por lo cual dicha protección es primordial a la persona con discapacidad, ya que lo protege de despidos de diversas causales, puesto que, si su condición de discapacitado es generada posteriormente a la existencia de su relación laboral, puede ser impugnada a través del despido nulo.





#### **1.4.6. EL ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ**

El nuevo modelo procesal laboral en la NLPT, como se puede ver, le otorga una función fundamental a los jueces, quienes son los funcionarios que van a guiar al proceso, partiendo de la oralidad, conduciendo y propiciando la conciliación como mecanismo legal para concluir el conflicto de manera eficaz y rápida; por lo que, el rol protagónico del juez se corresponde con el deber de impulso procesal que la NLPT le impone.

Para entender este rol protagónico del juez en el esquema del nuevo proceso laboral, debemos encuadrar a este magistrado en un proceso guiado por los principios que antes hemos venido desarrollando. Un proceso oral y basado en la inmediación permite a un juez involucrarse activamente en el desarrollo del proceso. Un proceso basado en la celeridad y concentración permite al juez agilizar los trámites procesales a fin de que este se extienda lo menos posible en el tiempo. En fin, un proceso basado en la oralidad, inmediación, celeridad, concentración, economía procesal, exige un juez activo, que promueva su desarrollo y la consecución de una solución rápida al litigio en el que se ven involucrados derechos de orden prioritario.

El rol protagónico del juez se puede constatar en el cuerpo de la NLPT, cuando, por ejemplo, se le otorga a este las facultades para interrogar directamente a las partes en declaración personal, así como a los testigos, y, en general, para proveerse de medios de convicción que considere indispensables para el esclarecimiento de la verdad. De otro lado, tenemos a la prueba de oficio en el proceso laboral, evidencia del principio de impulso



procesal, toda vez que permite que el juez requiera de la actuación de pruebas distintas a las ofrecidas por las partes.

Finalmente, no debemos olvidar que el impulso procesal no puede ser ejercido arbitrariamente a favor de una parte, aunque este sea el trabajador, y en desmedro de la otra. En otras palabras, el rol protagónico del juez y el impulso procesal que tiene como deber se encuentran limitados por los requisitos procesales que señala la NLPT, y, además, del derecho al debido proceso y de defensa de las partes.

Ahora bien, todas las facultades del juez tienen que, de algún modo, contar con alguna potestad sancionadora que permita al juez reprimir las inconductas de las partes, sus representantes, abogados y terceros contrarias a la veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes. En la NLPT se ha dispuesto, sobre la base de este artículo 111 del Título Preliminar, una serie de multas por temeridad, mala fe y por infracción a las reglas de conducta en el artículo 15. Por otro lado, en el artículo 29 se ha señalado cómo debe ser interpretada por el juez la inconducta de las partes en la actividad probatoria.

Sobre la base de lo expuesto, podemos afirmar que, a diferencia del proceso diseñado por la anterior Ley Procesal del Trabajo, en el nuevo proceso el juez cuenta con mayores facultades sancionatorias que permitirán compeler a las partes, representantes, sus abogados, y terceros, a no participar en el proceso de manera maliciosa. Pero esta facultad no solo se expresa a través de multas pecuniarias, sino que también se pone de manifiesto cuando el juez elabora una posición, que sustentará su fallo, basada en la inconducta de las partes. El demandado, por ejemplo, que intenta dilatar el proceso, que



no presenta medios probatorios aun a pesar de contar con ellos, que se muestra reacio a coadyuvar en el desarrollo y conclusión del proceso, motivará a que el juez genere un fallo estimatorio de la demanda. Por eso, se pretende que con la NLPT los abogados, tanto de la parte demandante como de la demandada entiendan que el comportamiento ético es vital en la transformación del nuevo proceso.

#### **1.4.7. LA GRATUIDAD DEL PROCESO**

La gratuidad procesal se presenta como una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador, quien en casi todos los casos no tiene los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que genera un litigio.

En la NLPT hay evidencias de la gratuidad procesal que busca caracterizar el nuevo proceso laboral. Una de ellas está contenida en el artículo III del Título Preliminar, que señala que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) o cuando su pretensión no sea cuantificable.

Otras manifestaciones de la gratuidad procesal son:

- La defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia para la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan.

En consecuencia, la desigualdad real en una relación laboral se compensa otorgando al trabajador la gratuidad del proceso laboral para conseguir la efectiva justicia de sus derechos.



## **1.5. CLASES DE PROCESO LABORAL**

El proceso laboral una de sus características más trascendentales es la concentración de sus actos procesales, ya que tiene un esquema mucho más simple, los mismos que sintetizan sus etapas y con ello permite la celeridad en el proceso.

De esta forma, la Nueva Ley Procesal del Trabajo regula a siete procesos, los que son: el proceso ordinario laboral, el proceso abreviado laboral, el proceso cautelar, el proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos, proceso de ejecución, el proceso no contencioso y el proceso contencioso administrativo. La NLPT se caracteriza por tener procesos más rápidos y eficientes a través de la simplificación del proceso y con ello evitar la dilatación en el proceso.

### **1.5.1. PROCESO ORDINARIO LABORAL**

#### **❖ Definición**

Para Ávalos (2011) el proceso ordinario laboral se caracteriza por la predominancia de las garantías que poseen los sujetos procesales, además las actuaciones probatorias pueden ser más completas y las alegaciones más extensas. Así pues, el proceso ordinario laboral al ser el primero de los procesos y uno de los más utilizados por su configuración competencial y por la naturaleza de sus pretensiones, estos son: la protección de derechos individuales o colectivos, originados con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, entre otros, se entablan en los juzgados especializados de trabajo. (p. 520).

Conforme a lo establecido por la NLTP, la estructura del proceso ordinario laboral está conformada por dos audiencias: la audiencia de



conciliación y audiencia de juzgamiento, cada una con sus características particulares, detalladas más adelante.

Figura 1. Proceso Ordinario Laboral.



Así tenemos, en la Figura 1. Describe la estructura y esquema que caracteriza al proceso ordinario laboral prescrito en los artículos 42° al 47° de la NLPT. Dicho esto, la NLPT en sus artículos 16° a 18° exige el cumplimiento de requisitos de admisibilidad y procedencia, por lo que en función a dicho cumplimiento es que el juez determina la admisión de la demanda, o caso contrario, su inadmisibilidad, la que puede ser subsanada en el plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada, de lo contrario se declarara concluido el proceso y archivado el expediente.

Seguidamente, una vez admitida la demanda se cita a las partes a la audiencia de conciliación entre los 20 a 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación. Una de las grandes diferencias con el proceso civil, y lo que identifica al proceso laboral, es que no hay una etapa en la cual se le emplaza al demandado a fin que presente su contestación de demanda y



luego de ello se cita a la audiencia. En el nuevo modelo procesal laboral se emplaza al demandado a fin que concurra a la audiencia de conciliación conjuntamente con el escrito de contestación de la demanda; escrito de contestación que se la parte demandante tiene conocimiento del contenido en el acto de audiencia de conciliación; sin perjuicio que el juez determine si hay o no contestación ya que este incurriría en rebeldía.

Así tenemos que la NLPT desarrolla las etapas del proceso ordinario laboral, empezando por la presentación de la demanda, hasta la emisión de la sentencia por el órgano jurisdiccional, priorizando y resaltando en el desarrollo del proceso los principios procesales de veracidad, celeridad y oralidad.

Dicho de otro modo, la interposición de la demanda respeta las formalidades y requisitos establecidos en la norma procesal civil, tal así como que ésta debe presentarse por escrito, la indicación del monto total del petitorio y de los extremos que conformen la demanda; así también, si nos referimos al pliego interrogatorio, éste no forma parte del nuevo modelo procesal, por tanto, dicho medio probatorio no va a incluirse ni ser dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos. Asimismo, se deberá indicar la finalidad de cada medio probatorio.

Por lo que, de acuerdo a lo establecido en el TUO del Código Procesal Civil, la demanda laboral se presenta por escrito y debe contener:

1. La designación del Juez ante quien se interpone.



2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial de acuerdo a la Ley 30229.
3. El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.
4. El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.
6. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad.
7. La fundamentación jurídica del petitorio.
8. El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
9. El ofrecimiento de todos los medios probatorios.
10. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la del abogado, la cual no será exigible en los procesos de alimentos y de declaración judicial de paternidad. El secretario respectivo certificará la huella digital del demandante analfabeto.

#### ❖ **La audiencia de conciliación**

Para Cabanellas (1993), señala que la conciliación es la fórmula de acuerdo entre las partes. Por lo que, manifiesta que:



“El juicio de conciliación procura el consentimiento de las partes, con el objetivo de evitar conflicto entre las mismas. En el primer caso las partes se avienen, en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que le correspondan. Sus efectos son, en caso de avenirse las partes, los mismos de una sentencia y en este sentido puede pedirse judicialmente la ejecución de lo convenido”. (p.50).

Asimismo, Rodríguez, refiere que “la conciliación es un medio de evitar el litigio. Su objeto es estimular a las partes para que decidan amigablemente sus diferencias, sin empeñarse en el proceso contencioso, pesado y lento, no exento de obstáculos y generalmente costoso”. (p.151)

En nuestro sistema procesal peruano tenemos a diversos medios de alternativa de solución, los mismos que se utilizan para solucionar conflicto antes o durante el proceso, pero antes de emitirse sentencia, entre ellos, uno de los más conocidos es la conciliación, que constituye un acto procesal obligatorio y con la dirección del juez, a través del cual cualquiera de las partes o sus representantes o el magistrado formulan un acuerdo conciliatorio, con la finalidad de entablar un acuerdo y poner fin al proceso. Además, dicho acuerdo será plasmado en un acta, la misma que sus efectos son de cosa juzgada y ante su incumplimiento, puede ser sancionado.

Por ende, la NLPT reconoce al Proceso Ordinario Laboral y señala que su inicio se da con la Audiencia de Conciliación, en la que la labor del juez será propiciar un acercamiento entre las partes con el fin de arribar a un acuerdo conciliatorio con la finalidad de evitar llegar a la segunda fase que es la audiencia de juzgamiento. En definitiva, la audiencia de conciliación no es un método más de alternativa de solución, ni una etapa





previa para darle el paso a la audiencia de juzgamiento, procurando la participación activa del juez para llegar a dicha meta.

En suma, con la audiencia de conciliación permitirá la obtención de la justicia de manera más eficiente y el descongestionamiento de la carga procesal para el beneficio de los trabajadores de las diferentes cortes de trabajo y de la celeridad de los otros expedientes judiciales a cargo destinatarios de la garantía a la tutela jurisdiccional efectiva.

De conformidad con el artículo 43° de la NLPT identifica cuáles son los supuestos que pueden ocurrir durante la audiencia de conciliación:

a) En el caso de la asistencia de ambas partes: Se iniciará con la acreditación de las partes, apoderados y abogados.

b) En el caso de que el demandante no asista: el demandado puede contestar la demanda, continuando con la audiencia.

c) En el caso de que el demandado no asista: se declarará en rebeldía automática y se podrá dictar sentencia, siempre y cuando la prueba del demandante sea solo documental y genere convicción; aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, en ese caso opera la preclusión procesal.

Empero, las causales de rebeldía se darán cuando el demandado no contesta la demanda o el representante, apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar o para prestar declaración.



d) En el caso de que ambas partes inasisten: El juez declara la conclusión del proceso.

e) Si dentro de los 30 días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiera solicitado fecha para nueva audiencia.

#### ❖ **La audiencia de juzgamiento**

La audiencia de juzgamiento de conformidad con la definición que nos brinda el artículo 44 de la NLPT es:

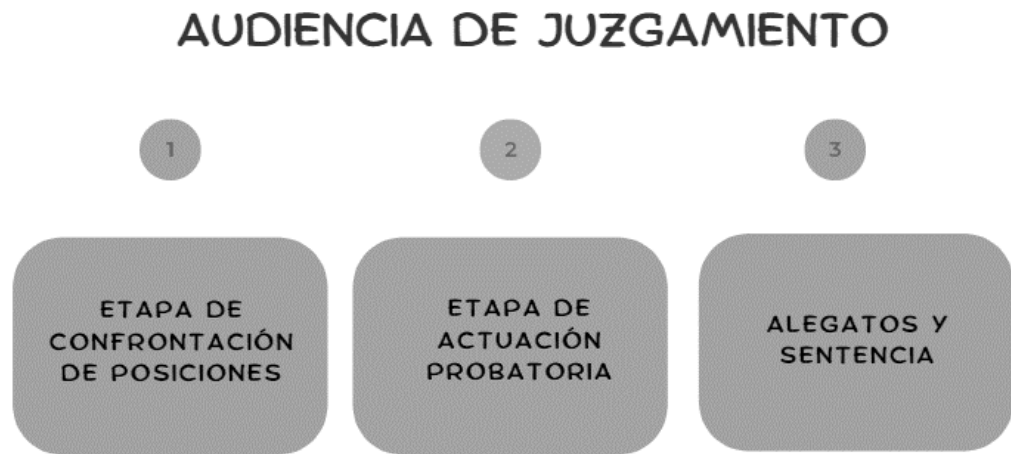
“La Audiencia de Juzgamiento se realiza en este acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.”

En consecuencia, la audiencia de juzgamiento, es la segunda audiencia que se realiza dentro del proceso ordinario laboral, puesto que se infiere que ante la negativa de un acuerdo conciliatorio prosiguieron a dicha etapa.

Las etapas que integra la audiencia de juzgamiento se detallarán a continuación:



Figura 2. Audiencia de Juzgamiento.



### **a. Confrontación de posiciones**

Esta primera etapa inicia con la participación de las partes y con una breve exposición oral de cada una de las pretensiones, y los fundamentos de hecho que integran y sustentan sus posturas. El nuevo modelo procesal laboral se rige bajo el principio de oralidad, es aquí donde se materializa dicho principio, puesto que en esta etapa una parte argumenta su demanda y la otra parte la contradice.

### **b. Actuación probatoria**

Siendo así, en esta etapa probatoria, se actuarán los medios probatorios ofrecidos en la demanda o en la contestación de demanda, por lo cual, todo medio probatorio extemporáneo, por el principio de preclusión, resultarán improcedentes, salvo excepciones que exceptúa



la norma. Por ende, es en esta etapa que el juez filtra o depura qué medios probatorios van a ser admitidos y posteriormente actuados.

Por lo que, Ávalos (2011) señala que el juzgador va a evaluar los medios probatorios necesarios para la búsqueda de la verdad y con ello extraer el valor de la prueba para sustentar la decisión final de la sentencia. (p. 548).

En ese sentido, el juez enunciará los medios probatorios exceptuados de actuación, por tratarse de hechos presumidos por ley o acreditados de otra forma.

Seguidamente, el juzgador precisa los medios probatorios que se admiten e inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias (tachas u oposiciones).

Por lo que, los medios probatorios que serán actuados, son todos los que el juez determine que son admitidos, incluyendo los medios que conforman las cuestiones probatorias. Por lo que, el inciso 5 del artículo 46 de la NLPT prescribe que se da prioridad a las pruebas presentadas por el demandante con el orden: declaración de parte, testigos pericia, reconocimiento y exhibición de documentos.

Por lo que esta etapa puede ser suspendida si existe la necesidad de realizar una inspección judicial, para dilucidar los hechos ante el juez. Cabe recalcar que el nuevo modelo procesal laboral se rige porque la dirección del proceso lo tiene el juzgador en la cual lo



direcciona de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida. En este nuevo modelo no existe pliego interrogatorio, ya que se prioriza que el juez sea quien lo dirija.

**c. Sentencia**

En suma, al término de la actuación probatoria los abogados deberán exponer oralmente sus alegatos finales o de clausura. Por lo que, en un plazo no mayor de 60 minutos, el juzgador dará a conocer a las partes el fallo de su sentencia. Añadido a ello, dentro de los 5 días hábiles siguientes, señalará el día y hora para la notificación de la sentencia.

**1.5.2. PROCESO ABREVIADO LABORAL**

**A. Definición:**

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 1° y 2° de la NLPT, reconoce la competencia por materia de los juzgados de trabajo, en la cual se ventilarán las pretensiones que se dan en el proceso abreviado laboral, tales como, pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 50 Unidades de Referencia Procesal (URP), cuyo valor para el 2022 es de 460 soles. Así como, se ventilará la reposición cuando ésta se plantee como pretensión principal. Dichas pretensiones personales de servicio son de naturaleza laboral, formativa o cooperativista. Siendo así, en el proceso abreviado laboral se podrá tratar los procesos de pago de liquidación de beneficios sociales, pagos de beneficios truncos, modalidades formativas laborales o sindicales, etc.



A modo de resumen, en el proceso abreviado laboral posterior a la calificación de la demanda, el juez emite resolución disponiendo su admisión, se realiza el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda y se cita para la audiencia única. Dicha audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

## **B. Estructura**

La estructura del proceso abreviado laboral, está conformado por: traslado de la demanda y citación a audiencia única. Por lo que, de conformidad con el artículo 48° de la NLPT señala que, verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a. La admisión de la demanda
- b. El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y,
- c. La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Dicho esto, el primer paso es que el juzgador califique la demanda y si verifica que cumple con los requisitos formales y procedimiento que señala la ley, admitirá la demanda a trámite mediante una resolución a la que se le denomina “auto admisorio de la instancia”.

Posterior a ello, el juzgador emplaza al demandado para que conteste la demanda en el plazo acorde a ley, por lo que este acto implica el



llamamiento con un plazo determinado, en la que se le cita a una persona a fin que comparezca en un proceso o cumpla con lo que se le mandare.

### **B.1. La audiencia única**

La audiencia única del proceso abreviado laboral concentra a las dos etapas, a la audiencia de conciliación y a la audiencia de juzgamiento del proceso ordinario laboral. La diferencia que se tiene es que en la audiencia única se otorga un plazo de 10 días hábiles para la contestación de demanda; todo lo contrario al proceso ordinario laboral, el mismo que en el acto de audiencia de conciliación, la parte demandada hace entrega de la contestación de demanda.

Se desarrolla empezando con la etapa de conciliación, ante el no acuerdo, pasan a la etapa de audiencia de juzgamiento que esta conformada por la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

Al término, el juez emite el fallo dentro de los sesenta minutos siguientes. Por último, se cita a las partes a que en un plazo de cinco días hábiles más para la notificación en el juzgado la sentencia completa..

### **1.5.3. PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES**

Al respecto, el proceso impugnativo de laudos arbitrales además de verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda, la sala laboral confirma si ésta se ha interpuesto en el plazo de los 10 días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de



derechos, o su aclaración; caso contrario, de no cumplirse con este requisito se declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso. Empero, esta resolución es apelable en el plazo de 5 días hábiles.

Algo particular de este tipo de procesos, es que el único medio probatorio admisibles son los documentos, los que se presentarán con el escrito de demanda y contestación. En este contexto, Priori (2012) señala que la NLPT establece la limitación probatoria, siendo claramente dos de ellas: i. Dispone que en este proceso solo se pueden ofrecer documentos como medios de prueba. ii. Establece, además, una rígida preclusión al indicar que los medios probatorios solo pueden ser ofrecidos en la demanda y en la contestación. (p.258)

#### **1.5.4. PROCESO CAUTELAR**

Siendo así, todo magistrado, a pedido de parte, podrá dictar medida cautelar antes de iniciado un proceso o inmerso en éste, la que tiene como finalidad garantizar la eficacia y cumplimiento de la pretensión principal. Se tiene que tener en cuenta, que si la contraparte no tiene conocimiento de dicha medida cautelar, a pesar de ello, el juzgador puede dictarlo sin su conocimiento.

Una vez verificados los requisitos, el magistrado podrá dictar cualquier tipo de medida cautelar, salvaguardando que sea la más propicia para que garantice la eficacia de la pretensión principal. Por último, las medidas cautelares contempladas en la norma procesal civil u otro dispositivo legal serán procedentes, en la posibilidad de una futura





ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales, tal cual como lo especifica el artículo 54° de la NLPT.

### **1.5.5. PROCESO DE EJECUCIÓN**

Y finalmente, el proceso de ejecución contemplado por la NLPT señaló que a través de este proceso se podrán tramitar los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;
- b) las actas de conciliación judicial;
- c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d) las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
- e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y
- g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

## **1.6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUZGAMIENTO ANTICIPADO**

### **1.6.1. NOCIÓN**

La actuación y el desarrollo de la audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado se encuentra en la NLPT; no obstante, dicha actuación necesitaba



directrices destinadas a estandarizar las actuaciones de los magistrados en el desarrollo normal de la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral y del proceso abreviado laboral, con la finalidad de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de las partes sometidas al proceso. En ese sentido, dichos lineamientos se han plasmado en el Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y para el Juzgamiento Anticipado, elaborado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la NLPT, la que constituye una herramienta de orientación para los jueces y para todo el personal jurisdiccional en el ejercicio de sus funciones, no interfiriendo en decisión, pero coadyuvando a su aplicación de manera uniforme.

Al respecto, el protocolo es un instrumento de orientación; más no tiene carácter impositivo, dicho esto, solo garantiza la independencia de los jueces en la toma de sus decisiones en el ejercicio de la función jurisdiccional, estando solo sometidos a la Constitución y la ley conforme a lo estipulado en los artículos 139° inciso 2 y 146° inciso 1 de la Constitución.

Dentro de ese contexto el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (2015) mediante Resolución Administrativa N° 208-2015-CE-PJ, de fecha 24 de junio de 2015, aprueba el “Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado”. Ahora bien, parte desde la conceptualización del Test de Disponibilidad, el mismo que se encuentra delimitado en el artículo 30° de la NLPT, dispone que: “(...) *Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:*

- a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;*



- b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y*
- c) debe hacer participado el abogado del prestador de servicios demandante.”*

Siendo así, la Constitución Política del Perú, en su artículo 26° señala que “en relación laboral se respeta el principio de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”.

### **1.6.2. IMPORTANCIA**

Ahora bien, la creación del protocolo es de suma relevancia jurídica, puesto que, constituye una herramienta de orientación para los jueces y personal jurisdiccional en el ejercicio de sus funciones; sin interferir en el ámbito decisorio, coadyuvando a su aplicación de manera uniforme. Por lo que el ámbito de aplicación del presente protocolo, será en el desarrollo de los actos procesales comprendidos en la Audiencia de Conciliación de los procesos ordinarios laborales o abreviados laborales. En el nuevo modelo procesal laboral lo que prima es la implementación de la tecnología en las audiencias, acorde a la modernización de la impartición de justicia en lo laboral.

### **1.6.3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**

#### **A. NOCIÓN**

Es así que, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (2015) compara a la audiencia de conciliación como la audiencia preparatoria o preliminar, en la que el juzgador no se limita solamente en la etapa conciliatoria, puesto que el mismo es conocedor del caso, de lo que reclaman las partes y por qué lo hacen; es decir, es la oportunidad para identificar tanto las pretensiones, como los hechos que las sustentan, puesto que, el juez realiza las preguntas participando activamente en el proceso. (p.3)



Por tanto, la Audiencia de Conciliación permitirá la verificación de los presupuestos procesales y las condiciones de la acción al ser oralizadas lo que propicia la participación y debate oral entre las partes, por ende, promoverá la conciliación entre las mismas, y si el caso lo amerita, efectuar un Juzgamiento Anticipado y un diligenciamiento probatorio.

## **B. FASES**

Siendo así, la Audiencia de Conciliación está conformada por las siguientes etapas o fases:

### **❖ ACREDITACIÓN DE LAS PARTES O APODERADOS Y SUS ABOGADOS.**

La audiencia debe iniciarse con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, este acto consiste en la expresión oral de sus datos para una adecuada identificación.

En el caso de inasistencia de ambas partes, el juez no realizará la audiencia, teniendo en cuenta que si en el plazo de treinta (30) días naturales no se ha solicitado nueva fecha de audiencia, el juez declarará fa conclusión del proceso.

En el caso que el demandante no asista, el demandado podrá contestar la demanda, continuando con la audiencia.

El demandado incurrirá en rebeldía si no asiste a la audiencia, o, habiéndolo hecho no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.



Para esta fase se recomienda al juez lo siguiente:

- a. Saludar y presentarse cordialmente a las partes.
- b. Ceder el uso de la palabra a las partes para que se identifiquen.
- c. Hacer una introducción a las actividades que se va a desarrollar, explicando en términos generales en qué consiste la conciliación y los efectos del acuerdo conciliatorio.
- d. Informar las reglas de conducta que regirán el desarrollo de la audiencia: respeto entre las partes, igualdad de uso en el tiempo para expresar o debatir las ideas.
- e. Desarrollar empatía con las partes.

#### ❖ **CONCILIACIÓN PROPIAMENTE DICHA**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece las formas especiales de conclusión del proceso, entre ellas la conciliación como una de éstas.

La conciliación puede ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. En virtud a ello, el juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere como declaración.

Si ambas partes concurren al juzgado con un acuerdo para poner fin al proceso, el juez debe darle trámite preferente en el día.

El Juez debe observar que el acuerdo conciliatorio supere el test de disponibilidad de derechos, para lo cual debe tener en cuenta los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma



dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Los acuerdos conciliatorios y/o transaccionales también pueden realizarse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

Para iniciar la negociación entre las partes el juez debe suspender el registro de audio y video. Asimismo, informar a las partes que la etapa de conciliación tiene carácter de reservada y que, por lo tanto, lo que se discuta dentro de la misma no puede salir de ella, no puede grabarse e igualmente que cualquier reconocimiento que se haga por parte del trabajador o el empleador en el desarrollo de la conciliación no tiene ningún efecto probatorio.

A fin de promover acuerdos conciliatorios que pongan fin al proceso, se recomienda al juez las siguientes pautas:

- Estudiar con anticipación el caso

Es recomendable que el juez estudie el caso identificando las pretensiones de los actores y los hechos relevantes que serán materia de controversia.

Asimismo, debe verificar el vínculo existente entre las partes, el tiempo transcurrido entre los hechos y la demanda, determinar los derechos conciliables.

- Explicar las bondades de la conciliación.

El juez deberá fomentar la conciliación informando a las partes sobre el contenido de la misma, así como cuáles son los efectos, ventajas y desventajas que implicaría arribar a un acuerdo. Asimismo, el juez debe



explicar a las partes que de fracasar la conciliación, se fijará en la sentencia los costos y costas del proceso, lo cual podría resultar aún más perjudicial.

- Comunicación sencilla.

El juez debe preparar un discurso en términos sencillos y acorde al nivel cultural de las partes, y no en un lenguaje técnico. Se recomienda que se dirija a las partes, más que a los abogados.

- Desarrollar técnicas de conciliación.

A fin de propiciar acuerdos conciliatorios el juez deberá hacer uso de técnicas de conciliación. Al respecto la "Guía de Conciliación en Materia Laboral en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo" elaborada por el Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia del Banco Mundial, desarrolla las siguientes técnicas de conciliación a las que denomina técnicas básicas de comunicación:

- **Escucha Activa**, la que consiste en atender lo que las personas nos tratan de decir o dicen a través de cualquiera de sus lenguajes, sea corporal, verbal o no verbal. De señales de la atención brindada, mirando a los ojos, mueva la cabeza de forma afirmativa, incline el cuerpo hacia adelante y utilice frases como continúe, prosiga, correcto, comprendo, trate de resumir de lo escuchado sin juzgar u opinar, pregunte a las partes si se deja entender, de esta forma



confirma lo escuchado y a su vez logra que el emisor se sienta escuchado.

- **Parafrasea:** Consiste en reproducir lo que nos dice cada una de las partes, pero en un lenguaje sencillo propio y de forma neutra eliminando todas las connotaciones negativas que las partes expresan en sus manifestaciones. De esta forma se trata de eliminar los niveles de tensión durante la audiencia de conciliación.
- **Preguntas reflexivas:** Se utiliza para que las partes reflexionen y evalúen las consecuencias a corto y largo plazo, por lo que se invita a las partes a reflexionar sobre sus posiciones.
- **Asertividad:** Es la conducta que permite que la parte exprese adecuadamente su desacuerdo y afecto de modo directo, firme, conforme a sus intereses y objetivos, pero respetando el derecho, opiniones, actitudes de la otra parte e intentando alcanzar su objetivo. Para hacer uso de esta técnica durante la conciliación, el magistrado ha de evitar el mensaje culposo o frases acusatorias a la otra parte, para lo cual se recomienda que instruya a las partes para que hablen por sí mismas expresando sus propias emociones o sentimientos ante los hechos.
- **Replanteo:** Es una técnica que permite transformar el mensaje planteado de manera no constructiva, en un mensaje útil y específico, transformo la energía negativa contenida en el mensaje en energía positiva que favorezca la comunicación.





- **SEÑALAMIENTO DE PRETENSIONES QUE SON MATERIA DE JUICIO**

En esta etapa se reanuda la grabación en audio y video, que fue suspendida en la etapa de Conciliación propiamente dicha. Posteriormente el Juez, con el escrito de demanda, señala las pretensiones que son materia de juicio; las que serán anotadas en el acta correspondiente.

El juez puede pedir al demandante y/o su abogado precise alguna de sus pretensiones, en caso lo considere necesario. Cabe señalar que este es el último momento, en el que el demandante puede modificar su demanda, debiendo el juez resolver respetando el derecho de defensa y el debido proceso. En estos supuestos tanto la precisión como la modificación deberá constar en el acta correspondiente, corriéndose traslado a la parte demandada, garantizando así su derecho de defensa que puede realizarlo en ese momento o en la audiencia de juzgamiento a elección del Juez.

- **RECEPCIÓN DEL ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

El juez recibe el escrito de contestación de la demanda, sus anexos y las copias suficientes por parte del demandado; acto seguido le hace entrega de las copias al demandante. En este momento el juez analiza si es posible la realización del juzgamiento anticipado conforme a lo señalado en el último párrafo del artículo 43 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).



### **Diligenciamiento probatorio**

En el caso que no se haya dispuesto el juzgamiento anticipado, el juez puede discrecionalmente ordenar se diligencie algunos actos previos, que viabilizarán la actuación efectiva de medios de prueba que se encuentren en poder de terceros y del propio demandado, evitando suspensiones previsibles en la audiencia de Juzgamiento; tales como:

1. Remisión de oficios a entidades públicas y/o privadas para la elaboración de los respectivos informes.
2. Desarchivamiento y remisión de expedientes judiciales y administrativos fenecidos; o en su defecto copias certificadas o fedateadas.
3. Remisión de historias clínicas.
4. Designación de peritos y las facilidades para su función.
5. Cualquier otro acto que ayude a la prosecución del proceso.

Dicha facultad debe ser observada dentro de los principios de concentración, celeridad y economía procesal.

### **- SEÑALAMIENTO DE DÍA Y HORA PARA LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

El juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento. El plazo no debe exceder los treinta días hábiles siguientes a la Audiencia de Conciliación. En este sentido, la norma faculta al juez a señalar día y hora en breve plazo, e incluso podría ser en el mismo día, a fin de concluir oportunamente el proceso.



#### **1.6.4. JUZGAMIENTO ANTICIPADO**

El Juez realizará un juzgamiento anticipado cuando haya habido o no contestación de la demanda, advierta que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno.

Ante esos supuestos el juez solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de 60 minutos dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realizará conforme a lo regulado para el caso de sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento, es decir el juez fijará día y hora dentro de los 5 días hábiles siguientes para que las partes se apersonen al juzgado a recoger la sentencia.

Cabe resaltar que en caso se presente solo prueba documental, se solicitará a los abogados intervinientes la oralización de las partes más importantes de los documentos, procurando la optimización del tiempo a emplearse.

De presentarse excepciones con el escrito de contestación de la demanda, el juez puede resolverlas mediante un juzgamiento anticipado, teniendo en cuenta el previo debate oral y la no complejidad de las mismas, caso contrario serán resueltas en la sentencia.

#### **1.6.5. DERECHOS DISPONIBLES E INDISPONIBLES EN MATERIA DE CONCILIACION:**

##### **A. EL TEST DE DISPONIBILIDAD**

De acuerdo al art. 30 corresponde al juez velar para que el acuerdo conciliatorio supere el test de disponibilidad y no afecte derechos indisponibles. Más aún se establece la obligación del juez de velar para que el acuerdo verse sobre “derechos nacidos de una norma dispositiva y que no se afecten “derechos indisponibles”.



En cambio, la Ley 26636 establecía como condición que, al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez debía “observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter” (art. 66). En consecuencia, es necesario identificar si el principio de irrenunciabilidad de derechos establecido en el art. 26.2 de nuestra Constitución<sup>76</sup> y en las leyes laborales equivale a la calificación de indisponibilidad establecida en la ley procesal, para poder determinar las obligaciones que impone a la tutela judicial. Con este fin dividiremos el presente estudio en cuatro apartados: i) naturaleza jurídica de la conciliación; ii) la irrenunciabilidad de los derechos laborales; iii) distinción entre indisponibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales; y, finalmente, iv) la irrenunciabilidad de los derechos laborales en la doctrina del Tribunal Constitucional y su aplicación a la conciliación y transacción.

El Artículo 30° de la NLPT dispone que: “(...)para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) Debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante”.

## **B. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

La Constitución señala en su Artículo 26° que “en la relación laboral se respeta el principio de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. A fin de determinar el contenido del principio de irrenunciabilidad de derechos, en el Distrito Judicial de La Libertad, a través de las conclusiones del Tercer Taller: “Problemática de la Audiencia de



Conciliación”, realizado el año 2012, se concluyó que: “Se aplica en la medida que haya certeza respecto algún derecho con motivo de una conciliación o una transacción”. “Se puede conciliar siempre y cuando no se afecte los pisos mínimos y exista discusión del derecho, esto es, asuntos en los que aún no se establece el derecho y es factible de conciliación.” “En todos los casos verificar el carácter litigioso de las pretensiones.

Debe haber un poco de flexibilidad.”<sup>78</sup> La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida en los Ordenamientos jurídicos occidentales bajo una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, que son inherentes a las dignidades humanas y anteriores al reconocimiento del Estado, los cuales no pueden ser materia de negociación jurídica. Son derechos netamente indisponibles. Superado este umbral, las naciones reconocen en sus sistemas jurídicos la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como serían las de preservar el orden público o proteger de sus propios actos a quienes por alguna discapacidad, podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad.

En consecuencia, los sujetos que se encuentren en plena capacidad de ejercicio pueden celebrar contratos para establecer derechos o para modificarlos dentro de las reglas antes mencionadas. En el marco del Derecho Civil la autonomía de la voluntad puede sustituir en todo o en parte la regulación legal u optar por la que las partes contratantes considere más ventajosa para sus intereses, respetando los derechos inherentes a la persona. De allí que sea atributo de la autonomía de la voluntad no sólo establecer derechos sino también renunciar a ellos dentro de los límites mencionados. La renuncia “se constituye y se articula a través de una

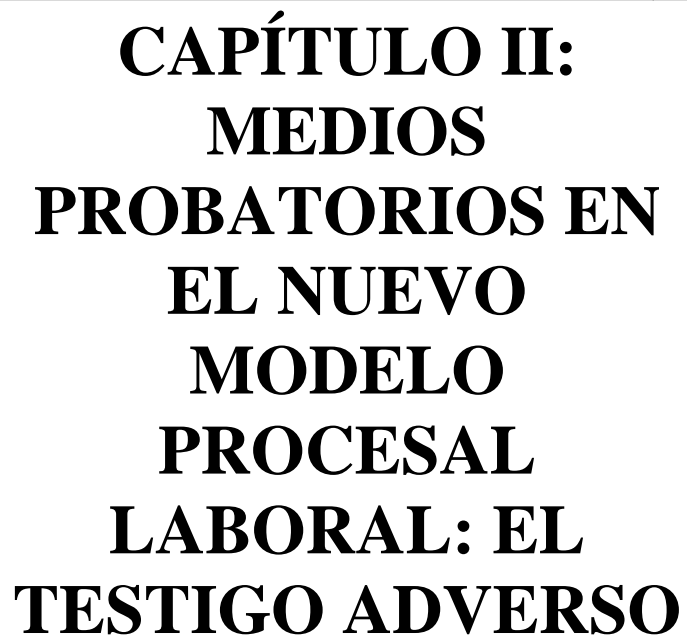


declaración de voluntad unilateral, de sentido abdicativo”. Caracteriza, por tanto, a la renuncia el que sea suficiente el acto del titular: su voluntad no tiene que estar vinculada por otra en el abandono del derecho. En consecuencia, además de ser unilateral no es recepticia, al no requerir de destinatario concreto. Al propio tiempo es un acto de disposición, puesto que se trata de un negocio dispositivo que tiene como efecto “la pérdida de un derecho, que sale de la esfera jurídica o patrimonial de su titular”.

En cambio, cuando esta figura se introduce en el Derecho del Trabajo se impone como regla general la contraria: la imposibilidad de renunciar a los derechos que las leyes sociales reconocen a los trabajadores, por constituir éstas el mínimo necesario para que el trabajo se preste en condiciones apropiadas a la dignidad humana. El carácter protector del Derecho del Trabajo se ordena a evitar que el trabajador realice renunciaciones en su propio perjuicio, “presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”. Por esta razón, la fuerza imperativa de las normas laborales impide a las partes elegir la norma que más convenga a sus intereses como sería, por ejemplo, preferir la aplicación del régimen común al especial de la construcción civil, por resultar menos onerosa para el empresario.<sup>82</sup> Esta limitación a la capacidad jurídica del trabajador tiene un carácter protector que debe interpretarse de acuerdo al texto constitucional, en particular del art. 23: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. En consecuencia, esa protección no implica que el juez pueda negar al trabajador su capacidad de negociar o celebrar contratos con fines lícitos (art. 2.14), pero sí le obliga a velar para que su posición de subordinación no le



conduzca a la abdicación de derechos constitucionales o legales, tal como establece el art. 26.2 de la Constitución, o convencionales, de acuerdo a lo prescrito en el art. 43.a) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Este blindaje jurídico a la capacidad de renuncia protege las “voluntades presumidas demasiado débiles. El legislador prohíbe ciertas derogaciones por creer que no son libremente consentidas. Las normas que se sancionan con esa finalidad son las que persiguen proteger la libertad real y que se traducen en medidas tutelares en lo patrimonial”. En resumen, lo que subyace en el principio de irrenunciabilidad de derechos es “la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador que conduce a la restricción en su capacidad de disposición sobre sus derechos.”

A large, stylized scroll graphic is centered on the page. The scroll is white with a black outline and has rounded corners. It is partially unrolled, with the top and bottom edges curving outwards. The text is centered within the scroll.

**CAPÍTULO II:  
MEDIOS  
PROBATORIOS EN  
EL NUEVO  
MODELO  
PROCESAL  
LABORAL: EL  
TESTIGO ADVERSO**





## **CAPÍTULO II: MEDIOS PROBATORIOS EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL: EL TESTIGO ADVERSO**

### **2.1. LA PRUEBA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL**

En el modelo de proceso por audiencias con predominio de la oralidad que introduce la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el tópico de la actividad probatoria deberla tener una mayor importancia, pues, solo con base en los medios de prueba actuados, el juzgador podrá adquirir convicción sobre lo que va resolver, emitir un pronunciamiento declarando el derecho y poner fin a la controversia.

Para llenar los vacíos de la norma adjetiva laboral tenemos que recurrir al Código Procesal Civil que resulta ser de aplicación supletoria al proceso laboral conforme a la primera disposición transitoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La aplicación de la norma adjetiva civil no sería polémica, sino fuera por el carácter social del que está impregnado el proceso laboral, orientación que se manifiesta en la protección a la parte más débil de la relación de trabajo como es el prestador de servicios; características que resulta ajena al proceso civil, en el cual en principio las partes actúan en igualdad de condiciones.

Asimismo, otro de los motivos por el cual no resulta la aplicación supletoria del Código Procesal Civil, es el predominio de la oralidad dentro del nuevo proceso laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo que difiere con el referido Código Adjetivo, donde los procesos se desarrollan sobre todo con base en la escrituralidad.



### 2.1.1. DEFINICIÓN DE PRUEBA

El autor Capos Rivera, sostiene que la raíz etimológicamente de la palabra prueba proviene del latín “probare”, “saborear”, “intentar”, “demostrar”, en el sentido que nos interesa, es demostrar la existencia o la verdad de algo.

En cuanto a la definición etimológicamente del término prueba, el autor peruano Neyra Flores señala los siguiente: "(...) el término "prueba" deriva del vocablo probus que significa bueno. Luego, lo que resulta probado es bueno, se ajusta a la realidad y probar consiste en verificar o demostrar la autenticidad de una cosa".

El Diccionario de la lengua Española, refiere que el significado de la palabra prueba es: "justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley".

El autor Cerda San Martín, señala que sobre la prueba se pueden dar tres acepciones.

- La prueba como medio, referida a los elementos de los cuales las partes se valen para demostrar los hechos que afirman en juicio.
- La prueba como actividad, se refiere a la actuación de las partes dentro del proceso. para ofrecer y reproducir los elementos de prueba al interior del mismo.
- La prueba como resultado se refiere al efecto que produce la prueba actuada en la decisión del juez,

De alguna manera estas nociones coinciden con los fines de la prueba que según la doctrina, y nuestro Código Procesal Civil son acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos



controvertidos y fundamentar sus decisiones. Intentando resumir los elementos que unifican estas nociones de prueba, nos quedaríamos con la prueba como actividad de comprobación y como instrumento para formar convicción en el juez sobre los hechos en controversia, para realizar el juicio de subsunción en el supuesto de la norma que resuelve el caso, en orden a resolver la controversia en forma justa

### **2.1.2. CONCEPTO DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE PRUEBA**

Definitivamente, la determinación conceptual del derecho fundamental a la prueba resulta una tarea importante no solo a nivel doctrinal, sino por su utilidad práctica que se verá puesta de manifiesto al momento de su ejercicio por las partes. Al respecto, el profesor italiano, Pico I Junoy sostiene que 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 debetendi*; 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 de negación de pruebas efectuadas en la instancia" (Picó I Junoy, 1996, pág, 29).

En ese sentido, es que acudiremos al formante doctrinal comparado que nos permitirá apreciar con mayor claridad el concepto del derecho a la prueba, siempre desde su sentido constitucional, y al mismo tiempo nos apoyaremos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano y el comparado, que coadyuvara al mejor entendimiento del tema en cuestión.

En principio es necesario acotar que, teniendo en cuenta los diversos aspectos de la técnica legislativa, no es común que una norma legal describa o esboce conceptos de las instituciones o principios jurídicos que regula; puesto que se



sostiene que se pondría en riesgo al parametrar legislativamente al operador del Derecho en la aplicación de alguna figura jurídica, dejándose en ese sentido esta labor al formante doctrinal y jurisprudencial, para que cubra estos "vacíos normativos".

En ese sentido la doctrina española, que es donde más seriamente se ha estudiado y analizado el derecho a la prueba, teniendo como uno de sus principales colaboradores al jurista español Picó I Junoy, lo ha conceptualizado como "aquel 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, págs. 18-19).

Por su parte el profesor de la Universidad Católica del Sagrado Corazón de Milán, Luigi Comoglio señala, desde la doctrina italiana, que el derecho a probar es "la posibilidad de hacer admitir y recibir al juez todo medio de prueba consentido (o no excluido) por el sistema, el cual sea relevante para la demostración del hecho deducido como fundamento de las diversas pretensiones". (Comoglio,1994), citado por (AlfaroValverde,2011, pág. 116).

También la doctrina nacional lo ha conceptualizado, en palabras de la jurista Ariano Deho, "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" (Ariano Deho, 2003, pág. 179).



De los conceptos que nos brinda la doctrina, se colige razonablemente que en la actualidad, para conceptualizar este derecho fundamental, ya no es suficiente (como lo hacía la dogmática procesal tradicional) con hacer mención a una sencilla posibilidad de alegar y probar, que la normatividad debe reconocer a los sujetos procesales que participan en un proceso judicial. Por el contrario, un enfoque constitucional del derecho a la prueba, importa necesariamente reconocerle un contenido más concreto que restrinja discrecionalidad del legislador, y que además vincule al juzgador (ordinario o constitucional) al momento de estar frente a un caso concreto, vinculado con el derecho a la prueba. Se verifica entonces, que la doctrina constitucional moderna ha reformulado o replanteado el tema en cuestión, (yes ha pasado de ser una llana posibilidad a ser una necesidad (derecho), en otras palabras, se ha llegado a determinar el derecho fundamental a la prueba (Alfaro Valverde, 2011).

En ese sentido también la jurisprudencia constitucional (y judicial) al apreciar esta situación, se ha encargado de identificar, reconocer y construir un concepto, el cual constantemente viene utilizando como puerta de ingreso, cada vez que analiza y sentencia un caso en donde se denuncie la afectación o vulneración del derecho fundamental a la prueba.

Así, nuestro Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 4831-2005-PHC/TC (caso Rubén Silvio Curse Castro) ha señalado que "el derecho a la prueba apareja la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la Constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor (...). Constituye un derecho básico de los justiciables 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 de producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa".

Por otro lado, se ha establecido el carácter implícito que este derecho tiene al momento de definirlo, STC Exp. N° 010-2002-AI/TC, se señala: "(...) que el derecho fundamental a la prueba tiene protección constitucional, en la medida en que se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución. En este sentido, una de las garantías que asisten a las partes en el proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear convicción en el juzgador sobre la veracidad de sus argumentos".

De la misma manera, y como una importante contribución, en la experiencia colombiana, la Corte Constitucional en la Sentencia T-393 de 1994 (Caso Antonio Barrera Carboneli) se ha manifestado de la siguiente manera: "El derecho de toda persona de presentar pruebas y controvertir las que se aleguen en su contra dentro de un proceso disciplinario, constituye un derecho constitucional fundamental, y dado que la declaratoria de inconducencia de una prueba puede conllevar la violación del derecho de defensa y del debido proceso, con innegable perjuicio para el inculpado, el investigador debe proceder con extrema cautela y en caso de duda optar por la admisión de la prueba. Concluyéndose con todo esto que el derecho a probar, si bien obtiene su incorporación a partir de otros derechos como el debido proceso o la tutela jurisdiccional efectiva, ello no significa que no cuente con propia autonomía, teniendo en cuenta, no solo la tendencia de que este derecho obtenga facultad normativa, sino porque posee un contenido a través del desarrollo doctrinal



y jurisprudencial que se aprecia en el ámbito nacional como en el derecho comparado, los cuales legitiman su independencia.

### **2.1.3. IMPORTANCIA DE LA PRUEBA**

En el nuevo proceso laboral, la prueba resulta de gran importancia, pues constituye el instrumento constitucionalmente adecuado para descubrir la verdad procesal y evitar que los jueces emitan decisiones arbitrarias.

El juez de trabajo solo deberá declarar fundada una demanda, cuando esté convencido de la responsabilidad de la parte demandada; en consecuencia, nunca podrá condenar a una parte si tiene duda sobre los hechos ocurridos. En materia procesal del trabajo no existe el indubio pro operarum; es decir, que si en un caso concreto existe duda sobre los hechos que atribuyen la responsabilidad del empleador, este debe ser absuelto y nunca condenado cumplir con una obligación laboral.

### **2.1.4. FINALIDAD DE LA PRUEBA**

Esta referida a generar convicción en el juzgador sobre la veracidad de las afirmaciones efectuadas por las partes respecto de un determinado hecho, a fin de que este pueda emitir pronunciamiento poniendo fin a la controversia.

El autor Hinojosa señala al respecto, que “la finalidad de la prueba más que alcanzar la verdad material o la indagación de la realidad de la que versa la Litis, es formarle al juzgador convicción sobre las alegaciones que las partes afirman son situaciones ciertas y concretas. Tal convencimiento le permitirá a aquel tomar su decisión y poner así termino a la controversia”.



### 2.1.5. LA PRUEBA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El autor Eto Cruz, señala que "el derecho a la prueba lleva aparejada la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances de la Constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor. Por ello, no se puede negar la existencia del derecho fundamental a la prueba. Constituye un derecho fundamental de los justiciables producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según esta dimensión subjetiva del derecho a la prueba, las partes o un tercero legitimado en un proceso o un procedimiento tienen el derecho de producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa.

Atendiendo al doble carácter de los derechos fundamentales en general y del derecho a la prueba en particular, este, en su dimensión objetiva, comporta también el deber del juez de la causa de solicitar, actuar y dar mérito jurídico que corresponda a los medios de prueba en la sentencia".

Asimismo, Priori, refiere que la prueba como derecho fundamental comprende cinco aspectos:

- **Derecho a ofrecer medios probatorios**, de acuerdo a esto, toda parte de un proceso de cualquier naturaleza goza de la garantía de poder ofrecer los medios de prueba pertinentes que le permitan demostrar que sus afirmaciones son correctas, logrando así crear convicción en el juez a su favor.
- **Derecho a la admisión de los medios probatorios ofrecidos**, se refiere al derecho de la parte que ha ofrecido los medios de prueba a que los mismos





sean admitidos, salvo que resulten inadmisibles, improcedentes o impertinentes.

- **Derecho a la actuación de los medios probatorios admitidos**, manifestado en el hecho que todos los medios de prueba que han sido ofrecidos oportunamente y admitidos, sean actuados a efectos de su incorporación al proceso.
- **Derecho a la valoración de las pruebas actuadas**, este derecho exige que las pruebas actuadas en el proceso sean objeto de una valoración racional; es decir, de la manera más adecuada y con la debida motivación.
- **Derecho a la conservación de los medios de prueba**, es el derecho que tienen las partes a realizar todas las actuaciones procesales que sean necesarias para conservar un medio de prueba o proteger su eficacia contra los riesgos que podría sufrir como consecuencia del paso del tiempo.

Respecto a la manifestación del derecho a probar, esto es, el derecho a que se valoren las pruebas presentadas y admitidas, debe indicarse en este punto que si bien en el sexto fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 00862-2008-PHC/TC, el Tribunal Constitucional señala que "(...) el derecho a la prueba exige que se actúen aquellos medios probatorios cuya actuación fue solicitada por algunas de las partes y su actuación haya sido aceptada por el órgano jurisdiccional habida cuenta de su relevancia para la dilucidación de la controversia, empero, en los expedientes números N° 0271-2003-AA aclaración 0294-2009-AA, fundamento 15, el intérprete de la Constitución ha señalado que "No obstante el criterio referido, este colegiado advierte que si bien dicha omisión, resulta prima facie atentatoria del debido proceso, puede darse el caso de que el medio probatorio



no ostente una relevancia tal que amerite la anulación de lo actuado en atención por ejemplo a la valoración de otros medios de prueba lo que no es más que una manifestación del principio de trascendencia que informa la nulidad procesal; sin embargo en la doctrina se propugna la motivación completa y exhaustiva de la valoración de la prueba.

## **2.2. DEFINICIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA**

La Nueva Ley Procesal de Trabajo no define los medios de prueba o medios probatorios; por ello recurriremos a la doctrina para poder definirlos.

El autor Fabbrini Mirabete, señala que los medios de prueba "son las cosas o acciones utilizadas para investigar o demostrar la verdad: declaraciones hechas por los testigos, pericias, reconocimientos, etc”.

Por otro lado, para el autor García Valencia, los medios de prueba "son materia de clasificación atendiendo a diferentes factores, entre los que podemos destacar, como los más importantes, la licitud, la controversia, la libertad, la relación del funcionario con el objeto de prueba, la intermediación y el origen...”, el autor Serra Domínguez define a los medios de prueba como los instrumentos utilizados por las partes para trasladar los hechos de la realidad a la presencia judicial...”

Podemos decir, entonces que los medios probatorios son instrumentos materiales de la prueba, empleados por las partes u ordenados por el juez para aportar hechos fuentes de prueba.

Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas, aportadas por las partes o el juez, gracias a las cuales el juez se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los



mismos proporcionan y que llevan al juez a la certeza sobre tales hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos proporcionan y que llevan al juez a la certeza sobre tales hechos.

Técnicamente, el medio probatorio es la manifestación formal del hecho a probar; es la descripción o representación mental de un hecho. El hecho en sí, el hecho descrito por medio de pruebas, el hecho efectivamente acontecido en un tiempo y lugar es externo al medio de prueba que lo describe o representa. Es éste el objeto del medio de prueba.

Las canteras de datos en que tales hechos quedan grabados son las fuentes de prueba: la mente de las personas u objetos materiales que ingresan al proceso como los hechos narrados, documentados, inspeccionados, etc.

### **2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA:**

Son numerosas las clasificaciones en torno a los medios de prueba. Nosotros hemos escogido tres de ellas, que consideramos las más útiles. Estas son:

#### **2.3.1. SEGÚN EL MEDIO MUESTRE AL JUEZ EL HECHO A APROBAR O UNO DISTINTO**

##### **A. Directos**

- Basados en la percepción:

Por medio de estos, el Juez se encuentra en contacto inmediato con el hecho a probar, potenciándose el principio de inmediación. El juez usando sus sentidos establece la existencia de los hechos y sus circunstancias p.ej. ruidos molestos, falta de higiene industrial, etc. El



medio directo de prueba basado en la percepción, por excelencia, es la inspección judicial. Si bien es un medio altamente efectivo para la comprobación del hecho, su límite natural está en que los hechos – de ordinario – no permanecen en el tiempo.

- Basados en la deducción

Aquí, la labor del juez es más compleja; pues percepción y deducción se diferencia nítidamente, siendo la deducción aquí la clave de la manifestación formal del hecho a probar. A estos también se les puede referir como medios de prueba históricos o representativos. El ejemplo más ilustrativo es el documento consistente en fotografías.

#### **B. Indirectos**

Estos proporcionan datos o elementos a partir de los cuales el juez formula un argumento – un juicio crítico – para deducir la existencia u ocurrencia del hecho a probar. Es el caso de los indicios.

### **2.3.2. POR EL MOMENTO DE SU CONSTITUCIÓN:**

#### **A. Pre-constitutivos**

Existen antes del proceso, en él se pretende la decisión jurisdiccional que otorgue el derecho sustantivo fundado en los hechos que registran. Este tipo de medio probatorio es, por excelencia, el documento.

#### **B. Por constituir**

Estos recién existen con motivo del proceso instaurado. Es el caso de los testimonios, declaraciones de parte, inspección judicial y la pericia.



### 2.3.3. POR REGULACIÓN LEGISLATIVA

Al respecto, su clasificación se desarrolla en medios típicos y medios atípicos:

#### A. Típicos

Son los medios que, permitidos por ley, se encuentran además debidamente reglamentados. La ley precisa la definición de cada medio de prueba y establece con mayor o menor rigor las formalidades para su actuación de tiempo, lugar y modo.

#### B. Atípicos

Son medios en general permitidos por la ley para formar la convicción del juez que; sin embargo, no se encuentran debidamente reglamentados, sino que tal reglamentación se deja a criterio del juez. El C.P.C. en su artículo 193 establece que: *“Los medios probatorios atípicos son aquellos no previstos en el artículo 192 y están constituidos por auxilios técnicos o científicos, que permiten lograr la finalidad de los medios probatorios. Los medios de prueba atípico se actuarán y apreciarán por analogía con los medios típicos y con arreglo a lo que el juez disponga”*.

### 2.3.4. POR SU NATURALEZA

Se clasifican en materiales y personales:

- Los medios materiales son aquellos que se encuentran expresados en elementos u objetos corporales; específicamente los documentos.
- Los medios personales son los que se obtienen de la actuación de las personas; ejemplo; las declaraciones testimoniales.



### **2.3.5. POR LOS SUJETOS QUE LA OFRECEN:**

- Los medios de parte: Son aquellos ofrecidos por el demandante al momento de presentar la demanda, y por el demandado al momento de contestarla. No debemos olvidar, que cualquiera de las partes puede ofrecer medios extemporáneos".

Los medios de terceros son aquellos ofrecidos por los terceros legitimados como el caso de los litisconsortes facultativos o los coadyuvantes. No debemos confundir con los medios generados por otros terceros, como el caso del informe que podría emitir un funcionario público a petición de una de las partes o los terceros legitimados.

- Los medios de oficio: Son los ordenados por el juez en uso de sus facultades como director del proceso. Esta facultad no es irrestricta y se justifica en resolver la controversia de la mejor manera y en justicia.

### **2.3.6. POR SU LEGALIDAD.**

- Los medios lícitos, en forma general, podemos decir que son aquellos obtenidos conforme a los deberes procesales de veracidad, probidad, lealtad y buena fe.
- Los medios ilícitos, en cambio, son aquellos contrarios a la constitución, la ley, la moral, las buenas costumbres o las disposiciones o principios de carácter general. El autor Picó Junoy, al respecto señala: “(...), entendemos que el derecho a utilizar los medios probatorios pertinentes para la defensa conjuntamente con otros consagrados también como fundamentales por nuestra carta magna, obliga a mantener un concepto de prueba ilícita lo más restrictivo posible al objeto de permitir que el mencionado derecho despliegue su mayor eficacia y virtualidad. Ello significa limitar el alcance de la prueba ilícita a la obtenida y practicada con infracción de los derechos fundamentales”.



### **2.3.7. POR SU EFICACIA**

- Los medios conducentes, son aquellos que legalmente son aptas para ser utilizadas como tal. Como señala el autor Parra Quijano, el principio de conducencia supone que no existe una norma legal que prohibía el empleo del medio para demostrar un hecho determinado, y que el medio de prueba que se emplea para demostrar el hecho este consagrado en la ley.
- Los medios pertinentes, son los que tienen relación lógica jurídica, directa o indirecta, con los hechos que constituyen el objeto concreto de prueba. La relación directa se manifiesta por la identidad que existe entre el hecho que se quiere probar y el hecho que el medio quiere demostrar. En la relación indirecta, no existe la referida identidad, sino que el hecho sobre el cual versa el medio probatorio sirve de premisa para inferir la existencia o inexistencia de los hechos que forman parte del objeto concreto de prueba.
- Los medios útiles, son aquellos que sirven para que el juzgador alcance el convencimiento sobre la existencia de los hechos que se quieren probar. Como lo explica Parra Quijano, el proceso debe consumir las pruebas que le sean absolutamente necesarias para pronunciar el fallo.

## **2.4. OBJETO DE LA PRUEBA**

Toda norma jurídica contiene la formulación hipotética, previa y genérica de un hecho. La hipótesis de incidencia (hecho generador abstracto) y el hecho que ocurre (hecho generador concreto) son, evidentemente, dos entidades distintas. La hipótesis de incidencia no es sino un concepto, una idea, la descripción o designación de un hecho, la representación mental de un hecho. La descripción (designación, representación) del hecho resulta siendo su contenido. Por esto es que podemos afirmar, que la hipótesis normativa se dirige hacia un



hecho, pero el propio hecho, el hecho en sí, el hecho efectivamente acontecido en un tiempo y lugar es externo a la hipótesis. Es éste (el hecho ocurrido) el objeto de la hipótesis normativa.

## **2.5. LA PRUEBA EN EL DERECHO**

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

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

### **2.5.1. LA CARGA DE LA PRUEBA**

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

Es una regla dirigida al Juez porque le indica cómo debe fallar cuando no encuentre la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su decisión.

Es una regla dirigida a las partes pues señala cuáles son los hechos que les interesa probar para no verse afectados con una decisión en su contra.





Es por ello que la carga de la prueba se define como “una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables”. (Echevandía, Davis, 2000).

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

Es por ello que la carga de la prueba no puede comprenderse solo respecto de la posición que las partes tengan frente a ella, sino fundamentalmente, frente al rol que cumple como regla de juicio al momento de expedir sentencia. De esa condición se deriva inmediatamente la segunda regla esto es, establece a “quién le interesa que se produzca cierta prueba, y, por lo tanto, a quién afecta en la sentencia la falta de prueba”. (Echevandía, Davis, 2000).

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



Esta noción es en sí misma una situación jurídica procesal autónoma y diferente a la del deber y la obligación, y con suficiente contenido como para no ser confundida con ninguna otra institución procesal. El concepto de carga de la prueba y el modo en que funciona son exactamente iguales en el proceso laboral que en cualquier otro proceso. Por ello, se ha señalado que: “el principio de carga de la prueba como regla de juicio se mantiene inalterado en el proceso especial del trabajo, al igual que en cualquier otro proceso. (Proto P. Di Andrea, 1993).

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

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

Sin embargo, esto no quiere decir que en todos los casos que involucren a un trabajador y a un empleador, el último es el encargado de probar todo. Ello supondría eliminar el instituto de la carga de la prueba, lo que por lo demás sería inconstitucional. El empleador no está en mejores condiciones de acreditar todos los hechos que son objeto de discusión en un proceso laboral, quizá sí aquellos derivados de su obligación legal de mantener ciertos documentos o aquellos otros



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

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

Entonces que la carga de la prueba no es una regla de juicio que impone un ganador o un perdedor en el proceso, ni sustituye íntegramente el deber de motivación, solo sirve como regla de juicio a fin de determinar un hecho concreto, el que muchas veces puede ser el hecho constitutivo o extintivo que configura la



pretensión o la defensa, y solo en esos casos será determinante para el resultado del proceso, pero en muchos otros casos, no.

**a) La carga probatoria del trabajador o ex trabajador:**

La Nueva Ley Procesal de Trabajo siguiendo el criterio de quien quiere afirma un hecho debe probarlo, establece que si el demandante invoca su calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga probatoria de determinados hechos que configuran su pretensión entre ellos los que cabe resaltar los siguientes:

- **Acreditar la prestación personal de servicios y la existencia del despido:**

La Nueva Ley Procesal de Trabajo ha mantenido la regla contenida en sus antecesoras, estableciendo que corresponde al trabajador probar la prestación personal de servicios, presumiéndose la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Esta regla resulta acertada, pues si para la existencia de la relación laboral fuera el empleador quien tuviera que demostrar que determinada persona no es su trabajador ello resultaría casi imposible por la dificultad de esta exigencia.

- **La prueba de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal:**

Los derechos laborales consagrados en la Constitución y las leyes no necesitan ser objeto de prueba de ningún tipo conforme a la regla que el derecho nacional no necesita ser probado; sin embargo, como sabemos, en materia laboral los derechos de los trabajadores pueden tener también su origen en normas contractuales y sobre todo en convenios colectivos, en estos casos, la prueba de



la existencia de tales contratos o convenios tendrá que ser demostrada por el trabajador que los invoca.

- **La prueba del motivo de nulidad alegado y el acto de hostilidad padecido:**

La nueva ley indica que corresponde al trabajador probar el motivo de nulidad de su despido cuando lo invoque; sin embargo, dada la dificultad que ello implica en la práctica para la parte laboral, pues, por lo general, el empleador en esta clase de despidos invoca causas aparentes ocultando los móviles reales de su decisión, considero que se debe seguir aplicando el criterio adoptado por el Acuerdo N° 7 del Pleno Jurisdiccional laboral de 1997 el cual ha establecido la atenuación probatoria en el sentido que: "En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido.

- **La existencia del daño alegado**

Se puede definir el daño como todo detrimento o lesión que en sus bienes jurídicos sufre un derecho por acción u omisión de un tercero, pudiendo incidir en este menoscabo en su esfera personal, patrimonial o ambas.

La esfera personal se encuentra referida tanto al respecto físico como mental del individuo como al entorno social dentro del cual se interrelaciona.

Por su parte, la esfera patrimonial comprende los bienes materiales o inmateriales que conforman el patrimonio del sujeto afectado.



## **b) La carga probatoria del empleador**

El empleador es la parte fuerte de la relación laboral, ya que administra el centro de trabajo y es que ejerce el poder de dirección, contando con mayores facilidades para acceder a los objetos de prueba, es por esta razón, que se le asigna la carga probatoria respecto de los tópicos siguientes: s) el pago, b) el cumplimiento de las normal legales, c) el cumplimiento de las normas contractuales, su exposición e inexigibilidad, d) la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; y e) el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

## **2.6. TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL**

Para hablar del testigo adverso, primero tenemos que establecer de dónde es que nace dicha figura. Por lo que esta figura nace en el derecho anglosajón y norteamericano, que tiene vital importancia dentro del proceso civil o penal; ya que, en estos proceso su objetivo es conocer a través del interrogatorio la veracidad de los hijos; por lo que, el testigo adverso a la defensa puede ser conainterrogado; es decir, que la contraparte, la parte que no ofreció al testigo va a someterse a un examen o repreguntas por dicha contraparte. En ese sentido, en el proceso civil o penal se conceptualiza al testigo como pertenencia de la parte quien lo ofrece, por ende, éste será adverso a la otra parte.

Nuestro trabajo está orientado a describir y conceptualizar al testigo adverso como un instituto jurídico que se desarrolla en el nuevo proceso laboral, puesto que a comparación con el proceso civil y penal, procesos más tradicionales, el testigo se enmarca como adverso porque su condición del sujeto procesal quien lo ofrece, se traduce en que dicho testigo será adverso a la parte contrataría; no obstante, el



nuevo proceso laboral nos cambia el panorama del testigo adverso, puesto que dicho testigo es adverso porque se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la otra parte.

Según, Lubet (2009), conceptualiza al testigo adverso como la parte contraria a una de las partes del proceso (demandante o demandada), encontrándose de lado en la contraparte. Dicha identificación se da por causas amicales, parentesco, afinidad laboral, empresarial y más supuestos establecidos.

Es viable que la aclaración de estos hechos en controversia en un proceso requiera la manifestación testimonial de más de un testigo adverso. (p.73).

El esclarecimiento de estas figuras jurídicas adversas e identificarlas, se establecen dos panoramas en ejemplos reales:

Según, Vinatea y Soltau (2015):

**a) Testigo adverso ofrecido por empresa demandada:**

Un empleado fue despedido por presentar un parte médico el cual le entregó un profesional de la salud, amigo de un primo suyo, para justificar la inasistencia a su puesto laboral.

Presenta sus descargos, y en la demanda por IDP (despido arbitrario), el empleado afirma que efectivamente se encontraba enfermo tal y como el parte médico afirma, conteniendo este un diagnóstico objetivo por un profesional de la salud quien lo atendió, siguiendo el protocolo médico establecido del centro de salud.



El empleador en su descargo, indica como medio probatorio la manifestación oral (testimonio) del profesional de la salud que emitió el parte médico. **El profesional de la salud cabe en la figura de testigo adverso, puesto que se encuentra afinado con la parte contraria.**

Esta figura se presenta en dos realidades:

(1) El grado amical que el profesional de la salud mantiene con la familia de la parte que demanda; por otro lado (2) los intereses existentes entre el profesional de la salud y el trabajador que demanda relacionado a que no exista ningún nexo respecto al parte médico falso.

En dicho caso del profesional de la salud, la constatación del punto 2 establecería que se le aperture un proceso disciplinario por vulnerar el Código de Ética del CMP y un procedimiento penal por la figura de expedición de certificado médico falso, indicado en el art. 431 del CP. Por el lado del empleado demandante su demanda sería infundada.

**b) Testigo adverso ofrecido por trabajador demandante:**

El empleado de una empresa es despedido debido a que aparentemente hurtó bienes resguardados en los almacenes de dicho centro laboral.

En su descargo y demanda por IDP-despido arbitrario, el empleado manifiesta que no hurtó dichos bienes, al contrario, por autorización de su ex empleador y el día posterior se los devolvió a secretaría.

El empleado indica como medios probatorios la manifestación oral (testimonio) de su ex empleador y la secretaria. Dichas figuras se





encuentran dentro de la figura de testigos adversos, ya que tienen un nexo con la parte demandada, establecida así porque estas figuras se encuentran ligadas laboralmente a la empresa.



**CAPÍTULO III:  
PAUTAS PARA FACILITAR LA  
PRESENCIA DEL TESTIGO  
ADVERSO EN EL NUEVO  
MODELO PROCESAL  
LABORAL**



## CAPITULO III: PAUTAS PARA FACILITAR LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

### 3.1. LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

En el presente trabajo de investigación se revisará las medidas que se han delimitado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en referencia a asegurar la presencia del testigo adverso en el proceso laboral. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o en la audiencia única.

Siendo así, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiere en su segundo párrafo del artículo 21° respecto a la declaración testimonial, lo siguiente:

“Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. **Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento.** La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados” (el énfasis es nuestro).

Del análisis de lo prescrito en nuestra NLPT, señala la obligación que tienen las partes de llevar a la audiencia de juzgamiento o a la audiencia única todos los



medios probatorios que ofrecieron, para su posterior admisión y actuación; por ende, la carga probatoria recaerá en la parte que lo ofrece, responsabilizándose así de la asistencia de los testigos, entre ellos, los testigos adversos.

Por lo cual, en el capítulo que antecede hablamos de la importancia de la presencia del testigo adverso, puesto que no solo será necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino que la concurrencia de todos los medios probatorios, es vital para que el juzgador tenga a la mano todos los medios probatorios y con ello se asegurará que el proceso laboral no se suspenda o se interrumpa.

Es pertinente señalar que, es una regla genérica o estricta que la carga se impone a las partes respecto a la actuación de la declaración testimonial; sin embargo, existen situaciones excepcionales que con el devenir de la actuación de la NLPT se han traducido en la realidad, a modo de ejemplo, como el ofrecimiento de la declaración de un testigo adverso, situaciones que implican que se establezcan pautas para que los jueces laborales lo implementen en el desarrollo del proceso ordinario laboral o abreviado laboral, garantizando la presencia del testigo adverso, en efecto, dejando de lado el modo exegético de la norma o la literalidad del segundo párrafo del artículo 21 de la NLPT, con el fin de la búsqueda de la verdad material en el proceso, principio de veracidad.



### **3.2. PAUTAS PARA ASEGURAR LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL**

Así pues, bajo es línea de ideas, para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral es necesaria la implementación de pautas a seguir, estas pautas, son las bases en donde se asienta las ramas del derecho, que sirven de salida frente a situaciones que no regula la ley; dichas pautas no son más que diligencias para viabilizar la actuación de los medios probatorios, los cuales deben ser útiles, necesarios, conducentes y pertinentes.

Tiene su sustento en lo regulado por el Protocolo de actuación en audiencia de conciliación y para el juzgamiento anticipado, que establece: “el juez puede discrecionalmente ordenar se diligencia algunos actos previos, que viabilizarán la actuación efectiva de medios de prueba que se encuentre en poder de terceros y del propio demandado, evitando suspensiones previsibles en la audiencia de juzgamiento”. (p.9) viabilizarán la actuación

Es por ello que, en el análisis del presente trabajo, hemos definido cuáles son las medidas o pautas para facilitar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral. Siendo así, la propuesta, desarrollo y fundamentación de las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en la Ley Procesal Laboral del Trabajo, tales como: la debida notificación y apercibimiento, las que deben ejecutarse en la audiencia de conciliación, garantizando el desarrollo normal de la audiencia de juzgamiento o audiencia única.



### 3.2.1. LA DEBIDA NOTIFICACIÓN

Para hablar de la notificación, primero tenemos que centrarnos en nuestro Código Procesal Civil. Siendo así, la notificación al ser un acto de comunicación, Devis Echandía (2016), señala que “pone en conocimiento de las partes y en ocasiones de terceros, las providencias que el juez dicta a lo largo del proceso” (p.56).

Por lo que, de acuerdo con el artículo 155° del Código Procesal Civil, este señala: “El acto de la notificación tiene por objeto poner en conocimiento de los interesados el contenido de las resoluciones judiciales. El Juez, en decisión motivada, puede ordenar que se notifique a persona ajena al proceso. (...)”. En ese sentido, Salas (2016) señala que ninguna resolución judicial va a quedar firme sin antes haber sido notificada debidamente a todos los sujetos procesales. (p.59).

Bajo ese razonamiento, la notificación de las decisiones judiciales es una de las manifestaciones más significativas del derecho fundamental al debido proceso. Su importancia radica en su estrecha vinculación con el derecho de audiencia y contradicción, puesto que permite a los sujetos procesales tener la oportunidad de conocer lo resuelto y realicen los actos procesales que consideren pertinentes tales como el derecho a la defensa y la contradicción.

Por último, la notificación será el medio de comunicación que tiene como objetivo dar a conocer a los sujetos procesales el contenido de las resoluciones judiciales a efectos de que realicen los actos procesales que consideren pertinentes tales como el derecho a la defensa y la contradicción.



Asimismo, en la normativa del código procesal civil se explaya respecto a la notificación de las resoluciones judiciales; las que se realizan por vía electrónica a través de casillas electrónicas implementadas, de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado con Decreto Supremo 017-93-JUS, con las excepciones establecidas. De igual manera, si nos vamos a nuestra NLPT, en su artículo 13° establece que las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan mediante sistemas de comunicación electrónicos o a través del medio idóneo.

Sin embargo, todo lo anterior nos lleva a reflexionar acerca de las notificaciones de los actos procesales; sin embargo, centrándonos en la materia del presente trabajo de investigación, nos percatamos que la actividad probatoria del nuevo modelo procesal del trabajo nos indica en su segundo párrafo del artículo 21° de la NLPT que los sujetos procesales que concurren a la audiencia de juzgamiento o audiencia única, en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que corresponda ofrecer o exhibir, dicha actividad ejercida por las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento.

En ese sentido, el nuevo modelo procesal laboral no contempla la notificación a los testigos propiamente dicho, ni al testigo adverso, puesto que establece que esta actividad recaerá necesariamente en el sujeto procesal que ofrecerá al testigo, en costos y bajo su responsabilidad.

Por consiguiente, la parte quien ofrece al testigo tendrá que enfrentarse a diferentes factores, tales como: correr con los gastos que conlleve llevar al testigo a la audiencia de pruebas, el poder de convencimiento que tenga para persuadir al



testigo a asistir voluntariamente a la audiencia de pruebas, la responsabilidad absoluta de llevar al testigo a la audiencia de pruebas; en cualquier caso, al no existir una norma imperativa que especifique que el juzgador es quien facilitará la debida notificación del testigo adverso a fin de que concurra a la audiencia de pruebas, el testigo adverso no tiene la obligación de presentarse a la audiencia de juzgamiento o audiencia única, ya que su presencia no esta ligada al poder imperativo del juzgador.

En efecto, cuando defendemos la posición de la debida notificación por parte del juzgador, debemos indicar que su importancia radica en que existe la necesidad de la concurrencia de los medios probatorios en la etapa de la audiencia de pruebas, esto, con la finalidad de que el juez puede tener todos los medios probatorios reunidos, garantizando el desarrollo normal de la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

### **3.2.2. APERCIBIMIENTO**

El Diccionario de la Real Academia Española, define la palabra apercibimiento como: “Corrección disciplinaria que consiste en anotar una infracción al culpable y que en caso de que se repita dará lugar a una sanción más grave”. Ahora bien, en el Código Procesal Civil Peruano, la palabra apercibimiento es mencionada hasta en 32 oportunidades y es aplicada por los Jueces, según sea el caso, cuando las partes, abogados de las partes e incluso terceros ajenos al proceso, incumplen un mandato judicial.

Siendo así, en el Artículo 232° del capítulo IV: Declaración de testigos del Código Procesal Civil especifica que: “El testigo que sin justificación no comparece a la audiencia de pruebas, será sancionado con multa no mayor de cinco Unidades





de Referencia Procesal, sin perjuicio de ser conducido al Juzgado con auxilio de la fuerza pública, en la fecha que fije el Juez para su declaración, sólo si lo considera necesario”.

Por lo cual, entendemos que el apercibimiento vendría a ser aquella advertencia de una futura sanción en caso que la persona persista en su negativa u omita su cumplimiento o ejecución; siendo así, se debe tener en consideración que la constancia de notificación será bajo apercibimiento de multa y se podría aplicar la conducción en grado de fuerza, por tanto, la idea es la colaboración de las partes en el proceso en mérito al fundamento de la NLPT.

### **3.3. CASUÍSTA EN IMPLEMENTACIÓN DE PAUTAS PARA FACILITAR LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL**

#### **3.3.1. CASO 1 – EXPEDIENTE N° 1264-2019-0-2501-JR-LA-05**

##### **A) HECHOS DEL CASO:**

- El 02 de abril de 2019, el señor Castillo Bernaola y Longobardi Ruiz demandaron a la empresa TASA ante el 5to Juzgado Laboral - NLPT, sobre reposición por despido fraudulento, bajo los supuestos: a) se les imputa un hecho falso: abandono injustificado de su puesto de trabajo para realizar actividades ajenas a la labor encomendada, b) Han sido despedidos de manera fraudulenta, pues la carta de despido trasgrede el principio de tipicidad, en atención a que los hechos corresponden a otro supuesto normativo y que el supuesto fáctico no se enmarca como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual no se encuentra citado por la



empresa demandada, c) Han sido despedidos de manera fraudulenta pues se ha fabricado medios probatorios, agregando palabras a los documentos anexados a la carta de imputación de cargos con la finalidad de pretender acreditar los hechos que se les atribuyen y d) Han sido despedidos de manera fraudulenta, pues se ha contravenido el principio de inmediatez.

- Asimismo, en los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, a fin de esclarecer cómo acontecieron los hechos, ofrecen como testigos adversos: a) La declaración testimonial del señor José Fernando Miguel Asencio, quien ocupaba el cargo de Gestor de Recursos Humanos de la empresa TASA y solicita que se le notifique en el domicilio de la parte demandada, b) La declaración testimonial del señor Marco Fernández Relayza, quien ocupaba el cargo de Administrador de Planta HyAP Chimbote/ Samanco de TASA, y solicita que se le notifique en el domicilio de la parte demandada o su domicilio.
- A través de la resolución número dos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso abreviado laboral, corriéndose trasladado a la parte demandada, señalándose fecha para la realización de la audiencia única el 22 de mayo del 2019.
- Por lo que, el día señalado se apertura la Audiencia Única, la misma que se llevó a cabo con la concurrencia de las partes no arribando a un acuerdo conciliatorio, fijándose las pretensiones materia de juicio; sin embargo, se suspendió la audiencia, por cuanto la defensa técnica del demandante señaló que necesita un plazo prudencial a efectos de contrastar la información



plasmada en el escrito de contestación de demanda, fijándose fecha para el día 31 de mayo del 2019.

- Siendo así, el magistrado al suspender la audiencia y programarla para otro día, indicó que con la finalidad de avanzar un poco con el trámite y que en la siguiente sesión se trabaje la audiencia por completo, sin que exista una suspensión, verificó que, dentro de los medios probatorios de la parte demandante, propuso la declaración testimonial del Sr. José Fernando Miguel Asencio, quien tenía la calidad de gestor de Recursos Humanos de la parte demandada; por lo cual, hizo el hincapié a la parte demandada a fin que se comprometan y gestionen la presencia del testigo adverso señalado.
- Al respecto, la defensa de la parte denunciada se comprometió a asegurar la presencia del testigo adverso; caso contrario el juez dispuso que, ante la falta de la concurrencia del mismo, será sujeto a una multa y/o sanción.
- Mediante Acta de Conciliación de Audiencia Única, se procede a la admisión y actuación de los medios probatorios de las partes, oralizando los alegatos finales, se procede a reservar el fallo, citándose a las partes para el día 07 de junio de 2019 al local del juzgado, reprogramado para el 14 de junio del 2019. Asimismo, mediante resolución número cinco, se resuelve admitir e incorporar como medio probatorio extemporáneo de oficio las declaraciones que debe brindar los patrones de las embarcaciones TASA 427 y TASA 56, que tuvieron a cargo el manejo de las mismas el 18 de diciembre de 2018.
- El 5to Juzgado Laboral – NLPT, mediante resolución número ocho, emite sentencia de primera instancia, la misma que resuelve declarando infundada



la demanda presentada por Juan Castillo Bernaola y Moisés Jorge Longobardi Ruiz contra Tecnológica de Alimentos S.A. sobre reposición al trabajo por despido fraudulento. En mérito a los siguientes fundamentos:

i. En atención a la imputación de hecho falso, queda probado que cuando los demandantes decidieron ir al muelle al estar paralizado el proceso de descarga, no liberándolos de permanecer en el puesto de trabajo quedando a disposición del empleador, pues su especial condición y especialidad en la prestación del servicio los obligaría a estar allí con la intención de cumplir con la función para la cual fueron contratados, evidenciándose el abandono del puesto de trabajo.

ii. Respecto a la afectación al Principio de Tipicidad, se acreditó que la parte demandada cumplió con describir los hechos y utilizar el inciso respectivo para subsumir la conducta de los demandantes y que ha sido comprendida por la defensa de estos, no siendo posible determinar que haya afectación al principio de tipicidad.

iii. Sobre la fabricación de medios probatorios, refiere que los demandantes no lograron demostrar en el proceso que los documentos fueron falsificados, extendiendo que sus contenidos no existen en realidad, que puede haber correcciones, pero no se logró probar que el responsable haya sido la empresa demandada.

iv. En cuando a la afectación al Principio de Inmediatez, se acreditó que por la complejidad del caso ya que se evidenciaba que no solo los demandantes, sino más de un personal habría estado vinculado a los hechos, siendo



necesario entrevistarlos con la finalidad de clarificar los hechos y la necesidad de contar con mayor información justifica la dilación en el tiempo, entre otros., por lo cual, no se consideró que habría afectación al Principio de Inmediatez.

- Por último, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante resolución número doce, emite sentencia de vista, la misma que resuelve confirmar la sentencia contenida en la resolución número ocho, que declara infundada la demanda presentada por Juan Castillo Bernaola y Moisés Jorge Longobardi Ruiz contra Tecnológica de Alimentos S.A. sobre reposición al trabajo por despido fraudulento.

#### **B) ANÁLISIS DEL CASO:**

Si bien es cierto, la NLPT indica que la persona que ofrece a un testigo es la persona que se entiende debe llevar al testigo a la audiencia de pruebas; por lo que deberá ir a con el demandante para que se cumpla con la actuación de este medio probatorio en la medida que, se admita como tal.

Por lo cual, en el presente caso, el juez refiere que para avanzar un poco con el trámite y que en la continuación de la audiencia única puedan trabajar la audiencia por completo, sin que exista una suspensión, verifica que, dentro de los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, estaban proponiendo entre otros la declaración testimonial del Sr. José Fernando Miguel Asencio, quien tenía la calidad de gestor de Recursos Humanos de la parte demandada.



En ese sentido, se entiende que dicho testigo ofrecido es un trabajador de la empresa demandada, y lo real, y el sano juicio en el entendido que es difícil que cuando se trata de un ex trabajador quien ya no se encuentra laborando dentro de la empresa o ya no tiene vínculo laboral y es éste quien acciona y ofrece como testigo adverso, a un trabajador que tiene una jerarquía superior a este y que está ligado a la empresa demandada, es muy difícil que pueda asistir voluntariamente a la continuación de la audiencia única del presente caso.

Por lo que, el señor magistrado reconoció que la parte demandada indicó la finalidad de la declaración testimonial del testigo adverso; en consecuencia, concluyó que resultaría necesario la presencia del testigo adverso.

En base a ello, preguntó a la parte demandada si existiría algún inconveniente que sean ellos quienes gestionen y se comprometan para la continuación de la audiencia única fijada, que el testigo adverso, el Sr. José Fernando Miguel Asencio pueda presentarse a la audiencia única.

En ese sentido, la parte demandada manifestó su compromiso de llevar al testigo adverso a la audiencia única, existiendo la implementación de las pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, indicándole a la parte demandada que dicho compromiso, trae consigo que por de ellos se le notificará debidamente al testigo adverso el Sr. José Fernando Miguel Asencio, para que pueda presentarse a la audiencia única y si es que no concurre, el testigo adverso y la parte demandada serán pasibles de una sanción.



Añadido a ello, respecto a la conducta de la parte demandada y del testigo adverso, refirió que, ante la inasistencia del testigo adverso a la audiencia única, dirá mucho qué decir, puesto que la conducta de ambos estará siendo evaluada por el magistrado.

Por lo cual, procedió a reprogramar la audiencia única, quedando en ese acto notificada a las partes para su concurrencia y para que intermedio de la empresa demandada, notifiquen al testigo adverso, al Sr. José Fernando Miguel Asencio, gestor de RR.HH de la empresa demandada para que concurra a la audiencia única a efectos de que pueda cumplir con su declaración como testigo en la medida también de que este medio probatorio como tal, se admita en la audiencia respectiva; y en el caso si se admitiera, no existiría ningún problema, porque ya estaría presente para su posterior actuación y llevar a cabo su declaración y en el caso que no fuera admitido, sencillamente, el juez le dirá que se puede retirar, puesto que la finalidad es que esté presente, a fin que no se pueda frustrar la audiencia, en la medida como tal que ese medio probatorio sea admitido.

### **3.3.2. CASO 2 – EXPEDIENTE N° 2404-2019-0-2501-JR-LA-05**

#### **A) HECHOS DEL CASO**

- El 11 de julio de 2019, el señor Chia De La Cruz Deivis Cristian demandó a las empresas: EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A., MANPOWER PERU SA. y TAWA S.A.C. ante el 5to Juzgado Laboral - NLPT, sobre desnaturalización de contrato de trabajo y otros, refiriendo que fue contratado por la empresa MANPOWER PERU S.A. desde el 01 de octubre de 2016 hasta el 31 de mayo de 2018 para realizar trabajos de



albañilería pero su labor era de operario de almacén en el área de estandarizado, que era un área de producción de la empresa de SIDERPERÚ y que inmediatamente pasó a laborar para la empresa TAWA desde el 01 de junio de 2018 hasta el 31 de mayo de 2019 para realizar labores de operario de almacén, siendo que en realidad la usuaria SIDERPERU deseaba personal para continuar laborando en el área de estandarizado donde se acondiciona el material elaborado e importado por la empresa (varillas de fierro de construcción) para su venta, labor que realizaba junto con su personal estable. Al respecto, se apoya en los supuestos: a) Laboró en el área de estandarizado, área directamente relacionada a una actividad principal de SIDERPERU, b) Recibió órdenes directamente de la usuaria; y, c) Laboró con personal estable realizando las mismas funciones, pese a ganar montos ínfimos.

- Asimismo, en los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, a fin de esclarecer cómo acontecieron los hechos, ofrecen como testigos adversos: a) La declaración testimonial del señor Edwin Sebastián Temoche Guevara, quien ocupaba el cargo de Operador en el área de estandarizado de SIDERPERU, por lo que solicita que se le notifique en la dirección de la parte demandada, a fin de que corrobore los hechos afirmados en el escrito de demanda. b) La declaración testimonial del señor Juan Ramón De La Rosa Llorca, quien era el coordinador del área de Estandarizado, a fin de que reconozca si es su persona quien se reunió luego de la denuncia y que es su voz la que se escucha en el audio aportado, por lo que solicita que se le notifique en la dirección de la parte demandada, a fin de que corrobore los hechos afirmados en el escrito de demanda. Señalando que los testigos





adversos deben ser mencionados citando el apercibimiento señalado en el artículo 15° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el artículo 232° del Código Procesal Civil.

- A través de la resolución número uno, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, se fija fecha para audiencia de conciliación el 22 de agosto de 2019, diligencia que se llevó a cabo con las codemandadas con excepción de MANPOWER PERÚ S.A.C., no arribando las partes a ningún acuerdo conciliatorio, se fijaron las pretensiones materia de juicio y admitieron los escritos de contestación de demanda de las otras codemandadas, señalándose fecha para la audiencia de juzgamiento el 25 de septiembre de 2019.
- Siendo así, el magistrado antes del término de la audiencia de conciliación indicó que con la finalidad de llevar a cabo la audiencia de juzgamiento sin que exista una suspensión, verificó que, dentro de los medios probatorios de la parte demandante, propuso la declaración testimonial del señor Juan Ramón De La Rosa Llorca, quien era el coordinador del área de Estandarizado, a fin de que reconozca si es su persona quien se reunió luego de la denuncia y que es su voz la que se escucha en el audio aportado; por lo cual, hizo el hincapié a la parte demandada a fin que se comprometan y gestionen la presencia del testigo adverso señalado.
- Al respecto, la defensa de la parte demandada en un primer momento se opuso a la orden del juez que es asegurar la presencia del testigo adverso a través de la notificación por medio de ellos y que le brinden las facilidades al mismo para su asistencia a la audiencia de juzgamiento; no obstante, el



juzgador reiteró que pretende la colaboración de las partes en el proceso y que, en mérito a ello, es que evaluará la conducta del abogado defensor y de la parte demandada.

- Asimismo, señaló que la debida notificación al testigo adverso lo realizará a través de la parte demandada, realizando en el mismo acto una constancia de notificación a fin que la parte demandada le notifique al testigo adverso y le brinde las facilidades como el permiso en el día de la audiencia de juzgamiento; asimismo, señaló que si a pesar de ello, no asiste a dicha audiencia, el juzgador señalará que la constancia de notificación será bajo apercibimiento de multa y aplicará otras medidas como su conducción en grado de fuerza.
- Posterior a ello, se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento, por su parte, la demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. formula excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado y caducidad, las mismas que fueron oralizadas en la audiencia de juzgamiento, diligencia en la que asistieron ambas partes, expresando sus alegatos de apertura, fijándose los hechos materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios, no existiendo cuestión probatoria admitida para ser analizado, así como, se formuló los alegatos de cierre, por lo que correspondía emitir sentencia.
- El Quinto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante resolución número siete, emite sentencia de primera instancia, la misma que resuelve declarando infundada las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado y caducidad formuladas por la



Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A., y fundada en parte la demanda interpuesta por Deivis Cristian Chia De la Cruz contra Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A., sobre reconocimiento de relación laboral y otros, y en consecuencia, se consideró una relación directa de naturaleza indeterminada entre el demandante y la demandada Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. bajo el régimen laboral de la actividad privada, por desnaturalización de la intermediación laboral que habría existido entre esta empresa MANPOWER PERU S.A. y TAWA PERU S.A.C. en los periodos de prestación de servicios y al haberse superado el periodo de prueba no existiendo causa justificada para la separación del puesto. En mérito a los siguientes fundamentos:

- Sobre la labor del demandante en el área de estandarizado, área directamente relacionada a una actividad principal de SIDERPERU, se estableció que a pesar que en documento se le contrató para cumplir otras funciones en los contratos de trabajo presentados por TAWA, no se le especificó lo que tendría que realizar, tal y como por ejemplo en los sucesos que ahondan en el tema de la desnaturalización pues se le contrató en un puesto en particular para cumplir con otras funciones relacionadas con la actividad principal de la usuaria, entre otros.
- Refiere que recibió órdenes directamente de la usuaria, al respecto, de la documentación se desprende que el señor Juan Ramón de la Rosa Llorca, era quien elaboraba el programa de asistencia que no es otra cosa que la conformación de grupos para el cumplimiento de las funciones, advirtiéndose el sometimiento del actor a las disposiciones de un



personal de la Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. ejerciendo incluso control en los reportes que realizaban los trabajadores. Asimismo, del audio del señor Juan Ramón de la Rosa Llorca (testigo adverso), convocó al personal y les reclamó que realizaban a peor forma de ingresar a la empresa, tratándolos como si fueran trabajadores de la empresa, manifestándoles que cortarían la vinculación y disponiendo el cambio de lugares de trabajo, lo que denotó subordinación.

- Refiere que laboró con personal estable realizando las mismas funciones, señaló que debería considerarse el pago de la remuneración propio del puesto; por tanto, si bien el demandante consideró que tal situación desnaturaliza la intermediación laboral, ello no resulta posible amparar.
- Que, mediante resolución número dieciséis, el Tribunal Colegiado de la Sala Laboral Permanente emite sentencia de vista, la que resuelve confirmar la sentencia en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A., y confirmar la sentencia contenida en la resolución número siete en el extremo que declara fundada la demanda interpuesta por don Deivis Cristian Chia De la Cruz, sobre reconocimiento de relación laboral y reposición.

## **B) ANÁLISIS DEL CASO:**

Al respecto, el magistrado en la audiencia de conciliación verificó que la parte demandante ofreció como medio probatorio la declaración testimonial del señor Juan Ramón De La Rosa Llorca, quien era el coordinador del área de Estandarizado, a fin de que reconozca si es su persona quien se reunió luego de la denuncia y que es su voz la que se



escucha en el audio aportado; por lo cual, el magistrado reconoció que la parte demandada era el empleador del testigo adverso; por lo cual, el magistrado le formuló una pregunta a la parte demandada cuestionando indicando si habría algún inconveniente que por medio de los mismos se le notifique al Sr. Juan Ramón De La Rosa Llorca y que dispongan su permiso para efectos de que pueda concurrir a la audiencia de juzgamiento.

Dicho esto, la posición de la parte demandada fue reacia en un primer momento, puesto que, hizo referencia que la notificación al testigo adverso no debería efectuarse en el centro de labores, sino en el domicilio real del mismo o que si se le notifica en el centro de labores puede que el testigo adverso no se encuentre presente. En ese sentido, el juez precisó que ellos no notificarían directamente al testigo adverso en su centro de labores, sino que la notificación se llevaría a cabo a través de la parte demandada, quienes son ellos los que deben de comunicar al Sr. Juan Ramón De La Rosa Llorca que debe concurrir a la audiencia de juzgamiento porque dentro de un proceso laboral lo están ofreciendo como testigo.

Ahora bien, el juez como director del proceso pretende solicitar la colaboración de las partes en el proceso laboral, ya que, si la parte contraria no se compromete en notificar al testigo adverso respecto de la concurrencia a la audiencia de pruebas, procederá a evaluar la conducta del abogado defensor y de la empresa demandada y tendrá que tomar las medidas para realizar por otras vías la notificación.

Lo que se pretende es abreviar trámites, realizando la notificación a través de la empresa demandada para que cuando se lleve a cabo en la



audiencia de pruebas, el juez pueda iniciar y terminar y no tenga interrupción alguna.

En ese sentido, señaló que la debida notificación al testigo adverso lo realizará a través de la parte demandada, realizando en el mismo acto una constancia de notificación a fin que la parte demandada le notifique al testigo adverso y le brinde las facilidades como el permiso en el día de la audiencia de juzgamiento; por lo que, refirió que si el testigo adverso fue debidamente notificado por la empresa demandada y la misma le dio permiso ese día para que se apersona a la audiencia a testificar y a pesar de ello, no asiste a dicha audiencia, el magistrado señala que la constancia de notificación será bajo apercibimiento de multa y aplicará otras medidas como su conducción en grado de fuerza.

Lo expuesto, tiene su fundamento en que partir una audiencia de pruebas generaría un problema, ya que genera incomodidad en la parte demandada porque tendrá que presentarse nuevamente a la audiencia de juzgamiento, por parte del juzgador deberá revisar nuevamente el video cuando no siempre se cuenta con predisposición de tiempo y deberá emplear la memoria para tratar de refrescar las actuaciones procesales realizadas que pueden haber sido en semanas o incluso un mes antes, por tanto, la idea es la colaboración de las partes en el proceso en mérito a la NLPT.



### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación, según su aplicabilidad o propósitos será básica, ya que se buscará optimizar el conocimiento y comprensión de lo estudiado.

#### **3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:**

En la presente investigación se utilizará el método descriptivo, puesto que nos permitirá describir partes y rasgos esenciales de fenómenos fácticos o formales del Derecho; así como la información que se obtiene en un estudio descriptivo, va a explicar el problema y supone mucho conocimiento a priori del caso tratado. (Aranzamendi, p. 79-80)

#### **3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

##### **A. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:**

##### **1. Método Inductivo-deductivo:**

En este proyecto de investigación se aplicó el método inductivo, método predominante en las investigaciones cualitativas. Al respecto, un rasgo característico del método cualitativo, es que no se inicia con una teoría y posterior a ello revertirlo al mundo empírico para corroborar si ésta es apoyada por datos y resultados, sino que el investigador comienza examinando los hechos en sí y en el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa. En otras palabras, las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.8).



Tal como señala Eyssautier De La Mora (2006), señala que “el método Inductivo-deductivo estudia casos individuales para llegar a una generalización, conclusión o norma general y después se deducen las normas individuales”. (p. 98)

El método inductivo se dirige de lo particular a lo general, es decir se explora, se observa, se describe y se analiza la realidad para posteriormente desembocar en conclusiones y teorías.

## **B. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA:**

### **1. Método dogmático:**

Este método, según Ramos (2002), señala que “la investigación de los dogmas tiene una sola explicación: la de servir al fin teórico de ayudar al intérprete a entender los institutos jurídicos, y al fin práctico de hacer posible la explicación de las normas del modo más adecuado al caso concreto” (p. 94). En el presente proyecto de investigación hemos usado el método dogmático debido al desarrollo del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.

## **C. MÉTODOS DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA:**

### **1. Método Sistemático**

Según Sumarravia (2009), se adopta el método sistemático a fin de 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).

Asimismo, este método se empleará con la intención de establecer el alcance de la figura del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497, amparándose para ello en los principios que de veracidad y celeridad.

### **3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Se aplica el Diseño de Investigación Jurídica Propositiva, al respecto, Aranzamendi (2006), señala que:

Lo relevante es indagar la falta o deficiencia de un enfoque teórico para resolver un problema jurídico, evidencia el vacío o lagunas de una o varias normas jurídicas o se cuestionan las existentes, determinando sus límites y deficiencias para proponer una nueva, la reforma o su derogatoria. Generalmente estas investigaciones terminan con propuestas teóricas legislativas (p.80).

En ese sentido, se analizará las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497 y la modificación del artículo 21 de la citada norma.

### **3.5. POBLACIÓN MUESTRAL**

#### **3.5.1. POBLACIÓN**

El tratadista Bernal, citando a Francisca, indica que “es el conjunto de todos los elementos la cual se refiere la investigación” (2016, p. 210).



Por su parte, Carrasco (2005), afirma que “es el conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236-237). Por lo cual, la población de la presente investigación la conforman el audio y video de las audiencias de conciliación y juzgamiento o audiencia única realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, basadas en pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral. Asimismo, estará conformado por la entrevista a los Jueces de Trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú acerca de las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.

### **3.5.2. MUESTRA**

Según Bernal (2016), define a la muestra como parte de la población que se diferencia y obtiene como resultado información para el análisis del desarrollo del presente estudio, sin embargo, se enfocara en la observación de las categorías (p. 211). De esta forma, en el presente estudio, la muestra está constituida por el registro de audio y video de 2 audiencias: conciliación y juzgamiento (proceso ordinario laboral) y audiencia única (proceso abreviado laboral) realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa basadas en pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral. Asimismo, estará conformado por las 10 entrevistas a los Jueces de Trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú acerca de las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.



### **3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.6.1. TÉCNICAS**

##### **a. Análisis documental**

Esta técnica está dirigida para un análisis externo e interno de las fuentes a utilizar, de ese modo, el primer análisis ayudará a recopilar datos del documento en sí, mientras que, en el externo, los datos se obtienen de fuentes distintas (Noguera, 2014). Se empleó esta técnica para analizar toda la información recopilada de los libros jurídicos obtenidos de las bibliotecas visitadas, y de la casuística nacional y comparada.

##### **b. Entrevista**

Bajo esta técnica se obtiene información por medio del diálogo directo e inmediato entre el entrevistador y entrevistado (Solís, 2001), estableciendo una relación entre las partes de la entrevista, pudiendo ser operadores del derecho. En síntesis, “nos hace conocer las experiencias y posiciones que se tiene sobre un acontecimiento problemático” (Aranzamendi, L., 2015, p. 126).

Gracias a esta técnica logramos recopilar la experiencia de los distintos Jueces de Trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú.



### **c. El Fichaje**

Dirigido en anotar ideas, datos relevantes a un tema a investigar, luego con ello registrar dicha información en fichas (Sumarriva, 2009). La información a obtener, será recopilada de diarios, revistas, libros y toda fuente que enriquezca la investigación (Noguera, 2014). Esta técnica nos permitió recopilar y adjuntar la información seleccionada en fichas de manera ordenada para el desarrollo y elaboración de la presente tesis. Asimismo, mediante la técnica del fichaje obtuvimos importante información y datos a través de la recopilación de citas, las cuales fueron ventajosas para la solución de la problemática planteada en la presente tesis.

### **d. Estudio de casos**

Al respecto, Aranzamendi (2015), señala que esta técnica facilitará al “estudiar un hecho en sí que guardaba relevancia jurídica con un grupo social, persona, sentencias, expedientes, etc.” (p. 129). De este modo, la investigación jurídica pueden tomarse como estudio de casos el análisis de las audiencias de conciliación realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral nos brindó el contexto exacto de las pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.

## **3.6.2. INSTRUMENTOS**

Para la presente investigación se emplearán los siguientes instrumentos:



### **a. Guía Análisis Documental**

Aplicada para la recopilación de información precisas de los pronunciamientos jurisprudenciales, legislación actual y nuevas tendencias doctrinarias. Con la finalidad que sirvan de antecedente y base teórica para la investigación, dichos datos serán relacionados con la información obtenida en función de los objetivos planteados.

### **b. Guía De Entrevista**

Esta técnica sirve a la de entrevista, conteniendo en sí, las interrogantes que se formularán a la persona a entrevistar (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

Instrumento aplicado a los Jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú, bajo la finalidad de corroborar los criterios o pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral en las audiencias de conciliación. Asimismo, se consultó información concerniente respecto a la importancia de asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal.

### **c. Fichas:**

Instrumento de anotación literal, resumida o en paráfrasis de cierto texto (Sumarriva, 2009). El uso en la elaboración de tesis es relevante para una mejor organización del estudio. En tal sentido,



al consultarse diversas fuentes de información como los libros, las fichas fueron necesarias para organizar de manera sistematizada la información seleccionada. Por ende, se empleó para registrar y sintetizar la información extraída de las distintas fuentes bibliográficas consultadas, como libros, tesis, revistas, informes, y casuísticas, etc. Siendo las más utilizadas las siguientes:

**c.1. Fichas textuales:** En este caso, Ramos (2000) se refiere al tipo de ficha textual o de transcripción expresa lo siguiente: “ Las fichas de transcripción fichas textuales son empleadas cuando en ciertos pasaje de un autor, esta nos parece relevante y valioso (o lo contrario) para la investigación (p. 203).

**c.2. Fichas ideográficas o de resumen:** Utilizadas para realizar la síntesis de ideas o definiciones básicas que tienes importancia para la investigación, en general extraída de un texto extenso, son la finalidad de minimizar y obtener ideas bajo nuestras propias palabras y datos proporcionadas por el autor.

Prosigue el Ramos (2000), referido al tipo de ficha de lectura o resumen, fundamenta que tiene un tamaño de 20 x 12,5 cm. Y son utilizadas para sintetizar una lectura interesante. Son a su vez para anotar nuestras propias apreciaciones sobre el texto de un autor. Por su naturaleza, las fichas deben ser sintéticas, caso contrario será mejor emplear las fichas textuales (p. 204).



**c.3. Fichas personales o de comentario:** Se consignan en ellas las declaraciones interpretativas hechas a un texto leído, dando así un aporte al investigador (Sumarriva, 2009). Con ellas los investigadores registraron opiniones respecto a la información estudiada.

**d. Guía de estudio de caso:**

Al respecto, para Ángeles (2013), admite reflexiones en sentido genérico en base a un dato particular, de otro lado, confiere conocimiento de carácter genérico al examen del caso en particular. (p. 135).

Con ayuda de este instrumento procedimos a realizar la obtención de todos los datos informativos relevantes, contenidos en las audiencias de conciliación realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral basadas en pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral. Siendo así, se extraerá los componentes esenciales y contexto de las pautas que van a servir de base a nuestra investigación. Estos datos luego de un proceso de análisis se presentarán como resultados en el trabajo final.

### **3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

#### **3.7.1. ANÁLISIS DE DATOS:**

Dirigida al manejo y recopilación de información en cuya fuente se encuentra archivos formales respecto a los cuales el



investigador no tiene control. Cuyo desarrollo de su análisis puede ejecutarse desde un aspecto cualitativo, y la utilidad reside en el poder de confrontar datos, analizar y por último idear estudios.

La técnica descrita implica recolección y manejo de información, en cuya fuente hay un arsenal de archivos que están fuera del control del investigador. (Giraldo, 1999, p. 104)

### **3.7.2. CORTE Y CLASIFICACIÓN:**

Técnica que consiste en la identificación y clasificación de aquellas expresiones consideradas importantes para el planteamiento de la investigación, luego unirlos conceptualmente, analizarlos por el investigador; para lograr ello existen diversas técnicas, como es el método de comparación constante (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La relevancia de esta técnica, es que con ella analizamos la información recopilada y con ella seleccionamos las ideas más importantes para la presente tesis, luego sistematizar la información recabada, la empleamos para la fundamentación de nuestra hipótesis y elaboración del marco teórico de nuestra investigación.





### **3.8. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Es indispensable la recopilación de datos, por lo que se recurrirá a las bibliotecas de las diferentes universidades prestigiosas a nivel nacional e internacional, siendo así, tenemos a la biblioteca de nuestra alma máter, la Biblioteca de la Universidad Nacional del Santa, así como: Universidad César Vallejo y otras Bibliotecas. También se acudirá a la Corte Superior de Justicia del Santa para obtener el audio y video de 2 las audiencias de conciliación y juzgamiento o audiencia única realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral basadas en pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.



#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

##### **RESULTADO N° 01:**

Las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497, son: la debida notificación y apercibimiento.

Del análisis del instrumento de guía de entrevista, la cual fue aplicada a diez jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú, bajo la finalidad de corroborar los criterios o pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, y se obtuvo:

##### **Pregunta N° 4:**

El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?

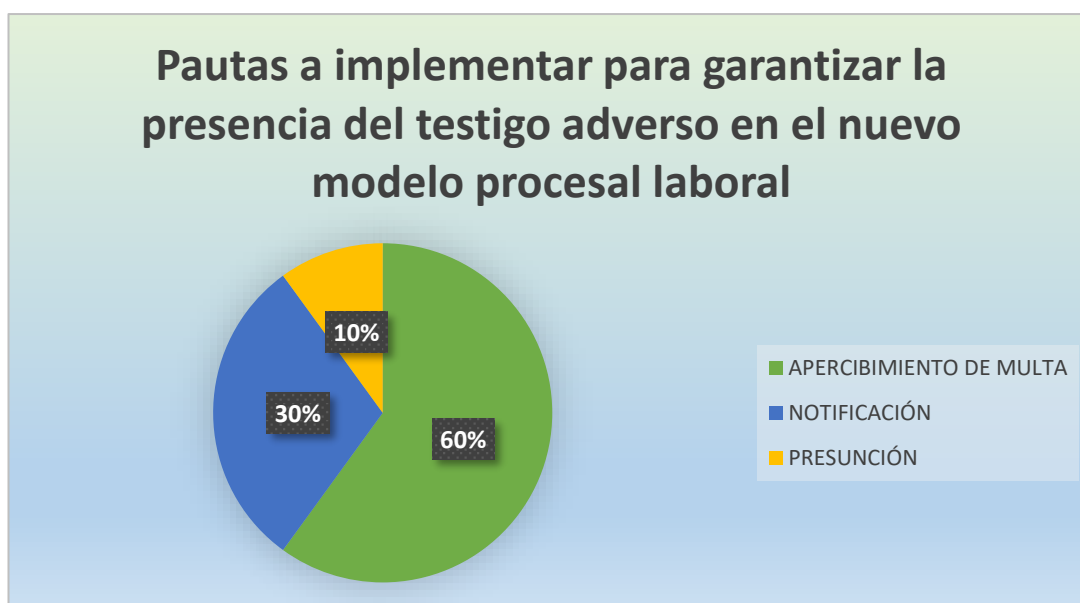
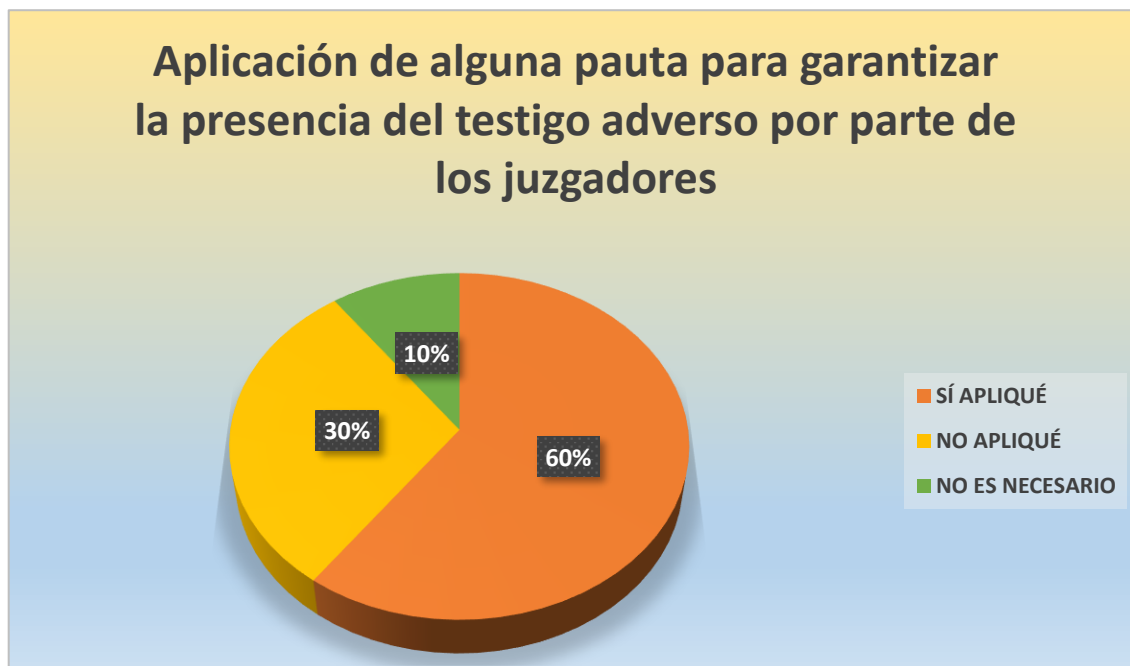


Figura 3. Pregunta N° 4 de Guía de Entrevista

**Pregunta N° 5:**

¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?



*Figura N° 4. Pregunta N° 5 de la Guía de Entrevista*

Se desarrolló como otro instrumento, el análisis del instrumento de Guía de estudio de casos, en las audiencias de conciliación realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral basadas en pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, las cuales se desarrollaron de la siguiente manera:



<b>CASUÍSTA:</b>	<b>MATERIA:</b>	<b>TESTIGO ADVERSO:</b>	<b>IMPLEMENTACIÓN DE PAUTAS PARA FACILITAR LA PRESENCIA DEL TESTIGO ADVERSO EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL:</b>
<b>CASO 1 – EXPEDIENTE N° 1264-2019-0-2501-JR-LA-05</b>	Despido fraudulento	-Declaración testimonial del Sr. José Fernando Miguel Asencio, quien tenía la calidad de gestor de Recursos Humanos de la parte demandada.	- El juzgador notificó por medio del demandado (ex empleador) bajo apercibimiento de multa y/o sanción.  -Evaluación de la conducta de la parte demandada y del testigo adverso, ante la inasistencia del testigo adverso.
<b>CASO 2 – EXPEDIENTE N° 2404-2019-0-2501-JR-LA-05</b>	Desnaturalización de contrato de trabajo y otros	-Declaración testimonial del señor Juan Ramón De La Rosa Llorca, quien era el coordinador del área de Estandarizado, a fin de que reconozca si es su persona quien se reunió luego de la denuncia y que es su voz la que se escucha en el audio aportado	- El juzgador notificó en el acto a través del demandado (empleador) al testigo adverso, bajo apercibimiento de multa y la conducción en grado de fuerza y le solicitó que le brinde las facilidades para que pueda apersonarse al proceso.

### **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 01:**

En el ámbito del nuevo modelo procesal laboral sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497, la norma no contempla la notificación a los testigos adversos ni a ningún otro medio probatorio ofrecido, puesto que recalca que dicha actividad recaerá necesariamente en el sujeto procesal que ofrecerá al testigo, en costos y bajo su responsabilidad.

De este modo, la parte quien ofrece al testigo tendrá que enfrentarse a diferentes factores, tales como: correr con los gastos que conlleve llevar al testigo



a la audiencia de pruebas, el poder de convencimiento que tenga para persuadir al testigo a asistir voluntariamente a la audiencia de pruebas, la responsabilidad absoluta de llevar al testigo a la audiencia de pruebas, enfrentarse a diversas situaciones en las cuales al identificar que es un testigo adverso que se encuentra identificado con la contraparte, la imposibilidad que tendrá de llevar a este testigo a la audiencia de pruebas será determinante; en cualquiera de los casos, al no existir una norma imperativa que especifique que el juzgador es quien facilitará la debida notificación del testigo adverso a fin de que concurra a la audiencia de pruebas, dicho testigo adverso no tendrá la obligación de presentarse a la audiencia de juzgamiento o audiencia única, ya que su presencia no estará ligada al poder imperativo del juzgador.

Como se puede apreciar, ante esta situación, existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497, las cuales son: la debida notificación y el apercibimiento.

Siendo así, Vinatea y Soltau (2013) señala que la citación del testigo adverso por parte del juez laboral se presenta como una medida necesaria para que el medio probatorio tenga mayores probabilidades de ser actuado o para viabilizar el ejercicio del derecho fundamental a probar (en su manifestación de derecho a que se actúen los medios probatorios admitidos), por lo que acorde al artículo 222° del Código Procesal Civil, establece que “toda persona capaz tiene el deber de declarar como testigo, si no tuviera excusa o no estuviera prohibida de hacerlo”; en otras palabras consideramos que en los casos en los cuales el juez identifique la existencia de un



testigo adverso, y que su eventual inasistencia sea indudable, el juzgador deberá citar formalmente al testigo adverso a fin de que concurra a la audiencia de pruebas.

Debemos agregar que la parte quien ofrece al testigo adverso y solicita la citación del testigo, deberá acreditar que efectivamente la condición es de testigo adverso y deberá señalar la importancia de la declaración de dicho testigo a fin de esclarecer los hechos controvertidos de la materia de conflicto.

En ese sentido, la inobservancia del deber de declarar como testigo está sujeta al apercibimiento de multa, la cual ha sido reconocida en el último párrafo del artículo 15° de la NLPT que indica que el juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) unidades de referencia procesal (URP), cuando éstos a pesar de haber sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada por el juez.

Asimismo, dicha conducta que puede justificar la imposición de una multa se encuentra reconocida en el artículo 232° del Código Procesal Civil, la que refiere que el testigo que sin justificación no comparece a la audiencia de pruebas, será sancionado con multa no mayor de cinco Unidades de Referencia Procesal, sin perjuicio de ser conducido al Juzgado con auxilio de la fuerza pública; en consecuencia, la constancia de notificación será bajo apercibimiento de multa y se podría aplicar la conducción en grado de fuerza, por tanto, la idea es la colaboración de las partes en el proceso en mérito al fundamento de la NLPT.

Pues bien, se procedió a utilizar el instrumento de guía de entrevista, la cual fue aplicada a diez jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú,



bajo la finalidad de corroborar los criterios o pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, y se obtuvo los siguientes resultados acorde a la Pregunta N° 04, esto es:

En el gráfico se evidencia que el 60% (6) de los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú que participaron en la Guía de Entrevista respondieron con un porcentaje mayor respecto al apercibimiento de multa; asimismo, tenemos un 30% (3) de ellos, señaló que una de las pautas a implementar sería la notificación y con un 10% (1), con un nivel bajo, indicó que se debería aplicar solo la presunción reconocida en la NLPT.

Que, siendo así, respecto a la Pregunta N° 05:

En el gráfico se evidencia que el 60% (6) de los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú que participaron en la Guía de Entrevista respondieron con un porcentaje alto indicando que sí aplicaron alguna pauta para garantizar al presencia del testigo adverso; asimismo, tenemos un 30% (3) de ellos, señaló que no aplicaron ninguna pauta para garantizar al presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral y con un 10% (1), con un nivel bajo, indicó que no era necesario la aplicación de dicha figura.

Por lo cual, se desarrolló como otro instrumento, el análisis del instrumento de Guía de estudio de casos, en las audiencias de conciliación realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral basadas en pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.

Al respecto, el juez como director del proceso pretende solicitar la colaboración de las partes en el proceso laboral, ya que, para realizar la debida



notificación, la parte contraria se deberá comprometer en notificar al testigo adverso respecto de la concurrencia a la audiencia de pruebas. Así tenemos, el juez procurará la debida notificación, ya sea que se realice por parte de un notificador del juzgado o que lo realice la empresa demandada, puesto que debe cumplirse la finalidad que es notificar al testigo adverso a fin de que concurra a una diligencia en el juzgado.

Por lo cual, si las partes asumen dicha finalidad y la internalizan, sobre la base que la notificación es más que una suerte de cumplimiento, sino que la audiencia es una obligación que tienen las partes y los testigos de concurrir, sumado a ello que es una obligación la colaboración.

Si se tiene en claro este punto, las conductas de las partes al estar sujetas al deber de colaboración en el proceso, el juzgador no tendría por qué recibir la negativa de alguna de las partes en coadyuvar con la notificación al testigo adverso. En cuyo caso, el juzgador verifique que la empresa demandada no ha notificado al testigo adverso para que se apersona a la audiencia de pruebas y no ha brindado facilidades al testigo adverso como otorgarle el permiso para su concurrencia; dicha conducta de obstrucción del abogado defensor y/o de la empresa demandada será evaluada en mérito al artículo 29° de la NLPT; por lo cual, es pertinente incidir en que la inasistencia injustificada del testigo adverso también podría justificar la aplicación de una presunción judicial contraria a los intereses de una de las partes.





## **RESULTADO N° 02**

Los principios procesales que el juzgador pondera cuando viabiliza la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral son el principio de celeridad, concentración y de veracidad.

## **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 02**

Los principios regulados en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Laboral, son el cimiento del ordenamiento jurídico procesal laboral, dentro de ellos tenemos al principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Sin embargo, en este apartado, necesitamos establecer cuáles son los principios que el juzgador pondera cuando viabiliza la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497. Dicho esto, vamos a delimitar los principios referidos, pero no sin antes comprender acerca del señalado artículo, que refiere en su segundo párrafo: “(...) Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento”.

Al respecto, nuestra NLPT señala el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, para su posterior admisión y actuación; sin embargo, esta responsabilidad que recae netamente en quien ofrece al testigo, dejando de lado alguna acción que el juzgador pueda realizar.

Por lo que, los principios procesales que el juzgador pondera cuando viabiliza la presencia del testigo adverso, frente al mandato del artículo 21 son el principio



de celeridad, concentración y veracidad. Al respecto, según Campus (2003), señala que el principio de celeridad es el principio en virtud del cual los procesos laborales deben darse de manera rápida y priorizando la mayor economía de tiempo posible. (p. 2003).

Dicho de otra forma, lo célere no solo implica la rapidez procesal, sino que implica una obligación que nace de la tutela procesal, en la medida que la discusión es sobre derechos laborales, por tanto, dicha obligación expresará la necesidad de justicia.

En esa línea, Olea (2008) refiere que el principio de concentración implicará que el proceso laboral reúna las actividades procesales en una única diligencia, permitiendo su normal desarrollo con el mínimo de actuaciones procesales (p. 139); procurando la accesibilidad de la tutela judicial a la parte más débil del proceso. Por lo que, bajo este principio, lo que se pretende es que al no haber interrupciones o suspensiones en la audiencia de pruebas, el juez tendrá una visión conjunta del conflicto que se somete a decisión.

Ahora bien, con el principio de veracidad, el juzgador busca acceder a la verdad de los hechos; es decir, el magistrado procurará llegar a la verdad real o material, tal como afirma Pasco (1997) respecto a este principio que existe la necesidad de que el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad formal.

En ese sentido, el nuevo modelo procesal laboral reposa en estos principios puesto que implica que el juez, bajo el rol protagónico que tiene, deba tener un rol



creativo, mejor dicho, deba ser un juez que rompa el esquema de las formalidades innecesarias y de poca utilidad.

Siendo así, el fundamento de los principios de celeridad, concentración y veracidad no se encuentran aislados, puesto que estos principios se encuentran relacionados. Por ende, el principio de concentración priorizará que el proceso laboral se pueda desarrollar en el menor número de actos procesales con el fin del acceso al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva al sujeto procesal que se encuentra en una posición desventajosa. Por lo que, en un proceso ordinario laboral que se conforma con una audiencia de conciliación y una de juzgamiento; se debe tener en cuenta que para que se pueda dar una audiencia de juzgamiento, es tras la frustración de una audiencia de conciliación; sin embargo, lo que se pretende es que no haya mayores suspensiones en la audiencia de juzgamiento.

De este modo, el principio de celeridad es un principio de fundamental importancia puesto que es factor tiempo es una necesidad para las partes y mediante ella se busca lograr la celeridad del proceso, al tratarse de derechos de naturaleza laboral que reclama el trabajador, la parte más débil. Y la relación de dichos principios, lo que va a pretender en el fondo es que el juzgador buscará acceder a la verdad de los hechos.

Dicho esto, la norma laboral especifica en su artículo 21° que las partes concurren a la audiencia de pruebas con los testigos ofrecidos, cuya actividad se desarrolla bajo su responsabilidad y sin necesidad de citación por parte del juzgado. Bajo ese razonamiento, un juez que cumple un rol creativo al notificar al testigo adverso, lo que va a pretender es romper con los esquemas y formalidades sobre la



base del principio de celeridad, concentración y veracidad, que conllevará al deber de colaboración de las partes.

Siendo así, si las partes coadyuvan en el proceso y las conductas de las partes se sujetan al deber de colaboración en el proceso; puesto que, al realizarse la debida notificación al testigo adverso, se asegura la presencia del testigo adverso y con ello la audiencia de pruebas no sufrirá de una suspensión, sumado que con la colaboración de las partes se logrará la búsqueda de la verdad material en el proceso.

### **RESULTADO N° 03**

Las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso deben ser ejecutadas en la audiencia de conciliación (proceso ordinario laboral o proceso abreviado laboral), a fin de que puedan concurrir todos los medios probatorios en la audiencia de juzgamiento o en la audiencia única y con ello, el juez pueda decidir su posterior admisión y actuación.

Por lo cual, se procedió a utilizar el instrumento de guía de entrevista, la cual fue aplicada a diez jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú, a fin de considerar si las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación, al respecto:

#### **Pregunta N° 06:**

Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?

## Las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación

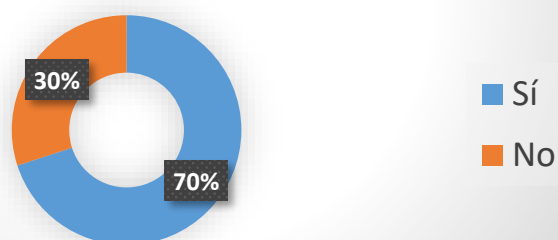


Figura 4. Pregunta N° 6 de Guía de Entrevista.

### DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 03

Los resultados de la presente investigación, se centran en un escenario que consiste en que el trabajador demandante plantea una demanda laboral, la que es admitida a trámite, ya sea en la vía del proceso ordinario laboral o proceso abreviado laboral, por lo que cualquiera de las partes ofrece como medio probatorio a un testigo adverso en el escrito postulatorio, señalando la finalidad para que la concurrencia ante la audiencia de pruebas.

Ahora bien, el tema en cuestión es en qué momento se van a ejecutar las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso; por lo que, evidentemente, el testigo adverso que es citado a una audiencia de pruebas tiene el deber de concurrir a la misma, y la citación se realizará en la audiencia de conciliación, ello con la finalidad que puedan concurrir todos los medios probatorios en la audiencia de juzgamiento o en la audiencia única y con ello, el juez pueda decidir su posterior admisión y actuación y priorizando que no haya más suspensiones.



Por lo cual, lo que se pretende es abreviar trámites, realizando la notificación a través de la empresa demandada para que cuando se lleve a cabo en la audiencia de pruebas, el juez pueda iniciar y terminar y no tenga interrupción alguna; sin embargo, anteriormente se señaló que los principios procesales laborales se encontraban conexos; por lo cual, no podríamos indicar que a fin que un proceso laboral se desarrolle de manera rápida y sin interrupciones, dejando de lado la búsqueda de la verdad. Siendo así, el juez priorizará la concurrencia de los medios probatorios, a fin que si se llegaran a actuar, la relevancia del mismo podrá cambiar el curso de la decisión del fallo del juzgador

En ese sentido, se procedió a aplicar la guía de entrevista, la cual fue aplicada a diez jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú, para identificar si las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso deben ser ejecutadas en la audiencia de conciliación, por lo que se observó que de la Figura 4 – Pregunta N° 06 de la guía de entrevista, se observó que el 70% (7) referían que dichas pautas sí deben ser ejecutadas en la audiencia de conciliación y con un menor porcentaje del 30% (3) el rechazo por parte de los jueces laborales.

Al respecto, nuestra posición se fundamenta en que en la audiencia de conciliación el juez ejecutará las pautas para asegurar la presencia del testigo adverso, puesto que no solo será necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, y el asegurar la presencia del testigo adverso, no implica que dicho medio probatorio se admitirá y posteriormente se actuará en la audiencia de juzgamiento, sino que lo que se pretende es la concurrencia de todos los medios probatorios, debido a que es vital que el juzgador tenga a la mano todos los medios



probatorios y con ello se asegurará que el proceso laboral no se suspenda o se interrumpa.

Al respecto, la crítica que se realiza en la actuación de las pautas para asegurar la presencia del testigo adverso, si lo ejecutamos en la Audiencia de conciliación del Proceso ordinario laboral, al momento del término de la audiencia, el juez confirmará en el escrito de demanda los medios probatorios ofrecidos, en el presente caso los testimoniales, siendo así verificará la finalidad del testigo adverso ofrecido para su posterior admisión y actuación; por lo cual, no habría ninguna suspensión de las audiencias puesto que en la Audiencia de Juzgamiento posterior ya se encontrarían todos los medios de prueba reunidos.

#### **RESULTADO N° 04**

La propuesta legislativa de la modificación del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, está orientada a garantizar la presencia del testigo adverso para su posible actuación en la audiencia de pruebas.

#### **DISCUSIÓN N° 04**

Como se puede observar en la exposición de motivos de la propuesta realizada, la presente iniciativa legislativa tiene como objeto la modificación del segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, con el fin de implementar pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, las cuales deberán ser ejecutadas en la audiencia de conciliación para la concurrencia de los medios probatorios y la no suspensión de la audiencia de pruebas.



De acuerdo con lo establecido, nuestra NLPT señala el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, para su posterior admisión y actuación; por consiguiente, la carga probatoria recae en la parte que lo ofrece, responsabilizándose así de la asistencia de los testigos, entre ellos, los adversos.

Por lo que, la figura del testigo adverso, quien es parte contraria a una de las partes del proceso (demandante o demandada), encontrándose de lado en la contraparte y cuya identificación se da por causas amicales, parentesco, relación laboral y más supuestos establecidos, dicha presencia será necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, de forma tal que, todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

Por lo cual, advertimos que no existe una norma que identifique las pautas para que los jueces laborales lo implementen en el desarrollo del proceso ordinario laboral o abreviado laboral, garantizando la presencia del testigo adverso, generando, que no se pueda llegar a la verdad material en el proceso, principio de veracidad.

Es por ello, que es necesario que el segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 sea modificado, y su relevancia se justifica porque trascenderá para la comunidad jurídica las pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral. En el entendido que nuestra propuesta de tesis son las pautas para garantizar la presencia





del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral; sin embargo, si esta se llega a modificar ya incluiría dichas pautas.

Lo que se pretende generar es un impacto positivo en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que, a través de la modificatoria del segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, se velará por asegurar la presencia del testigo adverso para la concurrencia de los medios probatorios y con ello asegurar el desarrollo normal de la audiencia de pruebas, la cual debe desarrollarse sin interrupciones. Con ello la parte quien ofrece a dicha figura, ya no recaerá la responsabilidad netamente en él, puesto que existirá una orden a fin que el testigo adverso pueda presentarse en el proceso laboral.

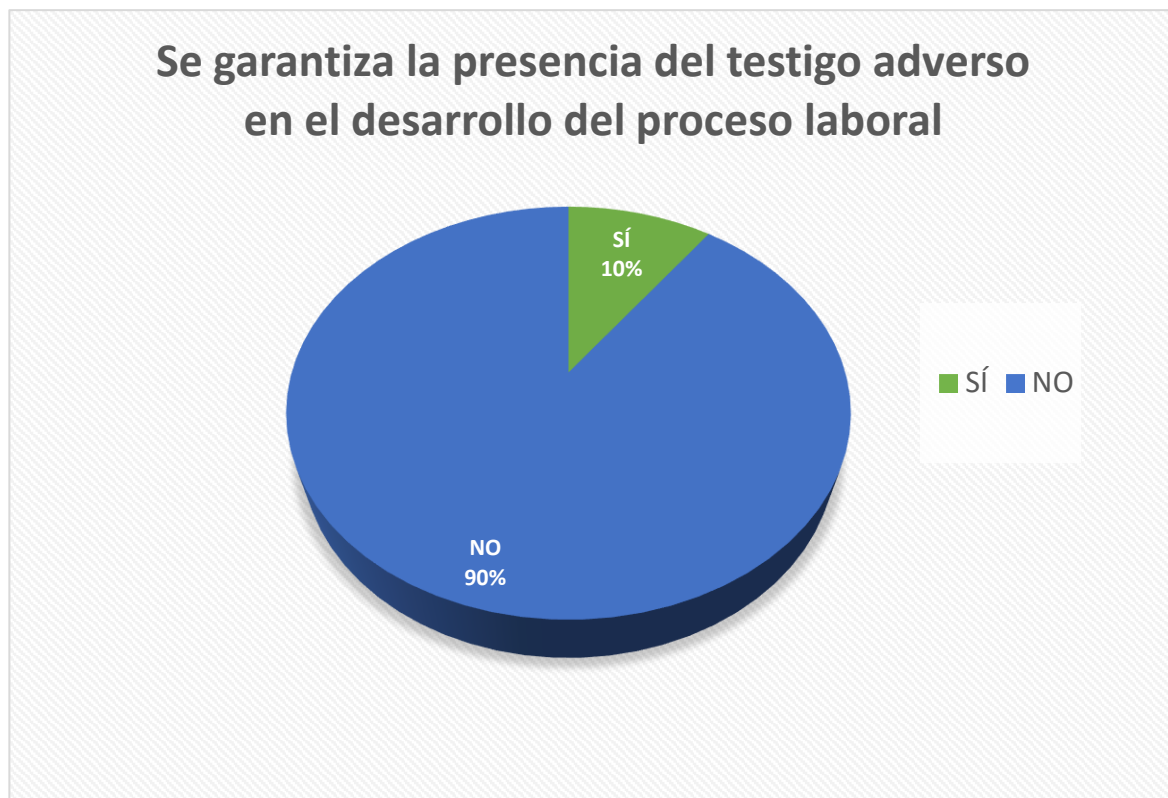
#### **RESULTADO N° 05**

Existe la necesidad de establecer pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497, a fin de concurren a la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo cual, se procedió a utilizar el instrumento de guía de entrevista, la cual fue aplicada a diez jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú, a fin de considerar si realmente se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral:

#### **Pregunta N° 02:**

¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?



**Pregunta N° 03:**

Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?

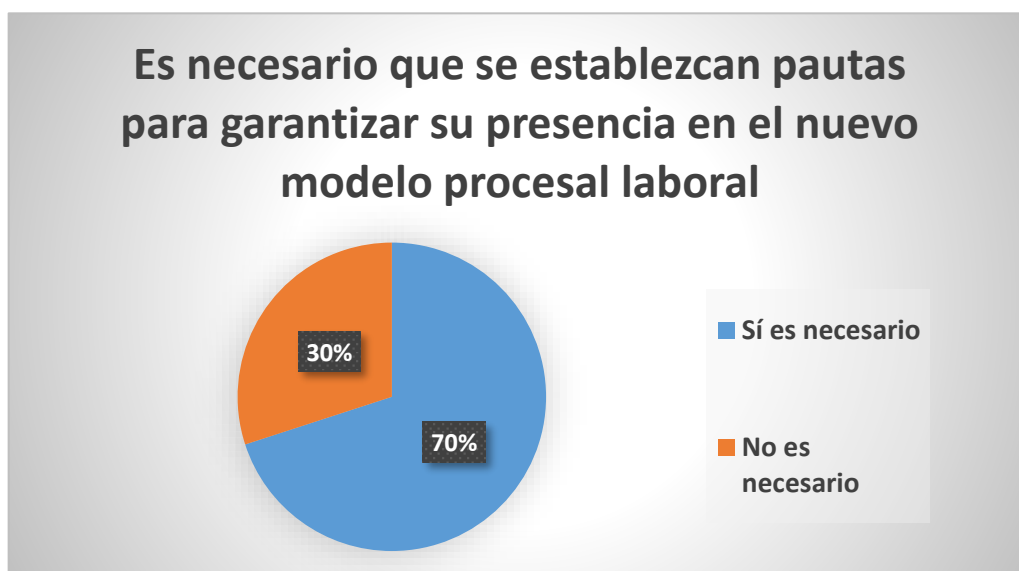


Figura 6. Pregunta N° 3 de la Guía de Entrevista.



## **DISCUSIÓN DE RESULTADO N° 05**

Al respecto, el proceso laboral es un medio para resolver conflictos respecto de las normas laborales; por lo que, en dicho escenario el juez cumplirá un papel estelar debido a las funciones que asume dentro del proceso basado en la celeridad y concentración que permite al juez agilizar los trámites procesales a fin de que este se extienda lo menos posible en el tiempo. En fin, un proceso basado en la oralidad, inmediación, celeridad, concentración, economía procesal, exige un juez activo, que promueva su desarrollo y la consecución de una solución rápida a la materia en conflicto de naturaleza laboral.

En ese sentido, la NLPT no contempla garantizar la presencia del testigo adverso, ni mucho menos la implementación de pautas, puesto que en mérito al mandato impuesto en el artículo 21 de la Ley N° 29497, toda responsabilidad de ofrecer algún medio probatorio recaerá en quien la ofrece. Siendo así, sí resulta necesario que se establezcan pautas para garantizar la presencia del testigo adverso a la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo que, luego de haber comprendido las bases teóricas de los fundamentos y principios del proceso laboral, el nuevo modelo procesal laboral gira en torno a la posición del juez como director del proceso, que debe velar porque en el desarrollo se logre conocer la verdad sobre los hechos controvertidos, por ende, dicha situación permite al juzgador interpretar las normas al logro de los fines del proceso, de ahí que frente al ofrecimiento del testigo adverso, dada la posición en la que este testigo se encuentra, el juez puede viabilizar su presencia a través de la debida notificación con los apercibimientos correspondientes.



En consecuencia, el establecer pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal, no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino para que, todos los medios probatorios concurren, y con ello su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera. Puesto que, el juez puede discrecionalmente ordenar se diligencie algunos actos previos, que viabilizarán la actuación efectiva de medios de prueba que se encuentren en poder de terceros y del propio demandado, evitando suspensiones previsibles en la audiencia de Juzgamiento.



## V. CONCLUSIONES:

1. Existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, las cuales son: la debida notificación y el apercibimiento. Por lo que, en mérito al rol protagónico del juez como director del proceso, éste solicitará la colaboración de las partes en el proceso laboral, puesto que, si la parte contraria no se compromete en notificar al testigo adverso respecto de la concurrencia a la audiencia de pruebas, procederá a evaluar la conducta, justificando la necesidad de ello en la aplicación de lo dispuesto en el artículo 29° de la NLPT.
2. Los principios procesales que el juzgador pondera cuando viabiliza la presencia del testigo adverso, son: la celeridad, concentración y veracidad, los mismos que no se encuentran aislados, puesto que estos principios se encuentran relacionados, ya que, se priorizará que el proceso laboral se pueda desarrollar en el menor número de actos procesales y con ello, el proceso laboral podrá ser mucho más rápido y en menor tiempo posible, a fin de la búsqueda de la verdad material; por ende, en el juzgador cumplirá un rol creativo que romperá con los esquemas y formalidades, que conllevará al deber de colaboración de las partes.
3. La ejecución de las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso se desarrolla en la audiencia de conciliación (proceso ordinario laboral y proceso abreviado laboral), ello con la finalidad que puedan concurrir todos los medios probatorios en la audiencia de juzgamiento o en la audiencia única y con ello, el juez pueda decidir su posterior admisión y actuación y priorizando que no haya más suspensiones.



4. Se desarrolla la propuesta legislativa de la modificación del segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, con el fin de implementar pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, las cuales deberán ser ejecutadas en la audiencia de conciliación para la concurrencia de los medios probatorios y la no suspensión de la audiencia de pruebas.
5. El establecer pautas que garanticen la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal, es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única y para la concurrencia de todos los medios probatorios y con ello su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.



## **VI. RECOMENDACIONES:**

1. En mérito a la naturaleza del proceso laboral y al rol protagónico e innovador del juez, éste deberá ser un juez que vaya más allá, en el sentido que, no solo se quede en lo estipulado de la norma, sino que se recomienda que procure ser un juez creativo, que priorice el cumplimiento de los principios laborales, buscando la forma de reunir a los medios probatorios y con ello llegar a la verdad.
2. Se recomienda la ejecución de las pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral propuesto por los autores. No obstante, si se lograra la modificatoria de la normativa del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se recomienda la guía de la propuesta legislativa desarrolladas a continuación:

### **“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

#### **PROPUESTA LEGISLATIVA N° XXX**

#### **SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL**

#### **SEGUNDO PÁRRAFO DEL**

#### **ARTÍCULO 21° DE LA NUEVA LEY**

#### **PROCESAL DEL TRABAJO – LEY N°**

#### **29497.**

### **1. DATOS DEL AUTOR:**

La ciudadanía de Estado que suscribe, en uso de la iniciativa legislativa que confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, propone el siguiente Proyecto de Ley:



## **2. FÓRMULA LEGAL**

El Congreso de la República ha dado la siguiente Ley:

**LEY QUE MODIFICA EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 21°  
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO – LEY N° 29497.**

### **CAPITULO I:**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1°: Objeto de la Ley**

La presente ley tiene como finalidad el garantizar la presencia del testigo adverso para la concurrencia de los medios probatorios y su posterior admisión y actuación, si es que el juzgador lo admite y actúa.

##### **Artículo 2°: El testigo adverso**

Para fines de la presente ley, se entenderá por testigo adverso, a quien es parte contraria a una de las partes del proceso (demandante o demandada), encontrándose de lado en la contraparte. Dicha identificación se da por causas amicales, parentesco, afinidad laboral, empresarial y más supuestos establecidos.

##### **Artículo 3°: La debida notificación**

La notificación es el medio de comunicación que tiene como objetivo dar a conocer a los sujetos procesales el contenido de un mandato ordenado por el juzgador a efectos de que realicen los actos procesales que consideren pertinentes tales como el derecho a la defensa y la contradicción o se apersonen al proceso para coadyuvar al mismo.





#### **Artículo 4°: El apercibimiento**

Al respecto, el apercibimiento es aquella advertencia de una futura sanción en caso que la persona persista en su negativa u omite su cumplimiento o ejecución; por lo cual, se debe tener en consideración que la constancia de notificación será impuesta bajo apercibimiento de multa y se podría aplicar la conducción en grado de fuerza, por tanto, la idea es la colaboración de las partes en el proceso en mérito al fundamento de la NLPT.

#### **CAPÍTULO II:**

#### **MODIFICACIÓN DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 21° DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO – LEY N° 29497**

#### **Artículo 21°.- Oportunidad**

(...) Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Ante el ofrecimiento de un testigo adverso, esta actividad de las partes se desarrolla mediante notificación del juzgado y bajo apercibimiento de multa, sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento, los cuales deberán ser ejecutados en la audiencia de conciliación. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**Primero.** - La presente Ley entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.



**Segundo.** - A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, se derogan toda norma que se oponga a la presente Ley.

**Tercero.** - Publíquese la presente Ley en el Diario Oficial Peruano para su mayor difusión. Dando cuenta al Presidente del Congreso de la República, para su promulgación.

JOSÉ DANIEL WILLIAM ZAPATA

Presidente del Congreso de la República.

MOYANO DELGADO MARTHA LUPE

Segundo Vicepresidente del Congreso de la República

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los...del mes de... del año...

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PARA LA CONFIGURACIÓN DE LA PROPUESTA**

La presente iniciativa legislativa tiene como objeto la modificación del segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, con el fin de implementar pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, las cuales deberán ser ejecutadas en la audiencia de conciliación para la concurrencia de los medios probatorios y la no suspensión de la audiencia de pruebas.

De acuerdo con lo establecido, nuestra NLPT señala el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, para su posterior admisión y actuación; por consiguiente, la carga



probatoria recae en la parte que lo ofrece, responsabilizándose así de la asistencia de los testigos, entre ellos, los adversos.

Por lo que, la figura del testigo adverso, quien es parte contraria a una de las partes del proceso (demandante o demandada), encontrándose de lado en la contraparte y cuya identificación se da por causas amicales, parentesco, relación laboral y más supuestos establecidos, dicha presencia será necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, de forma tal que, todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

Ante ese supuesto, advertimos que no existe una normal que identifique las pautas para que los jueces laborales lo implementen en el desarrollo del proceso ordinario laboral o abreviado laboral, garantizando la presencia del testigo adverso, generando, que no se pueda llegar a la verdad material en el proceso, principio de veracidad.

Es por ello, que es necesario que el segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 sea modificado, y su relevancia se justifica porque trascenderá para la comunidad jurídica las pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral.

## **IMPACTOS EN LA LEGISLACIÓN**

Con el presente proyecto de ley, se pretende generar un impacto positivo en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que, a través de la modificatoria del



segundo párrafo del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, se velará por asegurar la presencia del testigo adverso para la concurrencia de los medios probatorios y con ello asegurar el desarrollo normal de la audiencia de pruebas, la cual debe desarrollarse sin interrupciones. Con ello la parte quien ofrece a dicha figura, ya no recaerá la responsabilidad netamente en él, puesto que existirá una orden a fin que el testigo adverso pueda presentarse en el proceso laboral.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES:

Alonso, M. y Alonso, R. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. 15va edición.  
Madrid, España: Thomson-civitas.

Alonso, M. y Alonso, T. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. 19 edición.  
Madrid, España: Thomson – Civitas.

Aranzamendi, L. (2013). *Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la  
Tesis en Derecho*. Lima, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Científica*. Caracas, Venezuela:  
Editorial Episteme, C.A.

Ávalos, O. (2011). *Comentario a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y  
análisis crítico de la Ley N°29497*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Ávalos, O. (2011). *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del  
Trabajo*. Lima, Perú: Jurista Editores.

Ávalos, O. (2011). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima, Perú:  
Jurista Editores.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. Bogotá:  
Pearson educacion.

Cabanellas De Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. 11a edición.  
Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Argentina,  
Volumen 11.



Carruitero, F. (2014). *Introducción a la Metodología de la Investigación Jurídica*.

Lima, Perú: San Bernardo Libros Jurídicos E.I.R.L.

Dávalos, J. (2007). *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. México

D.F., México: Porrúa.

Echevandía, D. (2000). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Bogotá, Colombia:

Civitas.

Eyssautier De La Mora, M. (2006). *Metodología de la investigación. Desarrollo*

*de la inteligencia*. Guadalajara, México: Thompson Editores.

Gamarra, L. (2010). *Los principios de la nueva ley procesal del Trabajo*. Lima,

Perú: Soluciones Laborales.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

*Investigación*. México D. F, México: Mc Graw Hill Education.

Landoni, A. (1997). *Principio de razonabilidad, sana crítica y valoración de la*

*prueba*. Montevideo, Uruguay: Revista Uruguaya de Derecho Procesal.

Monroy, G. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal laboral*. Lima, Perú: Gaceta

Jurídica.

Monroy, J. (1996). *Introducción al proceso civil*. (Tomo I). Santa Fe de Bogotá,

Colombia: Editorial Temis S.A.

Monroy, J. y Monroy, J. (2001). *Del mito del proceso ordinario a la tutela*

*diferenciada. Apuntes iniciales*. Lima, Perú: Themis Revista Derecho.

Volumen N° IV.



- Montero, J. (2007). *La Prueba en el Proceso Civil*. Madrid, España: Civitas.
- Montoya, A. (2009). *Derecho del Trabajo*. 3era edición. Madrid, España: Teca.
- Ovalle, J. (2000). *Teoría General de la Prueba*. México: Centro de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/93/dtr/dtr13-pdf>
- Paredes, P. (2011). *La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y al acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral)*. Lima, Perú: II Seminario Internacional de Derecho Procesal, Proceso y Constitución.
- Paredes, P. (2010). *Prueba y presunciones*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Pla Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3era edición. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Priori, G. (2003). *La efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso*. Lima, Perú: Ius et Veritas. Volumen N° 26.
- Priori, P. (2003). *La efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso*. Lima, Perú: Ius et Veritas, Vol. N° 26.
- Proto, D. (1993). *Controversi individuali di lavoro*. Turin, Italia: Utet.
- Ramos, C. (2002). *Cómo hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S. A.



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

Tantaleán, R. (2015). *El alcance de las investigaciones jurídicas, en AVANCES*.  
Revista de investigación jurídica. Recuperado de  
[http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/6/articles/133/submission/copyedit/133-13-458-1-9-20151124.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/6/articles/133/submission/copyedit/133-13-458-1-9-20151124.pdf)

Valencia, A. (2000). *Introducción al Derecho Procesal*. Granada, España:  
Comares.

Vinatea, L. (2009). Los principios del Derecho del Trabajo y el proceso laboral  
En: AA.VV. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho  
peruano. Libro homenaje a América Pla Rodríguez. SPDTSS. 2da edición,  
Grijley, Lima.

Vinatea, L. y Solau, S. (2013). La asistencia de los testigos adversos a la audiencia  
de juzgamiento: hacia una interpretación razonada del segundo párrafo del  
artículo 21 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Perú:  
Revista ius et veritas, Vol N° 46.

Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). “Análisis y comentarios de la Nueva Ley  
Procesal del Trabajo”. Lima, Perú: Soluciones Laborales, Primera Edición.

Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal  
del Trabajo*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Witker, J. (1995). *La investigación jurídica*. México D. F, México: Mc Graw Hill  
Education.





## VIII. ANEXOS

### 8.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
“El testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral”				
Enunciado del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	Objetivo General	General	Variable independiente	Tipo de investigación
¿Resulta necesario establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497?	a. Determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.	Sí, resulta necesario establecer las pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497, las cuales serían: la debida notificación y apercibimiento, las que deben fijarse y ejecutarse en la audiencia de conciliación, garantizando el desarrollo normal de la audiencia de juzgamiento o audiencia única.	La presencia del testigo adverso.	- Básica - Según su naturaleza o profundidad: investigación descriptiva
	<b>Objetivos Específicos</b>		<b>Variable dependiente</b>	<b>Nivel de investigación</b>
	a. Determinar cuáles deberían ser las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.		El nuevo modelo procesal laboral.	Descriptivo
	b. Determinar cuáles son los principios procesales que el juzgador pondera cuando viabiliza la presencia del testigo adverso, frente al mandato del artículo 21°.			<b>Diseño de investigación</b>
	c. Determinar si las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso deben ser ejecutadas en la audiencia de conciliación.			Diseño de Investigación Jurídica Propositiva
			<b>Población muestral</b>	- Audio y video de las audiencias de conciliación y juzgamiento o audiencia única realizadas por el



	<p>d. Proponer la modificación del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que garantice la presencia del testigo adverso para su posible actuación en la audiencia de pruebas.</p>			<p>Quinto Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa. - Entrevista a los jueces de las diversas Cortes Especializadas en lo Laboral del Perú.</p>
				<p><b>Muestra</b></p>
				<p>- Audio y video de 2 audiencias: conciliación y juzgamiento (proceso ordinario laboral) y audiencia única (proceso abreviado laboral) realizadas por el Quinto Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa. - 10 entrevistas a los jueces de las diversas Cortes Especializadas en lo Laboral del Perú.</p>
				<p><b>Técnicas</b></p>
				<p>- Análisis documental - Entrevista - El fichaje - Estudio de casos.</p>
				<p><b>Instrumentos</b></p>
				<p>- Guía Análisis Documental - Guía de entrevista - Fichas - Guía de caso de estudio.</p>



## 8.2. MODELO DE GUÍA DE ENTREVISTA A JUECES DE TRABAJO DE LAS DIFERENTES CORTES DEL PERÚ

### GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

❖ **Fecha:**

❖ **Hora:**

❖ **Lugar:**

❖ **Entrevistadores:**

- Bach. Carranza Mayo Manuel Santi

- Bach. López Capa Margorie Katherine

❖ **Entrevistado:**

- **Nombre:**

- **Cargo:**

#### **Introducción:**

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos



procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.

Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.



### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**

1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?
2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?
3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?
4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que, para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?
5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?
6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?



## 8.2.1. DESARROLLO DE LAS GUÍAS DE ENTREVISTA A JUECES DE TRABAJO DE LAS DIFERENTES CORTES DEL PERÚ

### GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 18/10/2022
- ❖ **Hora:** 04:45 pm
- ❖ **Lugar:** CSJ-LIBERTAD
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** ZAIRA GRIMALDINA VENTURA VEGA
  - **Cargo:** JUEZ DEL NOVENO JUZGADO DE TRABAJO - TRUJILLO

#### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la



empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.

Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

#### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

#### **Preguntas:**

##### **1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**

- Entiendo que constituye el testigo contrario a la posición de una de las partes (demandante o demandada), ya que se encuentra identificado (por algún tipo de motivo) con la contraparte.

##### **2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**

- Considero que no se garantiza, ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 21 de la NLPT es responsabilidad de las partes concurrir a la audiencia con todos sus testigos.

##### **3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**



- Considero que si resulta necesario que se establezcan pautas para garantizar la presencia del testigo adverso a la audiencia de juzgamiento o audiencia única.
- 4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**
- Considero que las pautas a implementar deberían ser, a modo de ejemplo:
  - Citar al testigo con apercibimiento de multa, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 15 de la NLPT y el artículo 32 el Código Procesal Civil.
- 5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**
- No he tenido la oportunidad de actuar la declaración de testigos adversos.
- 6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**
- Considero que la audiencia de conciliación si vendría a constituir el acto procesal idóneo para citar al testigo adverso con los apercibimientos antes enunciados.



Firmado digitalmente por VENTURA  
VEGA Zeira Grimaldina  
243121433342 soft  
Motivo: Soy autor del documento  
Fecha: 18.10.2022 04:43:34 -05:00





## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 12/10/2022
- ❖ **Hora:** 04:00 pm
- ❖ **Lugar:** CSJ-LIBERTAD
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** SILVIA ELIZABETH MELÉNDEZ GARCÍA
  - **Cargo:** JUEZA DEL 8VO. JUZGADO DE TRABAJO

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.



Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**

#### **1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**

- El testigo adverso es aquel que se encuentra identificado o vinculado con la contraparte.

#### **2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**

- El juez como director del proceso, debe velar porque en su desarrollo se logre conocer la verdad sobre los hechos controvertidos, dicha situación permite al juzgador interpretar las normas al logro de los fines del proceso, de ahí que frente al ofrecimiento del testigo adverso, dada la posición en la que este testigo se encuentra, el juez puede viabilizar su presencia a través de la citación personal con los apercibimientos correspondientes.

#### **3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**

- Considero que la norma actual (frente a la circunstancia de la necesidad de la declaración de un testigo adverso) no impide que el juez pueda citarlo, con los apremios correspondientes (por ejemplo con multas compulsivas), sin embargo y



a efectos de garantizar el derecho a la prueba de la que gozan las partes en el proceso, si es necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en las audiencias, como una situación excepcional a la regla general del art. 21 de la NPLT.

**4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**

- El uso de las multas compulsivas reguladas por el art. 15 (parte infine), tal vez incrementadas en un número mayor al regulado en dicha norma, para evitar la incomparecencia.
- El brindarles facilidades en cuanto al tiempo de permanencia en audiencia (constancia para justificar su inasistencia en su centro de trabajo con goce de haber, como regula el art. 26 de la NLPT, y con multas para el empleador que impida la asistencia del testigo, pudiendo incluso notificarse al empleador para que brinde las facilidades del caso bajo apercibimiento de multas.

**5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**

- No, hasta el momento no he tenido proceso en trámite en el que se haya ofrecido la declaración de un testigo adverso.

**6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**

- Sí, dado que se trata de una prueba de parte, en consecuencia la parte que la ofrece debe oralizar su pedido en la audiencia de la conciliación justificando a efectos de que el juez brinde u ordene los apremios necesarios con miras a garantizar la presencia del testigo adverso en la audiencia de juzgamiento y así evitar la suspensión de dicha diligencia.



Firmado digitalmente por MELENDEZ  
GARCÍA Silvia Elizabeth  
24512143326 soft  
Motivo: Soy autor del documento  
Fecha: 12.10.2022 04:07:34 -05:00



## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 18/10/2022
- ❖ **Hora:** 8:00 pm
- ❖ **Lugar:** CSJ-LIBERTAD
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** CLOTILDE ESTRADA MACALAPÚ
  - **Cargo:** JUEZA

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.



Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**

#### **1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**

- Es aquel que contradice la postura de una de las partes, a mi criterio contribuirá al esclarecimiento de los hechos materia de juicio.

#### **2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**

- Se debería garantizar su presencia.

#### **3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**

- Solo si es necesario para resolver la controversia.

#### **4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**

- Deberían ser eventuales



- Imposición de multas.
- 5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**
- Desconozco si se aplicó alguna pauta.
- 6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**
- No, no obstante, se podría incidir que de existir este tipo de medio de prueba, que se confirme su presencia, sugiriendo a la parte que lo propone que se le informe al testigo la importancia de su participación.



Firma  
Digital

Firmado digitalmente por ESTRADA  
MACALUPÚ Cleotilde  
24054126334 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 18.10.2022 08:28:25 -06:00



## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 18/10/2022
- ❖ **Hora:** 02:02 PM
- ❖ **Lugar:** CSJ-LIBERTAD
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** EDUARDO SALAZAR DAVESTA
  - **Cargo:** JUEZ DEL SÉPTIMO JUZGADO DE TRABAJO

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.



Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**

- 1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**
  - Se entiende como aquel testigo que es ofrecido por algunas de las partes procesales pero que dicha parte procesal no puede incorporarse como órgano de prueba de manera directa debido a que dicho testigo se encuentra en una posición contraria a los intereses del que ofrece su testimonio.
- 2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**
  - Considero que el modelo laboral actual no lo contempla, pues señala que las partes deben acudir al proceso con sus medios probatorios sin establecer ninguna excepción.
- 3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**
  - Consideramos que si debería existir pautas para el ingreso de un testigo adverso, pues debe privilegiarse la búsqueda de la verdad y la presencia del fondo sobre la forma.
- 4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el**





**nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**

- De llegarse a establecer que el testigo tiene la calidad de adverso, el juez podría ordenar su concurrencia de manera obligatoria.

**5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**

- Si hemos tenido un caso donde se ha procedido a ordenar la concurrencia del testigo adverso a que la parte no la podía traer al proceso, por ser un empleado de la empresa demandada.

**6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**

- Consideramos que sí, pues de esa manera no se perturba el desarrollo de la audiencia de juzgamiento.



Firmado digitalmente por SALAZAR  
DAVESTA Eduardo  
24312147526 soft  
Motivo: Soy autor del documento  
Fecha: 18.10.2022 02:02:34 -05:00



## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 18/10/2022
- ❖ **Hora:** 11:15 AM.
- ❖ **Lugar:** CSJ-LIBERTAD
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** HIPÓLITO FACUNDO SALAS
  - **Cargo:** JUEZ

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.



Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**

- 1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**
  - El testigo adverso en la NLPT es aquel cuya declaración es fundamental para resolver la incertidumbre ficticia que se presenta en el proceso.
- 2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**
  - La presencia del testigo adverso la debe garantizar al juez, la NLPT no contiene regulación al respecto.
- 3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**
  - Considero que si es necesario la presencia del testigo adverso, ya existen los mecanismos necesarios legales para garantizar la presencia (multas, apercibimientos) de las que puede hacer hacer mismo el juez.
- 4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**



- No considero necesario la existencia de pautas para garantizar la presencia del testigo adverso, pues el juez cuenta con todos los mecanismos legales para garantizar la concurrencia.
- 5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**
- Sí apliqué y tuvo relevancia en la decisión final (sentencia).
- 6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**
- Sí aunque ello también puede decidirse en el juzgamiento, si de la actuación de los medios probatorios y de lo alegado por las pautas, resulta necesario la declaración.



Firmado digitalmente por FACUNDO  
SALAS Hipólito  
24512185766 soft  
Motivo: Soy autor del documento  
Fecha: 18.10.2022 12:07:54 -05:00



## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 23/09/2022
- ❖ **Hora:** 11:50 AM
- ❖ **Lugar:** virtual - CSJ-HUARMEY
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** SEGUNDO ROJAS VARGAS MENDOZA
  - **Cargo:** JUEZ

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.



Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**


- 1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**
  - Entiendo por testigo adverso: alguien que forma parte y tiene una relación con la parte contraria, no obstante, es adverso para declarar en contra de esta.
- 2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**
  - Sí, solo es cuestión de que la parte que la ofrece frustra las posibilidades.
- 3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**
  - Considero que los testigos son reformados muchas veces, no llegan a ser vitales, y en caso que lo fuese debe ser obligado a acudir por el juez, luego las pautas lo da la ley 29497 y el código procesal civil.
- 4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que, para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**

Firmado digitalmente por VARGAS  
MENDOZA Segundo FAU  
20197565487 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 23/09/2022 12:00 pm - 06:00





- Considero que las pautas ya lo da la ley 29497 y CPC.
- 5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**
- Nunca apliqué alguna pauta.
- 6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**
- Es difícil, porque en la conciliación el juez no da mayor conocimiento del caso, salvo que la parte interesada lo exponga

 **Firma Digital** Firmado digitalmente por VARGAS MENDOZA Segundo FAU 20197565487 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 23/09/2022 12:00 pm - 06:00



## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 20/09/2022
- ❖ **Hora:** 10:00 AM
- ❖ **Lugar:** virtual - CSJ-HUARMEY
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** JARA SÁNCHEZ LOURDES
  - **Cargo:** JUEZA

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.





Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.


### **Preguntas:**

- 1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**
  - Es un medio probatorio referencial de los hechos fácticos q sustentan la demanda.
- 2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**
  - No, en casos donde el testigo tiene dependencia o vinculación con la demandada está sujeto a la autorización d está para su concurrencia e información a brindar.
- 3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**
  - Sí, en atención a la utilidad y necesidad de la prueba.
- 4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que, para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**





- Valorar conducta obstructiva de la demandada.
- 5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**
- Los medios probatorios son responsabilidad de la parte, y cuando no haya pruebas suficientes se puede usar prueba de oficio.
- 6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**
- Depende de la utilidad y necesidad de la prueba, se puede dictar apercibimientos que permitan dirigir la actuación de la prueba sin suplir la responsabilidad y carga probatoria de las partes, conforme lo dispuesto por la Ley 29497 art. 23.

 **Firma Digital**  
Firmado digitalmente por JARA SÁNCHEZ  
LOURDES  
20541523657 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 20.09.2022 10:54:30 - 06:00



## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 24/09/2022
- ❖ **Hora:** 12:00 AM
- ❖ **Lugar:** Av. Aviación 254 – Miramar Bajo
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** Carla Betzabeth Decena Raza
  - **Cargo:** Juez Supernumerario del Juzgado de Paz Letrado e Investigación Preparatoria de la Provincia de Corongo.

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica



como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.

Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**

#### **1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**

- Aquel medio probatorio presentado por la parte accionante a fin de esclarecer la controversia llevada a juicio, con la atención de que a la fecha de su participación en la audiencia mantiene relación laboral para la parte demandada, es decir, para la empleadora del actor.

#### **2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**

- No, por cuanto a lo indicado precedentemente, dicho testigo, aun mantiene relación laboral para la emplazada, y como quiera necesita de permiso u autorización para su presentación, lo cual es conocido que las empresas justamente ese día, le encomiendas trabajos u obligaciones, que impiden muchas veces contar con su presencia.

#### **3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**



- Por supuesto.
4. **El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que, para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**
- Establecer medidas coercitivas como la imposición de multas, o que la actuación del testigo sea como una medida cautelar fuera del proceso, en el entendido de que la empleadora no tenga la oportunidad de conocer cuando sea su actuación (no indicar fecha).
5. **¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**
- Por el momento No.
6. **Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**
- Podría ser, así se evitaría más adelante, se impida la presencia del mismo, que el juez en ese momento disponga la actuación, lo importante es llegar a la verdad real de los hechos y resolver el conflicto de intereses.



Firmado digitalmente por DECENA  
RAZA Carla Betzabeth FAU  
20541763849 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 24.09.2022 12:17:37 -05:00



## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 21/09/2022
- ❖ **Hora:** 10:20 AM
- ❖ **Lugar:** Provincia de Corongo.
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** William Edgardo Torres Contreras
  - **Cargo:** Juez.

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.



Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

#### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

#### **Preguntas:**

##### **1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**

- Es un órgano de prueba que permite acreditar la pretensión de la parte que lo ofrece, aun cuando mantenga una relación de amistad o subordinación con la otra parte procesal.

##### **2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**

- Si bien es cierto que, en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no se ha indicado los apercibimientos que debe aplicarse en caso de su inasistencia del testigo adverso a la audiencia de pruebas; sin embargo, pueden aplicarse los apercibimientos previstos en el Código Procesal Civil, conforme se permite en las disposiciones complementarias.

##### **3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**

- Considero que, con la Nueva Ley Procesal del Trabajo se ha permitido que el proceso laboral se desarrolle con mayor celeridad, por lo tanto, al agotarse los apercibimientos previstos en el Código Procesal Civil, deberá el Juez aplicar las presunciones legales previstas en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal Laboral.



4. **El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que, para llegar a esa verdad material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**
- Considero que, implementar otras pautas para la concurrencia del testigo adverso sería perjudicial al principio de celeridad que debe existir en el proceso laboral.
5. **¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**
- No tuve la oportunidad de aplicar medidas para la presencia de testigos adversos, porque no fueron ofrecidos.
6. **Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**
- Considero que sí, porque en la audiencia de juzgamiento, podrá hacerse efectivo los apercibimientos y continuar con el desarrollo de la audiencia.

William Torres Contreras





## GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL

**Consentimiento informado:** La entrevista a realizarse es para poder contribuir con la investigación de tesis de los alumnos Carranza Mayo Manuel Santi y López Capa Margorie Katherine en la Tesis para obtener el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Santa, dicha investigación se titula: “EL TESTIGO ADVERSO Y LAS PAUTAS PARA GARANTIZAR SU PRESENCIA EN EL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL”, que tiene como objetivo determinar si resulta necesario establecer pautas que garantizarían la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, sobre la base del artículo 21 de la Ley N° 29497.

- ❖ **Fecha:** 07/09/2022
- ❖ **Hora:** 9:50 AM
- ❖ **Lugar:** Chimbote.
- ❖ **Entrevistadores:**
  - Bach. Carranza Mayo Manuel Santi
  - Bach. López Capa Margorie Katherine
- ❖ **Entrevistado:**
  - **Nombre:** Milko Adanaqué Vilcherrez
  - **Cargo:** Juez.

### Introducción:

Nuestra Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla en su segundo párrafo del artículo 21 el deber que tienen las partes de llevar a la audiencia de pruebas todos los medios probatorios que ofrecieron, bajo su costo, para su posterior admisión y actuación; dentro de uno de ellos, el testigo adverso. En tal sentido, cuando uno de los sujetos procesales ofrece a un testigo que brindará información en contra de los intereses de quien representa o depende; es decir al testigo adverso, se presentan inconvenientes para garantizar su presencia en la audiencia de juzgamiento o audiencia única.

Por lo expuesto, ejemplificamos, si un ex trabajador (demandante), demanda a su ex empleadora (empresa demandada), sobre el pago de sus beneficios sociales y en su demanda ofrece como medio probatorio la declaración testimonial de un trabajador de la empresa que tiene una condición superior en relación a los demás trabajadores (dirección o confianza); siendo así, el trabajador que se encuentra laborando en la empresa califica como testigo adverso, pues se encuentra identificado con la parte contraria, dicha identificación se origina por la relación laboral que mantiene con la empresa demandada.





Por lo cual, la presencia del testigo adverso no solo es necesaria para esclarecer los hechos controvertidos en el proceso laboral y su desarrollo normal en la audiencia de juzgamiento o audiencia única, sino también para que todos los medios probatorios concurren, para su posterior actuación si dicho medio probatorio se admitiera.

En ese sentido, nos preguntamos si existe la necesidad de establecer pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, ya que configura una regla excepcional en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el entendido que resulta poco probable que el testigo adverso asista a la audiencia de pruebas y su presencia sea determinante por el manejo de información relevante para resolver el conflicto.

Para ello hemos creído conveniente recurrir a los jueces de trabajo de las Cortes Superiores de Justicia del Perú con la finalidad de que absuelvan nuestras dudas respecto al tema y, contribuyan en investigaciones de esta índole.

### **Características de la entrevista:**

La presente entrevista se caracteriza por la confidencialidad de los datos brindados y tiene como finalidad el aporte académico a la presente investigación. La duración aproximada es de veinticinco minutos.

### **Preguntas:**

- 1. ¿Qué entiende usted por testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral?**
  - Persona que tiene información privilegiada que coadyuvará a lograr la verosimilitud en el proceso y que de algún modo se encuentra identificado con alguna de las partes.
- 2. ¿Considera usted que se garantiza la presencia del testigo adverso en el desarrollo del proceso laboral?**
  - No se garantiza, pues la NLPT establece que es obligación de las partes acudir a la audiencia con sus medios probatorios.
- 3. Ante la imposibilidad del demandante de llevar a la audiencia a un testigo adverso, ¿considera usted que resultaría necesario que se establezcan pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral, si se tiene en cuenta que dicha presencia es vital para el desarrollo del proceso?**
  - Si, en la medida que sea estrictamente necesaria y de forma excepcional.
- 4. El proceso laboral se inspira en uno de sus principios, entre ellos, el principio de veracidad, en mérito a ello, ¿cuáles considera usted que deberían ser las pautas a implementar para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, si consideramos que, para llegar a esa verdad**





**material, existe la necesidad de la concurrencia de todos los medios probatorios?**

- Citar al testigo adverso a la audiencia de juzgamiento o única, bajo apercibimiento de multa, sino concurre, a su segunda citación bajo apercibimiento de ser denunciado por el delito de resistencia o desobediencia a la autoridad.

**5. ¿En los procesos laborales, aplicó alguna pauta para garantizar la presencia del testigo adverso y si es así, cambió el curso del proceso?**

- Ninguna.

**6. Sobre la base del principio de concentración, ¿considera que las pautas para garantizar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral deben ejecutarse dentro de la audiencia de conciliación?**

- No, pues la presencia del testigo adverso se puede requerir incluso antes de la audiencia de conciliación, esto es, en la resolución que admite a trámite la demanda.



**Firma  
Digital**

Firmado digitalmente por ADANAQUE  
VILCHERREZ Milko FAU  
20541763849 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07.09.2022 09:50:31 -05:00



### 8.3. ANÁLISIS DEL CASO

DATOS GENERALES DEL CASO		
<p><b>N° DE EXPEDIENTE:</b> 01264-2019-0-2501-JR-LA-05</p> <p><b>MATERIA:</b> DESPIDO FRAUDULENTO</p> <p><b>DEMANDADO:</b> TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A. - TASA</p> <p><b>DEMANDANTE:</b> CASTILLO BERNAOLA JUAN ALEXANDER LONGOBARDI RUIZ MOISÉS JORGE</p>		
CASO 1 – EXPEDIENTE N° 1264-2019-0-2501-JR-LA-05		
EXPOSICIÓN DEL CASO	SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	SENTENCIA DE VISTA
<p>-El 02 de abril de 2019, el señor Castillo Bernaola y Longobardi Ruiz demandaron a la empresa TASA ante el 5to Juzgado Laboral - NLPT, sobre reposición por despido fraudulento, bajo los supuestos: a) se les imputa un hecho falso: abandono injustificado de su puesto de trabajo para realizar actividades ajenas a la labor encomendada, b) Han sido despedidos de manera fraudulenta, pues la carta de despido trasgrede el principio de tipicidad, en atención a que los hechos corresponden a otro supuesto normativo y que el supuesto fáctico no se enmarca como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual no se encuentra citado por la empresa demandada, c) Han sido despedidos de manera fraudulenta pues se ha fabricado medios probatorios, agregando palabras a los documentos anexados a la carta de imputación de cargos con la finalidad de pretender acreditar los hechos que se les atribuyen y d) Han sido despedidos de manera fraudulenta, pues se ha contravenido el principio de inmediatez.</p> <p>- Asimismo, en los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, a fin de esclarecer cómo acontecieron los hechos, ofrecen como testigos adversos: a) La declaración testimonial del señor José Fernando Miguel Asencio, quien ocupaba el cargo de Gestor de Recursos Humanos de la empresa TASA.</p> <p>-Al respecto, la defensa de la parte denunciada se comprometió a asegurar la presencia del testigo adverso; caso contrario el juez dispuso que, ante la falta de la concurrencia del mismo, será sujeto a una multa y/o sanción.</p>	<p>-El 5to Juzgado Laboral – NLPT, mediante resolución número ocho, emite sentencia de primera instancia, la misma que resuelve declarando infundada la demanda presentada por Juan Castillo Bernaola y Moisés Jorge Longobardi Ruiz contra Tecnológica de Alimentos S.A. sobre reposición al trabajo por despido fraudulento. En mérito a los siguientes fundamentos: i. En atención a la imputación de hecho falso, queda probado que cuando los demandantes decidieron ir al muelle al estar paralizado el proceso de descarga, no liberándolos de permanecer en el puesto de trabajo quedando a disposición del empleador, evidenciándose el abandono del puesto de trabajo. ii. Respecto a la afectación al Principio de Tipicidad, se acreditó que la parte demandada cumplió con describir los hechos y utilizar el inciso respectivo para subsumir la conducta de los demandantes y que ha sido comprendida por la defensa de estos, no siendo posible determinar que haya afectación al principio de tipicidad. iii. Sobre la fabricación de medios probatorios, refiere que los demandantes no lograron demostrar en el proceso que los documentos fueron falsificados. iv. En cuando a la afectación al Principio de Inmediatez, se acreditó que, por la complejidad del caso, siendo necesario entrevistarlos con la finalidad de clarificar los hechos y la necesidad de contar con mayor información justifica la dilación en el tiempo, entre otros., por lo cual, no se consideró que habría afectación al Principio de Inmediatez.</p>	<p>Por último, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante resolución número doce, emite sentencia de vista, la misma que resuelve confirmar la sentencia contenida en la resolución número ocho, que declara infundada la demanda presentada por Juan Castillo Bernaola y Moisés Jorge Longobardi Ruiz contra Tecnológica de Alimentos S.A. sobre reposición al trabajo por despido fraudulento.</p>



### CONCLUSIONES

Si bien es cierto, la NLPT indica que la persona que ofrece a un testigo es la persona que se entiende debe llevar al testigo a la audiencia de pruebas; por lo que deberá ir a con el demandante para que se cumpla con la actuación de este medio probatorio en la medida que, se admita como tal. Por lo cual, en el presente caso, el juez refiere que para avanzar un poco con el trámite y que en la continuación de la audiencia única puedan trabajar la audiencia por completo, sin que exista una suspensión, verifica que, dentro de los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, estaban proponiendo entre otros la declaración testimonial del Sr. José Fernando Miguel Asencio, quien tenía la calidad de gestor de Recursos Humanos de la parte demandada.

En ese sentido, se entiende que dicho testigo ofrecido es un trabajador de la empresa demandada, y lo real, y el sano juicio en el entendido que es difícil que cuando se trata de un ex trabajador quien ya no se encuentra laborando dentro de la empresa o ya no tiene vínculo laboral y es éste quien acciona y ofrece como testigo adverso, a un trabajador que tiene una jerarquía superior a este y que está ligado a la empresa demandada, es muy difícil que pueda asistir voluntariamente a la continuación de la audiencia única del presente caso.

Por lo que, el señor magistrado reconoció que la parte demandada indicó la finalidad de la declaración testimonial del testigo adverso; en consecuencia, concluyó que resultaría necesario la presencia del testigo adverso. En base a ello, preguntó a la parte demandada si existiría algún inconveniente que sean ellos quienes gestionen y se comprometan para la continuación de la audiencia única fijada, que el testigo adverso, el Sr. José Fernando Miguel Asencio pueda presentarse a la audiencia única.

En ese sentido, la parte demandada manifestó su compromiso de llevar al testigo adverso a la audiencia única, existiendo la implementación de las pautas para asegurar la presencia del testigo adverso en el nuevo modelo procesal laboral, indicándole a la parte demandada que dicho compromiso, trae consigo que por de ellos se le notificará debidamente al testigo adverso el Sr. José Fernando Miguel Asencio, para que pueda presentarse a la audiencia única y si es que no concurre, el testigo adverso y la parte demandada serán pasibles de una sanción.

Añadido a ello, respecto a la conducta de la parte demandada y del testigo adverso, refirió que, ante la inasistencia del testigo adverso a la audiencia única, dirá mucho qué decir, puesto que la conducta de ambos estará siendo evaluada por el magistrado.

Por lo cual, procedió a reprogramar la audiencia única, quedando en ese acto notificada a las partes para su concurrencia y para que intermedio de la empresa demandada, notifiquen al testigo adverso, al Sr. José Fernando Miguel Asencio, gestor de RR.HH de la empresa demandada para que concorra a la audiencia única a efectos de que pueda cumplir con su declaración como testigo en la medida también de que este medio probatorio como tal, se admita en la audiencia respectiva; y en el caso si se admitiera, no existiría ningún problema, porque ya estaría presente para su posterior actuación y llevar a cabo su declaración y en el caso que no fuera admitido, sencillamente, el juez le dirá que se puede retirar, puesto que la finalidad es que esté presente, a fin que no se pueda frustrar la audiencia, en la medida como tal que ese medio probatorio sea admitido.

### CONCLUSIONES

Al respecto, el magistrado en la audiencia de conciliación verificó que la parte demandante ofreció como medio probatorio la declaración testimonial del señor Juan Ramón De La Rosa Llorca, quien era el coordinador del área de Estandarizado, a fin de que reconozca si es su persona quien se reunió luego de la denuncia y que es su voz la que se escucha en el audio aportado; por lo cual, el magistrado reconoció que la parte demandada era el empleador del testigo adverso; por lo cual, el magistrado le formuló una pregunta a la parte demandada cuestionando indicando si habría algún inconveniente que por medio de los mismos se le notifique al Sr. Juan Ramón De La Rosa Llorca y que dispongan su permiso para efectos de que pueda concurrir a la audiencia de juzgamiento.

Dicho esto, la posición de la parte demandada fue reacia en un primer momento, puesto que, hizo referencia que la notificación al testigo adverso no debería efectuarse en el centro de labores, sino en el domicilio real del mismo o que si se le notifica en el centro de labores puede que el testigo adverso no se encuentre presente. En ese sentido, el juez precisó que ellos no notificarían directamente al testigo adverso en su centro de labores, sino que la notificación se llevaría a cabo a través de la parte demandada, quienes son ellos los que deben de comunicar al Sr. Juan Ramón De La



Rosa Llorca que debe concurrir a la audiencia de juzgamiento porque dentro de un proceso laboral lo están ofreciendo como testigo.

Ahora bien, el juez como director del proceso pretende solicitar la colaboración de las partes en el proceso laboral, ya que, si la parte contraria no se compromete en notificar al testigo adverso respecto de la concurrencia a la audiencia de pruebas, procederá a evaluar la conducta del abogado defensor y de la empresa demandada y tendrá que tomar las medidas para realizar por otras vías la notificación.

Lo que se pretende es abreviar trámites, realizando la notificación a través de la empresa demandada para que cuando se lleve a cabo en la audiencia de pruebas, el juez pueda iniciar y terminar y no tenga interrupción alguna.

En ese sentido, señaló que la debida notificación al testigo adverso lo realizará a través de la parte demandada, realizando en el mismo acto una constancia de notificación a fin que la parte demandada le notifique al testigo adverso y le brinde las facilidades como el permiso en el día de la audiencia de juzgamiento; por lo que, refirió que si el testigo adverso fue debidamente notificado por la empresa demandada y la misma le dio permiso ese día para que se apersona a la audiencia a testificar y a pesar de ello, no asiste a dicha audiencia, el magistrado señala que la constancia de notificación será bajo apercibimiento de multa y aplicará otras medidas como su conducción en grado de fuerza.

Lo expuesto, tiene su fundamento en que partir una audiencia de pruebas generaría un problema, ya que genera incomodidad en la parte demandada porque tendrá que presentarse nuevamente a la audiencia de juzgamiento, por parte del juzgador deberá revisar nuevamente el video cuando no siempre se cuenta con predisposición de tiempo y deberá emplear la memoria para tratar de refrescar las actuaciones procesales realizadas que pueden haber sido en semanas o incluso un mes antes, por tanto, la idea es la colaboración de las partes en el proceso en mérito a la NLPT.



<b>DATOS GENERALES DEL CASO</b>		
<p><b>N° DE EXPEDIENTE:</b> 02404-2019-0-2501-JR-LA-05</p> <p><b>MATERIA:</b> DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS</p> <p><b>DEMANDADO:</b> EMPRESA SIDERÚRGICA DEL PERÚ S.A.A. Y OTROS</p> <p><b>DEMANDANTE:</b> DEIVIS CRISTIAN CHIA DE LA CRUZ</p>		
<b>CASO 1 – EXPEDIENTE N° 02404-2019-0-2501-JR-LA-05</b>		
<b>EXPOSICIÓN DEL CASO</b>	<b>SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</b>	<b>SENTENCIA DE VISTA</b>
<p>-El 11 de julio de 2019, el señor Chia De La Cruz Deivis Cristian demandó a las empresas: EMPRESA SIDERURGICA DEL PERU S.A.A., MANPOWER PERU SA. y TAWA S.A.C. ante el 5to Juzgado Laboral - NLPT, sobre desnaturalización de contrato de trabajo y otros, se apoya en los supuestos: a) Laboró en el área de estandarizado, área directamente relacionada a una actividad principal de SIDERPERU, b) Recibió órdenes directamente de la usuaria; y, c) Laboró con personal estable realizando las mismas funciones, pese a ganar montos ínfimos.</p> <p>- Asimismo, en los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, a fin de esclarecer cómo acontecieron los hechos, ofrecen como testigos adversos: a) La declaración testimonial del señor Edwin Sebastián Temoche Guevara, quien ocupaba el cargo de Operador en el área de estandarizado de SIDERPERU.</p> <p>El juzgador señaló que la debida notificación al testigo adverso lo realizará a través de la parte demandada, realizando en el mismo acto una constancia de notificación a fin que la parte demandada le notifique al testigo adverso y le brinde las facilidades como el permiso en el día de la audiencia de juzgamiento; asimismo, señaló que si a pesar de ello, no asiste a dicha audiencia, el juzgador señalará que la constancia de notificación será bajo apercibimiento de multa y</p>	<p>El Quinto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante resolución número siete, emite sentencia de primera instancia, la misma que resuelve declarando infundada las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado y caducidad formuladas por la Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A., y fundada en parte la demanda interpuesta por Deivis Cristian Chia De la Cruz contra Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A., sobre reconocimiento de relación laboral y otros, y en consecuencia, se consideró una relación directa de naturaleza indeterminada entre el demandante y la demandada Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A. bajo el régimen laboral de la actividad privada, por desnaturalización de la intermediación laboral que habría existido entre esta empresa MANPOWER PERU S.A. y TAWA PERU S.A.C. en los periodos de prestación de servicios y al haberse superado el periodo de prueba no existiendo causa justificada para la separación del puesto.</p>	<p>Que, mediante resolución número dieciséis, el Tribunal Colegiado de la Sala Laboral Permanente emite sentencia de vista, la que resuelve confirmar la sentencia en el extremo que declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A., y confirmar la sentencia contenida en la resolución número siete en el extremo que declara fundada la demanda interpuesta por don Deivis Cristian Chia De la Cruz, sobre reconocimiento de relación laboral y reposición.</p>



aplicará otras medidas como su conducción en grado de fuerza.		
---	--	--

**CONCLUSIONES**

Al respecto, el magistrado en la audiencia de conciliación verificó que la parte demandante ofreció como medio probatorio la declaración testimonial del señor Juan Ramón De La Rosa Llorca, quien era el coordinador del área de Estandarizado, a fin de que reconozca si es su persona quien se reunió luego de la denuncia y que es su voz la que se escucha en el audio aportado; por lo cual, el magistrado reconoció que la parte demandada era el empleador del testigo adverso; por lo cual, el magistrado le formuló una pregunta a la parte demandada cuestionando indicando si habría algún inconveniente que por medio de los mismos se le notifique al Sr. Juan Ramón De La Rosa Llorca y que dispongan su permiso para efectos de que pueda concurrir a la audiencia de juzgamiento.

Dicho esto, la posición de la parte demandada fue reacia en un primer momento, puesto que, hizo referencia que la notificación al testigo adverso no debería efectuarse en el centro de labores, sino en el domicilio real del mismo o que si se le notifica en el centro de labores puede que el testigo adverso no se encuentre presente. En ese sentido, el juez precisó que ellos no notificarían directamente al testigo adverso en su centro de labores, sino que la notificación se llevaría a cabo a través de la parte demandada, quienes son ellos los que deben de comunicar al Sr. Juan Ramón De La Rosa Llorca que debe concurrir a la audiencia de juzgamiento porque dentro de un proceso laboral lo están ofreciendo como testigo.

Ahora bien, el juez como director del proceso pretende solicitar la colaboración de las partes en el proceso laboral, ya que, si la parte contraria no se compromete en notificar al testigo adverso respecto de la concurrencia a la audiencia de pruebas, procederá a evaluar la conducta del abogado defensor y de la empresa demandada y tendrá que tomar las medidas para realizar por otras vías la notificación.

Lo que se pretende es abreviar trámites, realizando la notificación a través de la empresa demandada para que cuando se lleve a cabo en la audiencia de pruebas, el juez pueda iniciar y terminar y no tenga interrupción alguna.

En ese sentido, señaló que la debida notificación al testigo adverso lo realizará a través de la parte demandada, realizando en el mismo acto una constancia de notificación a fin que la parte demandada le notifique al testigo adverso y le brinde las facilidades como el permiso en el día de la audiencia de juzgamiento; por lo que, refirió que si el testigo adverso fue debidamente notificado por la empresa demandada y la misma le dio permiso ese día para que se apersona a la audiencia a testificar y a pesar de ello, no asiste a dicha audiencia, el magistrado señala que la constancia de notificación será bajo apercibimiento de multa y aplicará otras medidas como su conducción en grado de fuerza.

Lo expuesto, tiene su fundamento en que partir una audiencia de pruebas generaría un problema, ya que genera incomodidad en la parte demandada porque tendrá que presentarse nuevamente a la audiencia de juzgamiento, por parte del juzgador deberá revisar nuevamente el video cuando no siempre se cuenta con predisposición de tiempo y deberá emplear la memoria para tratar de refrescar las actuaciones procesales realizadas que pueden haber sido en semanas o incluso un mes antes, por tanto, la idea es la colaboración de las partes en el proceso en mérito a la NLPT.



# El testigo adverso y las pautas para garantizar su presencia en el nuevo modelo procesal laboral

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uns.edu.pe">repositorio.uns.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="http://revistas.pucp.edu.pe">revistas.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://jurisprudenciacivil.com">jurisprudenciacivil.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://actualidadlaboral.com">actualidadlaboral.com</a> Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	

<1 %

10

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

<1 %

11

[andrescusi.files.wordpress.com](http://andrescusi.files.wordpress.com)

Fuente de Internet

<1 %

12

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

13

[doku.pub](http://doku.pub)

Fuente de Internet

<1 %

14

Terán Lara Stefany. "El rol del orientador educativo en escuelas secundarias : un estudio fenomenológico", TESIUNAM, 2018

Publicación

<1 %

15

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

<1 %

17

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

18

[www.yumpu.com](http://www.yumpu.com)

Fuente de Internet

<1 %

19

[www.derecho.usmp.edu.pe](http://www.derecho.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

20	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://fdocuments.mx">fdocuments.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://myslide.es">myslide.es</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://spij.minjus.gob.pe">spij.minjus.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://ebin.pub">ebin.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.dspace.unitru.edu.pe">www.dspace.unitru.edu.pe</a>	

Fuente de Internet

<1 %

32

Miralles Escobar Fernando. "La iniciativa probatoria del juez. Límites y presupuestos en el proceso civil del Distrito Federal", TESIUNAM, 2005

Publicación

<1 %

33

[revistas.pj.gob.pe](http://revistas.pj.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo