



PRIMERA
EDICIÓN
OFICIAL

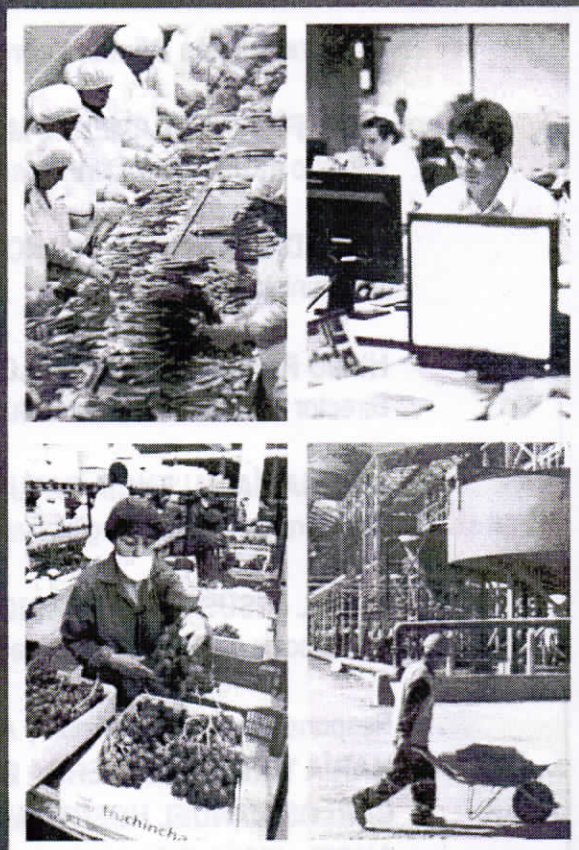


PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Nueva Ley Procesal del Trabajo


LEY N° 29497



*Además:
Normas Complementarias
Doctrina*






Hugo Ramiro Gómez Apac
Director Nacional de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Justicia

Primera Edición Oficial: Febrero 2012

JUAN FEDERICO JIMÉNEZ MAYOR
Ministro de Justicia y Derechos Humanos

EDA ADRIANA RIVAS FRANCHINI
Viceministra de Justicia

HUGO RAMIRO GÓMEZ APAC
Director Nacional de Asuntos Jurídicos

ANA MARÍA VALENCIA CATUNTA
Directora de Difusión Legislativa

ANGEL JESÚS TIZA HUARINGA
Subdirector de Publicaciones (e)

Responsables de la Revisión y Actualización:

MARÍA TERESA EZQUERRA BENAVIDES

CARLOS MANUEL HUERTO MALCA

ANGEL JESÚS TIZA HUARINGA

DERECHOS RESERVADOS: DECRETO LEGISLATIVO N° 822

2012 - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Scipión Llona 350 - Miraflores, Lima 18
Dirección Nacional de Asuntos Jurídicos

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2011-12080

Impresión: Editora Perú

Domicilio: Av. Alfonso Ugarte N° 873-Lima 1

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Por: Javier ARÉVALO VELA³⁸⁵

1. Introducción

Desde el 15 de julio de 2010 en el Perú se ha iniciado progresivamente la entrada en vigencia de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT) la cual introduce en nuestro ordenamiento laboral, el proceso por audiencias con predominio de la oralidad, al que en adelante llamaremos simplemente proceso oral; en sustitución del proceso predominantemente escrito, que venía regulando los juicios de trabajo desde setiembre de 1996 que empezó a regir la Ley N° 26636.

Dentro del nuevo modelo procesal el tratamiento de la teoría de la prueba es, sin lugar a dudas, uno de los tópicos más complejos e importantes; sin embargo la NLPT le dedica muy pocos artículos al tema, dejando al Código Procesal Civil (en adelante el CPC) llenar los vacíos que pudiera tener su texto, por ser la norma adjetiva civil, de aplicación supletoria al proceso laboral conforme a la Primera Disposición Transitoria de la NLPT. Esta situación no sería relevante si no 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 subordinados; característica que resulta ajena al CPC, para el cual, en principio, las partes actúan en igualdad de condiciones.

En las líneas siguientes desarrollaremos un breve análisis sobre las virtudes y defectos de la regulación de la actividad probatoria en la NLPT.

2. Definición

Si queremos buscar la raíz etimológica de la palabra prueba, encontramos que CAMPOS³⁸⁶ nos dice que proviene del latín "*probare*", "probar", "saborear", "intentar", "demostrar", "probar", en el sentido que nos interesa, es demostrar la existencia o la verdad de algo.

(385) Magister en Derecho por la UNMSM. Representante del Poder Judicial ante la Comisión que elaboró la Nueva Ley Procesal. Docente de la Maestría de Derecho del Trabajo en la Universidad San Martín de Porres. E-mail: arevalovela@yahoo.es.

(386) CAMPOS RIVERA, Domingo; 2003; Derecho Procesal Laboral, pág.160; Editorial Themis S.A.; Bogotá.

Desde un punto de vista gramatical el DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, refiriéndose al significado que, en el Derecho tiene la palabra “prueba”, la define como la: “Justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley”.³⁸⁷

Si revisamos textos jurídicos históricos encontraremos que la Tercera Partida de Alfonso X, El Sabio, en su Título XIV, definió la prueba en los términos siguientes: “Prueba es averiguamiento que faze en juizio en razón de alguna cofa que es dubdofa”.³⁸⁸

CHIOVENDA por su parte nos dice que “probar significa crear el convencimiento del juez con respecto a la existencia o no existencia de hechos de importancia en el proceso”.³⁸⁹

ALSINA citado por RODRIGUEZ sostiene que la prueba es “la comprobación judicial, por los medios que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende”.³⁹⁰

CERDA³⁹¹, teniendo en cuenta que existen varios significados que corresponden a diversos aspectos del mismo concepto, sostiene que sobre la prueba, se puede extraer claramente tres acepciones: prueba como medio, prueba como actividad y prueba como resultado.

- **La prueba como medio**, se refiere 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 del proceso, para ofrecer y producir los elementos de prueba al interior del mismo.
- **La prueba como resultado**, se refiere al efecto que produce en la decisión del juez la prueba actuada.

Por nuestra parte creemos que la prueba es la demostración de la veracidad de los hechos discutidos en el proceso, a través de la valoración que hace el juez de los elementos de prueba incorporados al mismo utilizando los medios de prueba llamados también medios probatorios.

(387) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 2001; Tomo II; Vigésima Segunda Edición, pág.1853; Editorial Espasa Calpe S.A., Madrid – España.

(388) CÓDIGO DE LAS SIETE PARTIDAS: Tercera Partida; Edición Boletín Oficial del Estado, pág.67; Madrid

(389) CHIOVENDA, Giuseppe; 2008; Instituciones de Derecho Procesal Civil; pág.501; Editorial Jurídica Universitaria; México.

(390) RODRIGUEZ DOMINGUEZ, Elvito; 2005; Manual de Derecho Procesal Civil, Sexta Edición, pág.107; Editora Jurídica Grijley; Lima.

(391) CERDA SAN MARTIN, Rodrigo; 2010; Elementos Fundamentales de la Actividad Probatoria; Primera Edición; pág.36; Editorial Librotecnia; Santiago de Chile.

3. Los medios de prueba

La NLPT no define los medios de prueba ni señala su finalidad, es por ello que nos permitimos definirlos como las herramientas procesales aportadas por las partes y excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar dentro del proceso sus afirmaciones sobre hechos y producir convicción en el juzgador.

Respecto a la finalidad de los medios de prueba, CARRIÓN nos dice: “la finalidad de los medios probatorios es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va a declarar el derecho pretendido; esa determinación se hace utilizándose, como se ha anotado, los medios probatorios permitidos por el ordenamiento procesal”³⁹².

En el plano del derecho positivo encontramos que el artículo 188^º del CPC atribuye a los medios de prueba tres finalidades: a) acreditar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las partes; b) crear en el juez convicción respecto de los hechos materia de la controversia; y c) servir de fundamento a las decisiones judiciales.

4. La prueba como derecho fundamental

Desde el punto de vista del Derecho Constitucional la prueba es un derecho fundamental que según PRIORI comprende cinco aspectos: derecho a ofrecer medios probatorios, derecho a que se admitan los medios probatorios ofrecidos, derecho a que se actúen los medios probatorios admitidos, derecho a que se valoren los medios probatorios actuados y derecho a la conservación de los medios de prueba³⁹³. Todos estos derechos han sido materia de reconocimiento por el Tribunal Constitucional en sus sentencias recaídas en los Expedientes Nos.6712-2005-HC/TC, 1014-2007-PHC/TC y 1934-2003-HC/TC.

4.1 Derecho a ofrecer medios probatorios

De acuerdo a este derecho toda parte en 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.

4.2. Derecho a la admisión de los medios probatorios ofrecidos

Consiste en el derecho de la parte que ha ofrecido medios de prueba a que los mismos sean admitidos, salvo que resulten inadmisibles, improcedentes o impertinentes.

(392) CARRION LUGO, Jorge; 2000; Tratado de Derecho Procesal Civil, T. II, Primera Edición, pág. 23; Editora Jurídica Grijley; Lima.

(393) PRIORI POSADA, Giovanni; 2011; Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edición; págs.152-153; ARA Editores; Lima.

4.3. Derecho a la actuación de los medios probatorios admitidos

Se manifiesta 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.

4.4. 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.

4.5. Derecho a la conservación de los medios de prueba

Consiste en 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.

5. Medios de prueba admisibles en el proceso laboral

La NLPT no señala expresamente cuáles son los medios de prueba propios del proceso laboral, sin embargo se desprende de su articulado que reconoce como medios probatorios típicos del proceso laboral los siguientes:

- a) La declaración de parte (Art. 25º);
- b) La declaración de testigos (Art. 26º);
- c) La exhibición de planillas (Art. 27º)
- d) La pericia (Art. 28º); y
- e) La inspección judicial (Art. 46º inc.5).

Por otra parte consideramos que por aplicación supletoria del artículo 191º del CPC resultan admisibles además, todos los medios probatorios atípicos, que puedan contribuir a la formación del criterio del juez, siempre y cuando tengan carácter lícito, es decir no estén expresamente prohibidos por la ley o que sean contrarios al orden público o a la moral.

6. Oportunidad para ofrecer los medios de prueba

De acuerdo con la NLPT, la única oportunidad para que las partes puedan ofrecer los medios de prueba que pretenden hacer valer a su favor, es con la demanda y con la contestación de la misma (Art.21º primer párrafo).

Por excepción se admite su ofrecimiento hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad (Art.21º primer párrafo in fine).

Las partes están obligadas a asistir a la audiencia donde se actuarán las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer respecto de las cuestiones probatorias.

Esta actividad de las partes se desarrolla, bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio que el juez los admita o rechace en el momento de su participación (Art. 21º segundo párrafo).

La inasistencia de los testigos o peritos ofrecidos, así como la falta de presentación de documentos, en ningún caso impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de las pruebas actuadas, quedan acreditados los hechos necesitados de probanza (Art. 21º segundo párrafo in fine).

Salvo las excepciones que la propia NLPT contempla, la presentación extemporánea de medios de prueba no acarrea la nulidad de la sentencia apelada (Art. 21º tercer párrafo).

Respetando la preclusión procesal, la NLPT señala expresamente que los medios de prueba presentados extemporáneamente no pueden servir de fundamento de la sentencia (Art. 21º último párrafo).

7. Actuación de los medios de prueba

Tratándose de procesos ordinarios la oportunidad para actuar los medios de prueba, según la NLPT, es la Audiencia de Juzgamiento; mientras que en los procesos abreviados es la Audiencia Única, salvo aquellos que excepcionalmente se actúen en lugar distinto como es el caso de la inspección judicial (Art. 46º y 49º).

8. La carga de la prueba y su inversión

La carga de la prueba es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al juez adquirir una convicción, en base a la cual declare el derecho controvertido.

En el Derecho procesal la regla general es que quien alega un hecho debe probarlo; sin embargo, en materia procesal del trabajo esta regla se invierte en ciertos casos, en que el empleador es quien debe probar los hechos que fundamentan su posición, tal como es el caso de la causal del despido.

La inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia. El fundamento de esta regla radica en el hecho que al ser

considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que por el contrario el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a dichos medios.

La inversión de la carga de la prueba no puede entenderse como una regla de carácter absoluto a favor del trabajador, por tal motivo creemos que ella sólo debe aplicarse en los casos taxativamente señalados en la ley, debiendo en todos los demás, el trabajador probar los hechos que alega.

8.1 La carga probatoria del trabajador o ex trabajador

La NLPT, siguiendo la regla ya mencionada de que quien 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 los que cabe resaltar:

a) **Acreditar la prestación personal de servicios**

La NLPT ha mantenido la regla contenida en sus antecesoras en el sentido que corresponde al trabajador probar la prestación personal de servicios. 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. (Art. 23º.3)

La experiencia nos demuestra que los medios de prueba más comunes que se utilizan para la prueba de la relación laboral son los documentos y los testigos.

b) **La prueba de la existencia del despido**

La carga probatoria del despido corresponde al trabajador que afirma haber sido despedido.

El artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR (en adelante la LPCL) ha establecido que:

“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.

En la práctica cotidiana hemos podido apreciar que para probar que ha sido despedido el trabajador suele utilizar los medios de prueba siguientes:

- Carta notarial u otra comunicación escrita mediante la cual se le comunica que está despedido (D.S. N° 003-97-TR Art. 32°);
- Acta de inspección especial de verificación de despido, efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo (D.S. N° 001-96-TR, Art. 45° primer párrafo);
- Constataciones realizadas por la Autoridad Policial (D.S. N° 001-96-TR, Art. 45° segundo párrafo).

c) 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 (Art. 23°.3.a).

d) La prueba del motivo de nulidad alegado

La NLPT indica que corresponde al trabajador probar el motivo de nulidad de su despido cuando la invoque (Art. 23°.3, b, primera parte); 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, creemos que se debe seguir aplicando el criterio adoptado por el Acuerdo N° 07 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 motivó el despido"*.

Lo antes indicado no debe llevarnos a la errónea interpretación que el acuerdo plenario haya liberado al trabajador de su carga probatoria, sino que ha atenuado la misma en el sentido que su obligación está referida al aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad previstas en la ley sustantiva.

En consecuencia, el trabajador no está exonerado de probar la causal de nulidad que invoca, pues, afirmar lo contrario abriría el camino para que todo trabajador despedido, alegase a su favor la existencia de una causal de nulidad de su despido, con lo que se trasladaría al empleador la carga probatoria, lo que no solo sería contrario al texto expreso de la ley, sino convertiría en una situación irrazonable la actividad probatoria en los procesos por nulidad del despido.

MONEREO, comentando sobre la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad del despido en nuestro medio) sostiene que: "El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, sólo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de ésta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido".³⁹⁴

En conclusión podemos afirmar que si el trabajador no prueba por lo menos indiciariamente la causal de nulidad de su despido el empleador deberá ser absuelto de la demanda conforme a lo previsto en el artículo 200º del CPC.

e) La prueba del acto de hostilidad padecido

El acto de hostilidad es aquella conducta ilegal o injustificada ejecutada por el empleador o sus representantes en contra del trabajador con vínculo laboral vigente, mediante la cual se desconoce o lesiona sus derechos con la finalidad de obtener a costa de él alguna ventaja indebida o presionarlo a extinguir el vínculo laboral. Actualmente los actos de hostilidad se encuentran tipificados en el artículo 30º de la LPCL, el artículo 12º inciso b) del Decreto Supremo Nº 008-2002-TR, el artículo 7º de la Ley Nº 27409, el artículo 8º de la Ley Nº 27942 modificado por la Ley Nº 29430, entre otras normas legales.

(394) MONEREO PÉREZ, José Luis; 1996; La Carga de la Prueba en los Despidos Lesivos de Derechos Fundamentales; pág. 13; Editorial Tirant lo Blanch; Valencia.

La NLPT, ha considerado que por ser los actos de hostilidad conductas dañosas a los derechos del trabajador, deba ser él quien tenga que probarlos, pues, muchas veces las supuestas conductas hostilizatorias no son más que un ejercicio válido del poder de dirección del que goza el empleador, no pudiendo presumirse que las decisiones del patrono por si solas persigan afectar los derechos del trabajador (Art. 23.3, b, in fine).

f) La existencia del daño alegado

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

La esfera personal está referida tanto al aspecto físico o 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.

Siendo el trabajador quien está afirmando sufrir un detrimento físico o patrimonial y lo cuantifica, resulta acertado que sea él quien tenga que probarlo.

8.2. La carga probatoria del empleador

La NLPT, parte de la concepción que el empleador por tener la administración del centro de trabajo y ejerce el poder de dirección, cuenta con mayores facilidades para acceder a los objetos de prueba, es por esta razón que le asigna la carga probatoria respecto de los tópicos siguientes: a) el pago; b) el cumplimiento de las normas legales; c) el cumplimiento de las normas contractuales, su extinción 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 (Art. 23^o.4).

8.3 Los indicios

De acuerdo con la NLPT, el indicio es señal, signo, vestigio, rastro o huella probados, que lleva al hecho desconocido que se quiere averiguar o descubrir.

OBANDO los define en los términos siguientes: "El indicio puede considerarse una representación o un signo, que conduce al descubrimiento de algo desconocido posible de demostrar o saber.

Del indicio se obtiene, por inferencia o razonamiento inductivo, un resultado desconocido. Del hecho indicador se infiere el indicado y desconocido hasta ese momento. Es, pues, el indicio el hecho significativo del cual resulta, mediante raciocinio o reflexión lógica, un hecho ignorado que se busca demostrar.”³⁹⁵

De acuerdo con la NLPT, aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (Art. 23^o.5).

9. Valoración de la prueba

Es la actividad racional del Juez mediante la cual valora cualitativamente los medios de prueba, tanto aportados por las partes como ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción para resolver en determinado sentido.

La doctrina admite como sistemas para evaluar la prueba los siguientes: el de prueba tasada, el de libre convicción y el de las reglas de la sana crítica.

- a) **Sistema de prueba legal o tarifada:** En este caso es la ley la que otorga previamente el valor probatorio de cada medio de prueba. Este sistema actualmente ha devenido en obsoleto, pues, convierte la actividad del juez a una operación aritmética de suma y resta de pruebas.
- b) **Sistema de libre convicción:** En este sistema el juez valora la prueba en forma libre sin sujetarse a criterio pre establecido alguno. El Juez toma su decisión teniendo en cuenta las pruebas que corren en autos y aún fuera de éstos. Este sistema es criticado, pues, se considera que puede favorecer la arbitrariedad judicial.
- c) **Sistema de la sana crítica:** En este sistema el juez valora las pruebas de acuerdo a las reglas de la lógica y de la experiencia.

La NLPT acertadamente no contiene una disposición que indique al juez cuántos y cuáles deben ser los medios de prueba que deben formar su convicción al sentenciar, sino que por

(395) OBANDO GARRIDO, José María; 2010; Derecho Procesal Laboral. 5^a. Edición. págs. 502-503; Ediciones TUN-VIMOR; Colombia.

el contrario le permite valorarlos en forma conjunta utilizando su apreciación razonada y conocimientos, es decir, adopta el criterio de la sana crítica previsto en el Art. 197º del CPC.

10. Medios de prueba impertinentes, improcedentes o innecesarios

Los medios de prueba deben estar relacionados sólo a los hechos que necesitan ser probados, en tal sentido no deberá admitirse aquellos que resulten impertinentes, improcedentes o innecesarios para el proceso.

La prueba será **impertinente** cuando no tiene relación con el tema controvertido, tal sería el caso de la prueba de revisión de planillas para probar una enfermedad profesional.

La prueba será **improcedente** cuando no se adecúa a la ley, sea porque es ofrecida fuera de la oportunidad procesal que corresponda (demanda o contestación), o porque resulta extemporánea (fuera del plazo procesal otorgado para su presentación).

La prueba será **innecesaria** cuando tiene carácter reiterativo de otras pruebas, cuando esté referida a hechos notorios o cuando está referida a hechos aceptados por ambas partes. (CPC. Art. 190º).

11. Hechos que no necesitan actuación probatoria

La NLPT en su artículo 46º inciso 1 indica cuales son los hechos que no necesitan actuación probatoria los cuales a saber son:

- **Hechos admitidos**, son los reconocidos por las partes, o los que el demandado no niega expresamente en su contestación de la demanda.
- **Hechos presumidos por ley**, son aquellos a los que la ley les otorga tal naturaleza, es decir los que el legislador ha previsto que se tengan por verdaderos. HINOSTROZA explica el fundamento de esta presunción en los términos siguientes: "Las hipótesis tenidas como verdaderas obedecen a razones de política jurídica para de esta manera excluir de controversia hechos que por lo general suceden de la forma prevista por el legislador; también se busca quitar del debate hechos normales que constituyen efectos naturales de otros hechos considerados como causas; o simplemente la razón de ser de una presunción reposará en la imposibilidad o grave dificultad de prueba de algún hecho, circunstancia en la que ha sido preferible establecer en la ley una consecuencia que, si bien se da en la mayor parte de los casos, puede no presentarse en alguno de ellos."³⁹⁶

(396) HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto; 2010; Derecho Procesal Civil, *Medios probatorios*; Tomo III; pág.56; Jurista Editores, Lima.

Lo dicho en la declaración de parte es irrevocable, debiendo el juez apreciar la rectificación del recurrente, si ésta se presentara (CPC. Art. 216º).

Ordinariamente la declaración prestada por una de las partes no debe dividirse, sin embargo por excepción el Juez al valorarla puede dividirla si comprende hechos diversos, independientes entre sí; o se demuestra la falsedad de una parte de lo declarado (CPC. Art. 215º).

La declaración asimilada es aquella declaración contenida en actuaciones judiciales o escritos de las partes, las mismas que mantienen su validez, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa (CPC. Art. 221º).

13. La declaración testimonial

El proceso persigue como objetivo el conocimiento de la verdad legal racional de los hechos que originaron la litis, siendo el caso que muchas veces esta información debe ser buscada en personas ajenas al proceso laboral, quienes pueden aportar información valiosa sobre los hechos controvertidos, sea porque los han presenciado o porque les han sido contados por terceros, resultando por ello necesario incorporar al proceso sus versiones, con la finalidad de crear convicción en el juez y de servirle de fundamento al momento de sentenciar. Estas personas son los testigos.

La NLPT, al igual que su antecesora la Ley Nº 26636, sólo dedica expresamente un artículo a la declaración testimonial, por lo que de conformidad con la Primera Disposición Complementaria de la nueva norma adjetiva laboral, su regulación deberá efectuarse supletoriamente con sujeción a las normas del CPC en tanto no contradigan la naturaleza del proceso laboral.

Respecto de la declaración testimonial como medio de prueba, HENRIQUEZ nos dice que "...es un medio de constatación de un hecho a través de la afirmación (atestación) que de él hace una persona, por haberlo percibido ocularmente o a través de otros sentidos, o por habérselo referido otro sujeto".³⁹⁸

No debemos olvidar que el testigo no solo debe tener información sobre los hechos, sino que además debe gozar de aptitud psicofísica para conocerlos y no tener impedimento legal para declarar en juicio. Así por ejemplo, no podría declarar como testigo presencial de un hecho, una persona privada de la vista, ni tampoco podría actuar como testigo quien tiene interés directo en el resultado del litigio.

(398) HENRIQUEZ LA ROCHE, Ricardo; 2006; Nuevo Proceso Laboral Venezolano; Tercera Edición; pág. 354; Editora CEJUZ; Caracas.

En cuanto a la declaración del testigo, debe estar referida a los hechos que han sido oídos o presenciados directamente por él o que le han sido contados por terceros, en este caso se les denomina "testigos de oídas"; respecto de esta última clase de testigos PRIORI nos dice que: "Existen legislaciones que prohíben claramente este tipo de testigos, pero no es el caso de la ley procesal laboral peruana, con lo que en virtud del principio de libertad probatoria, no podría rechazarse el ofrecimiento de este medio probatorio".³⁹⁹

En el proceso laboral, la prueba testimonial cobra especial importancia porque en muchos casos constituye el único medio con que cuenta el trabajador para demostrar sus afirmaciones sobre hechos pasados, tal como ocurre cuando su empleador le niega el reconocimiento del vínculo laboral.

Respecto a las personas que pueden declarar como testigos, debemos decir que en principio se presume *juris tantum* que toda persona goza de habilidad para declarar como testigo, salvo que se verifique que se encuentra afectada por alguna inhabilidad física o por un impedimento legal.

Adecuando los alcances del artículo 229^o del CPC al procedimiento laboral, podemos afirmar que, se encuentran prohibidos de declarar como testigos:

- a) Los absolutamente incapaces,
- b) Los condenados por algún delito que afecte su idoneidad,
- c) Los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad, el cónyuge o concubino,
- d) El que tenga interés, directo o indirecto, en el resultado del proceso;
- e) El Juez o auxiliar de justicia, en el proceso que conocen.

Por el contrario en el proceso laboral se permite expresamente que declaren como testigos los trabajadores del empleador que es parte en el proceso.

Además a diferencia de la norma adjetiva civil, en el proceso laboral se admite como habilitados para declarar en calidad de testigos a los adolescentes que trabajan, pues, el Código de los Niños y Adolescentes, en su Capítulo IV, al permitirles laborar para un empleador les otorga la calidad de trabajadores, pudiendo darse el caso que en su condición de tales tomen conocimiento de hechos relacionados con una controversia que se discute en juicio.

(399) PRIORI POSADA, Giovanni: Op. Cit. pág. 168.

En relación con la actuación de la prueba testimonial se siguen las reglas siguientes:

- a) Solo se puede ofrecer hasta tres testigos para cada uno de los hechos controvertidos. En ningún caso el número de testigos de cada parte será más de seis (CPC. Art. 226º). Consideramos que esta regla debe interpretarse de acuerdo la NLPT respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- b) El día de la audiencia los testigos no presencian el desarrollo de la misma y solo ingresan al local en el momento que corresponda. (NLPT, Art. 26º primer párrafo).

Sobre esta disposición PRIORI comenta lo siguiente:

“La declaración de testigos se desarrolla de manera similar que la declaración de parte, con la única diferencia de que los testigos no están presentes durante toda la audiencia.

Esta circunstancia puede ser aprovechada por las partes, puesto que el testigo no sabe en realidad lo que se ha estado diciendo en la audiencia y, por eso, no tiene como saber el trámite de esta audiencia.

Esto puede generar gran ventaja, porque las preguntas que se hagan a los testigos pueden basarse en acontecimientos que sucedieron al momento de interrogar a las partes y, por más que el testigo cuestionado haya tenido algún tipo de preparación previa a la audiencia, no podrá ser entrenado para contestar preguntas sobre situaciones tan recientes.

Por lo demás, los interrogatorios a los testigos deberán tener también un objetivo claro, es decir, las preguntas deberán estar dirigidas a conseguir cierto tipo de información que será útil para el juzgador”⁴⁰⁰

- c) Los testigos son juramentados en la Audiencia de Juzgamiento conjuntamente con otros participantes en la misma. (NLPT, Art. 46º Inc. 5).
- d) Los testigos pueden ser objeto de interrogatorio y contrainterrogatorio, por el juez y los abogados de las partes en la etapa probatoria. El interrogatorio es realizado en primer lugar por el abogado de la parte que ofrece la prueba, podrá contrainterrogar la otra; manteniendo el juez en todo momento la facultad de formular de oficio las preguntas que considere pertinentes y de ejercer el control sobre las preguntas realizadas. (NLPT, Art. 12º Inc. 12.1).

(400) PRIORI POSADA, Giovanni: Op. Cit. pág. 169.

- e) Tratándose de trabajadores activos, el secretario del juzgado debe expedirles constancia de asistencia con la que justificarán su inasistencia ante su empleador y percibir el pago de su remuneración por el tiempo de ausencia para concurrir la diligencia judicial. (NLPT, Art. 26º segundo párrafo).

14. Los documentos

El CPC en su artículo 233º define que documento “es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”.

CAMPOS explicando la diferencia entre documento e instrumento nos dice lo siguiente: “Ordinariamente, cuando se habla de “documento”, se piensa en un escrito, esto es, en un instrumento.

Debe por ello aclararse que el concepto de documento es genérico, en tanto que el de escrito o de instrumento es específico. El documento es, pues, el género; el escrito, el instrumento, es sólo una especie de aquel.

Lógicamente, a más de los documentos escritos, o instrumentos, existen infinidad de documentos que si bien no reúnen las características de escrito, sí responden a la noción de documentos. Entre ellos se encuentran los monumentos, las estatuas, los retratos, las fotografías, las radiografías, las grabaciones magnetofónicas, etc.⁴⁰¹

Nuestro ordenamiento procesal civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, considera como documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado (CPC, Art. 234º modificado por el artículo 5º de la Ley Nº 26612).

La NLPT solo hace referencia a las planillas de pago, sin embargo existen otros documentos de gran importancia en el proceso laboral, no mencionados en la NLPT, que creemos también nos merecen un breve comentario.

14.1. Las planillas de pago

Es el documento en el cual los empleadores están obligados a registrar a sus trabajadores consignando los datos personales, laborales y todos los demás exigidos por la normatividad vigente.

(401) CAMPOS RIVERA, Domingo: Op. Cit. pág.190

En nuestro medio el artículo 2º del Decreto Supremo N° 001-98-TR publicado el 22 de enero de 1998 estableció que las planillas podían ser llevadas a elección del empleador, en libros, hojas sueltas o microformas, sin embargo el artículo 2º del Decreto Supremo N° 018-2007-TR publicado el 28 de agosto de 2007 modificado por el artículo 4º del Decreto Supremo N° 008-2011-TR, publicado el 05 de junio de 2011, introduce la obligación de llevar la Planilla Electrónica y presentarla ante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo todos los empleadores que cuenten con uno o más trabajadores, con excepción de aquellos empleadores que efectúen la inscripción ante ESSALUD mediante la presentación del formulario N° 402 “Retenciones y contribuciones sobre remuneraciones” siempre que estos últimos no tengan más de tres trabajadores.

El artículo 3º del el Decreto Supremo N° 018-2007-TR encarga a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) recepcionar la planilla electrónica a través de medios informáticos de parte de los empleadores, facultándola a emitir las normas que regulen la forma y condiciones del soporte electrónico de dicha planilla, así como las de su envío. Una vez efectuado el envío de la planilla electrónica a la SUNAT, esta entidad pondrá a disposición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicho documento de acuerdo al procedimiento que establezcan las normas que se dicten.

En uso de la facultad antes mencionada la SUNAT mediante Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT, publicada el 05 de julio de 2011 en el Diario Oficial “El Peruano”, ha aprobado las normas y procedimientos para la presentación de la Planilla Electrónica conformada por el Registro de Información Laboral y la Planilla Mensual de Pagos así como la presentación de declaraciones de los empleadores, habiendo sido complementada esta norma por la Resolución de Superintendencia N° 211-2011/SUNAT publicada el 23 de agosto de 2011 que modifica el PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - Versión 2.0 y el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601- Versión 1.9.

Posteriormente se ha dictado la Resolución Ministerial N° 252-2011-TR publicada el 24 de agosto de 2011 que dispone que, excepcionalmente, la SUNAT determine los casos en que se presentará la PLAME utilizando el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual 0601 y la Resolución de Superintendencia N° 212-2011/SUNAT publicada el 27 de agosto de 2011 que resuelve postergar la utilización del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601 - versión 2.0 y establece los supuestos para su implementación gradual.

Teniendo en cuenta la nuevas formas de llevado de las planillas, la NLPT ha reconocido que la exhibición de las mismas se tiene por cumplida con la presentación por el

empleador de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba, es evidente que el legislador se refiere al caso que las planillas se lleven en libros. Para el caso de las planillas electrónicas la NLPT dispone que el Juez ordenará al funcionario correspondiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el brindar tal información, lo que entendemos es en soporte magnético o en su defecto brindar la información solicitada en copias certificadas expedidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, con lo que se reemplaza la exhibición electrónica (Art. 25º).

De conformidad con el artículo 21º del Decreto Supremo N° 001-98-TR publicado el 22 de enero de 1998, los empleadores están obligados a conservar sus planillas, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes, hasta cinco años de efectuado el pago.

Con la finalidad de facilitar la remisión de las planillas electrónicas a los juzgados de trabajo, la Cuarta Disposición Transitoria de la NLPT ha dispuesto que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implemente un sistema de remisión electrónica de las planillas electrónicas.

Para tal efecto el requerimiento de información debe ser enviado por el juzgado al correo electrónico habilitado para tal fin por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El funcionario responsable dará respuesta, también por correo electrónico, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Dicha respuesta debe contener la información presentada en cuadros tabulados, agregándose las explicaciones que fuesen necesarias.

En cumplimiento del mandato de la NLPT, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha emitido la Resolución Ministerial N° 163-2010-TR del 15 de julio de 2010 en la cual ha establecido textualmente lo siguiente:

“Artículo 1º.- Designar al Director General de la Oficina de Estadística e Informática, como responsable del sistema de remisión electrónica de información de las planillas electrónicas, en el marco de lo dispuesto por la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 29497, que aprueba la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo 2º.- El responsable a que se refiere el artículo anterior, establecerá las acciones administrativas que sean necesarias para la adecuada aplicación de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 29497”.

14.2. Las boletas de pago

La boleta de pago es el documento que el empleador entrega al trabajador como constancia de haberle abonado su remuneración.

La Tercera disposición Final del Decreto Supremo N° 018-2007-TR publicado el 28 de agosto de 2007, autorizó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a regular la entrega de boletas de pago por medios electrónicos, por aquellos empleadores que decidan optar por dicho sistema.

El artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 020-2008-TR del 17 de enero de 2008, ha establecido la obligación de los empleadores que utilicen planillas electrónicas de entregar el original de la boleta de pago al trabajador, a más tardar, el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago conteniendo la información mínima que dicho dispositivo legal establece.

Recientemente el Decreto Supremo N° 009-2011-TR, publicado el 23 de julio de 2011, modificadorio de los artículos 18° y 19° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, teniendo en cuenta las innovaciones tecnológicas introducidas respecto de las planillas de pago ha establecido una nueva regulación respecto de las boletas de pago que se transcribe a continuación:

“Artículo 18°.- (..)

El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga por terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente, o mediante el empleo de tecnologías de la información y comunicación.

En los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia del depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador.

La boleta de pago contiene los mismos datos que figuran en las correspondientes planillas.

En los casos que el empleador cuente con menos de cien trabajadores, la boleta de pago deberá ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal. En los casos en que se cuente con más de cien trabajadores, la firma ológrafa y el sellado manual de las boletas de pago podrán ser reemplazados por la firma digitalizada, previo acuerdo con los trabajadores, e inscripción en el registro de firmas a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.”

“Artículo 19°.- *La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado quedará en*

poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el empleador no supiera firmar, imprimirá su huella digital.

Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Alternativamente y, previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, Intranet, Correo Electrónico, u otros de similar naturaleza, siempre y cuando se deje constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador.

En ambos casos, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador.”

Al igual que en el caso de las planillas de pago, y por mandato de la misma norma, los empleadores están obligados a conservar las boletas de pago hasta cinco años de efectuado el pago.

La exhibición de las boletas de pago es un medio de prueba al que puede recurrirse en el proceso laboral sobre todo para probar la relación laboral, la fecha de ingreso y montos remunerativos y otros pagos percibidos por el trabajador.

14.3. Registro de Control de Asistencia

El artículo 1º del Decreto Supremo N° 004-2006-TR modificado por el artículo 2º del Decreto Supremo N° 010-2008-TR, dispone que todo empleador sujeto al régimen de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en la que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. En este registro se incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y el personal es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o subcontratistas. No existe la obligación de llevar este control de asistencia para los trabajadores de dirección que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que presten servicios intermitentes durante el día.

El artículo 3º del Decreto Supremo N° 004-2006-TR modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2006-TR, permite que el registro de control de asistencia pueda ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

Según el artículo 6º del Decreto Supremo N° 004-2006-TR modificado por el artículo 1º del Decreto Supremo N° 01-2006-TR, el empleador está obligado a conservar los registros de asistencia hasta por cinco años después de generados.

La exhibición del registro de control de asistencia es un medio probatorio al que puede recurrirse en el proceso laboral para probar la concurrencia al trabajo y las horas trabajadas.

14.4. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo

El artículo 28º de la Ley N° 29783 publicada el 20 de agosto de 2011, establece la obligación de los empleadores de implementar los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo ser éstos llevados a través de medios físicos o electrónicos. Dichos registros deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

La norma antes citada deja al reglamento el establecer cuáles serán los registros obligatorios para el empleador, sin embargo precisa que los registros relativos a enfermedades ocupacionales deben ser conservados por un periodo de veinte años.

La exhibición de los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo es un medio probatorio al que puede ofrecerse en el proceso laboral cuando se discuta pretensiones relativas a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

14.5. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

El artículo 87º de la Ley N° 29783 ha dispuesto que las entidades empleadoras cuenten con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, y mantenerse archivado por espacio de diez años posteriores al suceso.

La exhibición del Registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos es un medio probatorio al que puede ofrecerse en el proceso laboral cuando se discuta pretensiones relativas a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

15. La pericia

Este medio de prueba consiste en la opinión que sobre determinada materia del conocimiento emiten personas especialistas en la misma.

La pericia permite incorporar al proceso, hechos que con otro medio probatorio no podría hacerse, pues, permite que sean expuestos por personas de conocimiento especializado por medio de un dictamen, que será valorado por el Juez de acuerdo a las aptitudes y profesionalismo de quien lo emitió.

La NLPT establece que los peritos no deben estar presentes en la audiencia y solo ingresarán a ella en el momento que corresponda actuar su exposición (Art. 28º primer párrafo).

Según la NLPT la prueba pericial es básicamente contable, siendo realizada por peritos e inspectores dependientes del juzgado de trabajo y tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que este tipo de pericia no se ofrece ni se actúa como medio de prueba (Art. 28º segundo párrafo).

Tratándose de otra clase de pericias, como sería una pericia médica, los peritos serán solicitados a entidades oficiales o designados en las formas previstas en la ley, tal es el caso de los procesos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en que la pericia médica es fundamental para determinar la naturaleza de la afección en la salud del trabajador y el grado de incapacidad que afecta a éste.

16. La inspección judicial

Es el medio de prueba a través del cual el juez aprecia directamente los hechos relacionados con los puntos materia de controversia. El término inspección judicial es más apropiado que el de inspección ocular que utilizaba nuestra antigua legislación procesal, pues, en este medio de prueba el juez no sólo hace uso del sentido de la vista sino también de todos sus demás sentidos.

Un caso en que resultaría útil el ofrecer la prueba de inspección judicial es el previsto en el artículo 30º inciso d) de la LPCL relativo a obligar a trabajar al trabajador inobservando las medidas de higiene y seguridad de manera tal que se pueda poner en riesgo su vida y salud. Es evidente que la verificación in situ que haga el juez va a contribuir a la formación de su criterio al momento de decidir.

17. Las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

Según PETTIT y CENTURIÓN las presunciones son: "...el resultado de una doble operación mental inductiva y deductiva del razonamiento que, partiendo de hechos conocidos y probados, que se llaman indicios, infiere conforme a la experiencia para afirmar la existencia de otro hecho que era desconocido."⁴⁰²

Una presunción es un razonamiento lógico por medio del cual el Juez a partir de un hecho conocido llega a tomar certeza sobre otro hecho que desconocía y que es materia de investigación en el proceso.

Las presunciones pueden ser de naturaleza legal o judicial.

- Las presunciones legales a su vez pueden ser absolutas o relativas. Serán absolutas si no admiten prueba en contrario respecto del hecho al que se refieren; serán relativas cuando admiten que la veracidad del hecho que norman pueda ser objeto de prueba en contrario.
- Las presunciones judiciales son aquellas que elabora el juez a través de su razonamiento partiendo de hechos conocidos en el proceso para tomar convicción respecto de hechos desconocidos en el mismo.

Según la NLPT el juez está facultado para extraer conclusiones en contra de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, sobre todo cuando alguna de ellas ha obstaculizado la actividad probatoria (Art. 29º primera parte).

La NLPT señala algunos casos en que se considera que las partes obstaculizan la actividad probatoria entre las que menciona el no cumplir con las exhibiciones ordenadas, negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de quien le son exigidos, impedir o negar al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, negarse a declarar o responder evasivamente. (Art. 29º segunda parte)

18. Cuestiones probatorias

De acuerdo al artículo 46º inciso 3 de la NLPT las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. Estas cuestiones probatorias son la tacha y la oposición.

(402) PETTIT, Horacio Antonio y CENTURIÓN, Rodolfo Fabián; 2011; Derecho Procesal del Trabajo. Vol. III; pág. 157; INTELECTYA Ediciones; Asunción.

La tacha es la impugnación que hace una de las partes contra los testigos o documentos ofrecidos por la otra a efectos de restarles validez.

La oposición es la solicitud que hace al juez una de las partes pidiéndole que no se permita la actuación de determinado medio probatorio ofrecido por su contraparte. La oposición puede formularse contra la actuación de una declaración de parte, exhibición de documentos pericia o inspección judicial.

Por aplicación supletoria del artículo 300º del CPC también pueden ser objeto de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos.

Como ya se ha dicho anteriormente las partes deberán concurrir a la audiencia de prueba con todos sus testigos, peritos y documentos que pretendan hacer valer en relación a las cuestiones probatorias que propongan (Art. 21º segundo párrafo). Creemos que en el caso que quien plantea la cuestión probatoria no concurre a la audiencia con sus medios probatorios, la tacha u oposición deben ser declaradas inadmisibles de plano en decisión inimpugnable del juez conforme a lo previsto en el artículo 301º del CPC de aplicación supletoria.

19. La prueba de oficio

Normalmente la regla es que sean las partes las que ofrezcan los medios probatorios que consideren útiles para su derecho, sin embargo puede suceder que los mismos resulten insuficientes para formar convicción en el Juez, quien tiene la obligación de aplicar el principio de primacía de la realidad, en estos casos la ley otorga al juez la facultad de actuar pruebas de oficio con la finalidad que pueda obtener la información suficiente que le permita adquirir certeza y convicción sobre los hechos respecto de los cuales va emitir pronunciamiento.

Justificando la prueba de oficio ROMERO citando a MONROY nos dice: "...cuando hay un hecho que esté parcialmente acreditado y el juez considere que para resolver el caso requiere una mayor certeza o convicción respecto del mismo, puede ordenar la actuación de un medio probatorio adicional, sin perjuicio de conceder a las partes el derecho a conocer el requerimiento, a participar en su actuación y a presentar prueba complementaria."⁴⁰³

La NLPT, considera a la prueba de oficio como excepcional, disponiendo que cuando el juez lo ordene debe suspender la audiencia en que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor de treinta (30) días hábiles, citando en el mismo acto, fecha y hora para su continuación.

(403) ROMERO MONTES, Francisco Javier; 2011; El Nuevo Proceso Laboral; pág.188; Editorial Grijley; Lima.

La decisión del juez de ordenar la prueba de oficio es inimpugnable, no pudiendo ejercer esta facultad encontrándose el proceso en casación. (Art. 22 primer párrafo)

La omisión de actuar pruebas de oficio no acarrea la nulidad de la sentencia, como ocurría en el pasado en que los jueces superiores recurrían al fácil argumento de declarar la nulidad de las sentencias apeladas con la finalidad de no emitir pronunciamientos de fondo argumentando que era necesario actuar pruebas de oficio.

CONCLUSIONES

- 1) La NLPT responde a la moderna megatendencia procesal de introducir en el proceso laboral la oralidad, manifestada como procesos por audiencias con predominio de la misma, e incorpora el uso de la tecnología en la actividad jurisdiccional para favorecer su celeridad.
- 2) En la aplicación práctica de la NLPT se ha comprobado que la regulación de los medios probatorios de declaración de testigos y examen de peritos es insuficiente para su actuación eficaz en el proceso laboral, siendo necesario una regulación especial para la actuación de los mismos sobre todo en lo referente a interrogatorios y contra-interrogatorios, acordes con el modelo de litigación oral que pretende introducirse en los procesos de trabajo.
- 3) La experiencia de aplicación de la NLPT, nos permite afirmar que se hace necesaria una regulación especial de la prueba documental teniendo en cuenta que en nuestro medio existen numerosos registros y documentos que la legislación laboral sustantiva exige al empleador, con sujeción a ciertas características, por lo que su exhibición en juicio necesita de normas especiales, ya que las reglas contenidas en el CPC no resultan adecuadas para su correcta actuación.
- 4) La NLPT debe efectuar una regulación más extensa de las cuestiones probatorias estableciendo además los casos en que las mismas no serían procedentes, sin perjuicio de precisar la facultad del juez de valorar o no los medios probatorios objetados.
- 5) La NLPT si bien asume la orientación de producir la prueba en juicio y de su valoración de acuerdo a las reglas de la sana crítica, presenta imperfecciones y vacíos que hacen necesaria una urgente reforma de la misma, antes de continuar poniéndola en vigencia en diversos Distritos Judiciales, pues, sólo de esta manera se podrá lograr la implementación exitosa del nuevo modelo de proceso por audiencias con predominio de la oralidad.

LITERATURA CITADA:

- CAMPOS RIVERA, Domingo; 2003; Derecho Procesal Laboral; Editorial Themis S.A.; Bogotá.
- CARRION LUGO, Jorge; 2000; Tratado de Derecho Procesal Civil, T. II, Primera Edición; Editora Jurídica Grijley; Lima.
- CERDA SAN MARTIN, Rodrigo; 2010; Elementos Fundamentales de la Actividad Probatoria; Primera Edición; Editorial Librotecnia; Santiago de Chile.
- CHIOVENDA, Giuseppe; 2008; Instituciones de Derecho Procesal Civil; Editorial Jurídica Universitaria; México.
- CODIGO DE LAS SIETE PARTIDAS: Tercera Partida; Edición Boletín Oficial del Estado; Madrid.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 2001; Tomo II; Vigésima Segunda Edición; Editorial Espasa Calpe S.A., Madrid –España.
- HENRIQUEZ LA ROCHE, Ricardo; 2006; Nuevo Proceso Laboral Venezolano; Tercera Edición; Editora CEJUZ; Caracas.
- HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto; 2010; Derecho Procesal Civil, *Medios probatorios*; Tomo III; Jurista Editores, Lima.
- LEDESMA NARVÁEZ, Marianella; 2009; Comentarios al Código Procesal Civil; Tomo I; 2ª. Edición; Editorial Gaceta Jurídica, Lima.
- MONEREO PEREZ, José Luis; 1996; La Carga de la Prueba en los Despidos Lesivos de Derechos Fundamentales; Editorial Tirant lo Blanch; Valencia.
- OBANDO GARRIDO, José María; 2010; Derecho Procesal Laboral. 5ª. Edición; Ediciones TUNVIMOR; Colombia.
- PETTIT, Horacio Antonio y CENTURIÓN, Rodolfo Fabián; 2011; Derecho Procesal del Trabajo. Vol. III; INTELECTYA Ediciones; Asunción.
- PRIORI POSADA, Giovanni; 2011; Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edición; ARA Editores; Lima.
- RODRIGUEZ DOMINGUEZ, Elvito; 2005; Manual de Derecho Procesal Civil, Sexta Edición; Editora Jurídica Grijley; Lima.
- ROMERO MONTES, Francisco Javier; 2011; El Nuevo Proceso Laboral; Editorial Grijley; Lima.