

## REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN  
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 3, n.º 3, enero-junio, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.5>

# REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DE LA FACULTAD EXCEPCIONAL DEL JUEZ LABORAL DE INCORPORAR MEDIOS DE PRUEBA DE OFICIO

## REQUIREMENTS FOR THE EXERCISE OF THE LABOR JUDGE'S EXCEPTIONAL POWER TO INCORPORATE EVIDENCE EX OFFICIO

FRANCISCO CARRASCO CABEZAS

KPMG en Perú

(Lima, Perú)

Contacto: [facarrasco1@kpmg.com](mailto:facarrasco1@kpmg.com)

<https://orcid.org/0000-0002-0704-9742>

### RESUMEN

Las normas procesales peruanas no solo le dan al juez de trabajo la facultad de actuar pruebas de oficio, sino que lo invocan a ejercer tal facultad en su calidad de director absoluto del proceso; pero únicamente en ciertos casos en donde su intervención resulta indispensable, y siempre que se cumplan determinados requisitos. En el presente artículo, intentamos explicar con claridad cuál es el supuesto en el que el juez debe intervenir en la actividad probatoria, y cuáles son los requisitos para que lo haga.

**Palabras clave:** evidencia, requisitos, imparcialidad.

## ABSTRACT

The Peruvian procedural rules not only give the labor judge the power to act on evidence *ex officio*, but also invoke him to exercise such power in his capacity as the absolute director of the process. However, this is only call upon in certain cases where his intervention is essential and provided that certain requirements are met. In this article we will try to explain clearly in which cases the Judge must intercede in the process of submitting evidence and what are the requirements for him to do so.

**Key words:** evidence, requirements, impartiality.

Recibido: 01/05/2021 Aceptado: 09/06/2021

## 1. INTRODUCCIÓN

Los procesos judiciales tienen que ser resueltos con el cabal respeto del derecho a la defensa y al debido proceso. Estos derechos (el derecho a la defensa y al debido proceso) son garantías básicas y esenciales con las cuales los administradores de justicia deben tratar de encontrar la verdad sobre los hechos que conciernen a un asunto litigioso, emitiendo un pronunciamiento que procure la paz social, sin excederse con el uso de sus facultades especiales en perjuicio de cualquiera de las partes de la controversia.

Sobre el derecho a la defensa, Gómez señala que «consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, de tal manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción» (2020, p. 152).

Por otro lado, sobre el derecho al debido proceso, Castillo indica que este estaría llamado a proteger «toda la secuencia de etapas procesales a partir de que se ha accedido al órgano que administra justicia y hasta la dación de la sentencia en instancia final» (2013, p. 60).

Como se puede observar, el derecho a la defensa y el derecho al debido proceso son derechos continentales, esto quiere decir que son un derecho en sí mismos, pero a su vez en ellos radican varios otros derechos, como son, por ejemplo, el derecho a la prueba, el derecho a la debida motivación de resoluciones, el derecho a la doble instancia. Asimismo, no es posible que se garanticen estos derechos si nos encontramos ante un juez que ejerza sus funciones parcializándose en beneficio de alguna de las partes.

Por otro lado, el derecho procesal del trabajo es una rama especializada que se ha desarrollado en atención a las particularidades del derecho del trabajo, como lo es su rol tuitivo.

En ese sentido, la norma procesal laboral tiene que ser creada y llevada a la práctica con una clara tendencia a proteger al trabajador de modo suficiente, tomando en cuenta las situaciones especiales que lo ponen en desventaja en un proceso judicial (por ejemplo, la dificultad para la obtención de medios de prueba, las posibles limitaciones para pagar costos y costas, etc.).

El juez Burgos señala que el derecho procesal social (entiéndase derecho procesal del trabajo) «tiene como fundamento el principio de igualdad por compensación, también conocido como el principio de justicia social, mediante el cual el legislador trata de nivelar la desigualdad que existe en la vida real entre el empleado y el empleador» (2014, p. 63), lo que consideramos es del todo cierto.

Así las cosas, dentro de estas dos nociones básicas expuestas (la imparcialidad con la que debe actuar un juez y la garantía de equidad entre las partes que requieren los procesos judiciales laborales), existirán ciertas situaciones que pongan a los administradores de justicia en una fina línea para atender cada una de estas situaciones especiales sin afectar a la otra. Una de estas delgadas líneas que podría conflictuar a un juez es la actuación de pruebas de oficio.

La prueba de oficio es aquel medio de prueba que es traído al proceso, actuado por decisión unilateral del juzgador y valorado por él mismo; siendo esto así, ¿cómo podría garantizarse que la decisión de quien dirime una controversia sea imparcial, si es que necesariamente su iniciativa de intervenir en la actividad probatoria tendrá por finalidad beneficiar a alguna de las partes?

La pregunta formulada será la que procuraremos responder en el desarrollo de este artículo.

## 2. LA FACULTAD DEL JUEZ LABORAL DE INTERVENIR INCORPORANDO PRUEBAS EN UN PROCESO

En primer término, la facultad de que un juez pueda intervenir aportando pruebas en un proceso es un asunto de larga discusión, y sobre la cual existen posiciones a favor y en contra, las cuales Bonet (2009, p. 7) resume explicando que responden a razones ideológicas sobre las atribuciones que debe tener un administrador de justicia.

Bonet, citando a Montero Aroca, J., señala lo siguiente:

la posición caracterizada por la atribución al juez de un deber de alcanzar la que se llama «verdad material» es propia del sistema inquisitivo que [...] puede también denominarse autoritario y de oficialidad. Por el contrario, el sistema dispositivo [...] se caracterizaría en que un juez independiente e imparcial se encuentra en situación de superioridad, de modo que son las partes las que asumen la carga de la prueba con las consecuencias de su falta. En este caso, el juez decide no solamente conforme a los hechos alegados por las partes sino también con los medios de prueba propuestos por ésta y por él admitidos, y siempre con sujeción al principio de legalidad. La cuestión así no sería en realidad técnica sino estrictamente ideológica. Las concepciones sobre los poderes del juez en los diversos regímenes, liberal, comunista, nazi, fascista... eran políticas y no se ocultaban bajo «capa técnica alguna», y, en definitiva, aumentar los poderes del juez en materia probatoria sería propio del sistema inquisitivo, autoritario o fascista (2009, p. 7).

Más adelante, en este mismo artículo de Bonet, el autor advierte:

Lo científico es atender asépticamente a las ventajas e inconvenientes que ofrezca cada posición a los efectos de una tutela judicial de mayor calidad y a una protección superior de los derechos de las personas. Ciertamente la ausencia de facultades judiciales en materia probatoria ofrece al menos una apariencia de imparcialidad; pero asimismo su atribución también favorece alcanzar resoluciones de mayor calidad en cuanto reduce las decisiones consecuencia de insuficiencia o inexistencia de material probatorio. (2009, p. 9).

Ahora bien, sea que las facultades del juzgador hayan sido reguladas por consideraciones ideológicas o por cuestiones estrictamente técnicas, lo cierto es que las normas del proceso laboral peruano otorgan a los jueces de trabajo la facultad de actuar pruebas de oficio, y no solo eso, sino que les dan un rol fundamental como directores absolutos del proceso laboral.

La facultad de actuar pruebas de oficio de los jueces de trabajo se encuentra regulada en el artículo 22 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497 (en adelante NLPT) (Congreso de la República, 2010). En el referido artículo se señala lo siguiente: «Artículo 22.- Prueba de oficio. Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional».

Sobre el rol del juez de trabajo en los procesos laborales, Leopoldo Gamarra anota lo siguiente:

Parte de unos de los cambios más importantes de la NLPT que tiene que ver con el redimensionamiento del juez como director absoluto del proceso laboral [...] supone que el Juez no sea solo promotor sino actor y árbitro de las relaciones laborales, de manera que debe equilibrar o compensar las desigualdades reales con desigualdades jurídicas a favor de los trabajadores en el proceso laboral según la NLPT (2014, p. 171).

En el mismo sentido, Mario Pasco, uno de los autores de nuestra norma procesal especial, señaló:

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (2010, p. 22).

No existe ninguna duda de que el juez de trabajo peruano tiene todas las facultades para tener una participación activa en el proceso, participación que incluye la incorporación facultativa de medios probatorios en los casos excepcionales que aquel determine; pero ¿existirá una limitación para el ejercicio de su facultad de intervenir incorporando pruebas?

Sí existe, y es que, como dijimos al comienzo, el juez tiene que ponderar su rol como administrador de justicia, que busca la verdad material, con su deber de imparcialidad. Así, Hurtado recuerda que «El juez no debe convertirse nunca en un juez defensor de la posición de una de las partes, debe mantenerse siempre como tercero imparcial, y debe hacer uso de los poderes probatorios oficiosos que le concede la disposición procesal, siempre que se presenten todos los elementos que ahora se han perfilado en el contenido del artículo 194º del CPC» (2016, p. 436).

### 3. PRUEBA DE OFICIO EN LA LEGISLACIÓN

Como ya se indicó en el acápite anterior, la actuación de la prueba de oficio en los procesos laborales se encuentra regulada en el artículo 22 de la NLPT.

El texto completo de la norma glosada señala lo siguiente:

Artículo 22.- Prueba de oficio.

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un

lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

Como puede verse, está expresamente establecido en nuestra norma especial que la prueba de oficio es excepcional y facultativa. Sin embargo, no se encuentran establecidos los supuestos en los cuales debe ejercerse esta facultad.

Al no ser un aspecto regulado, tal y como lo prevé la primera disposición complementaria de la NLPT, corresponde que esta norma sea aplicada de manera concordada con lo dispuesto en el artículo 194 del Código Procesal Civil, el cual fue modificado por la Ley n.º 30293, que modifica diversos artículos del Código Procesal Civil, a fin de promover la modernidad y la celeridad procesal, y cuyo texto actualizado establece lo siguiente:

Pruebas de oficio.

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

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

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

En ninguna instancia o grado se declarará la nulidad de la sentencia por no haberse ordenado la actuación de las pruebas de oficio.

El Juez puede ordenar de manera excepcional la comparecencia de un menor de edad con discernimiento a la audiencia de pruebas o a una especial (Congreso de la República, 2014, artículo 2).

Como puede verse, la norma procesal civil, de aplicación supletoria a la norma procesal laboral, sí regula los supuestos necesarios para la aplicación de la prueba de oficio.

Para efectos del breve análisis del presente artículo, queremos centrarnos en los requisitos impuestos por el Código Procesal Civil para que el juez de trabajo pueda actuar pruebas de oficio. Estos requisitos son:

1. El juez debe actuarlas cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción.
2. Puede ejecutarse siempre que la fuente de la prueba haya sido citada por las partes en el proceso.
3. La resolución que ordena las pruebas de oficio debe estar adecuadamente motivada.

A continuación, desarrollamos algunas ideas sobre cada uno de estos requisitos.

#### **4. LA INSUFICIENCIA PROBATORIA COMO REQUISITO PARA ACTUAR PRUEBA DE OFICIO**

Podríamos definir la insuficiencia probatoria como la situación en la cual los medios probatorios que han sido admitidos y actuados en un proceso no crean convicción al juzgador respecto a un punto que ha sido fijado como materia de controversia.

Por evidente que parezca, nos parece necesario hacer énfasis en que un magistrado no podría pretender actuar una prueba de oficio sobre un hecho que sea ajeno a lo estrictamente discutido en un proceso, toda vez que ello implicaría darle un poder demasiado amplio en cuanto a la posibilidad de arribar a conclusiones con incidencia en asuntos no puestos en discusión en una demanda, afectando de ese modo el derecho al debido proceso.



Así, por poner un ejemplo, en una demanda sobre daño moral cuya fundamentación haya sido que el perjuicio originado por la empresa consiste en la incapacidad para atender necesidades familiares, no podría ordenarse una pericia psicológica al demandante. En ejemplos como el expuesto es donde la actuación del juez linda con la sustitución de la función del abogado, quien es el llamado a plantear la demanda y a establecer sus pretensiones y sus fundamentos.

Una vez establecidas las pretensiones y fundamentos de una demanda, y los fundamentos de una contestación de demanda, la insuficiencia probatoria siempre será responsabilidad de una de las partes. Dicho de otro modo, no hay forma de que la insuficiencia probatoria se deba a razones no imputables a las partes.

La norma procesal laboral es muy clara en señalar la carga de la prueba que le corresponde al demandante y al demandado en el proceso judicial, estableciéndose situaciones especiales de inversión de carga de la prueba en circunstancias particulares previstas legalmente, en atención a la dificultad que usualmente tiene el demandante para recabar información (por ejemplo, el pago de sus beneficios sociales, la razón del despido por causa de embarazo, la existencia de una relación de trabajo cuando se encuentra acreditada la prestación personal de servicios).

En consecuencia, el deber de intervenir en un proceso con la actuación de prueba de oficio de un juez no opera cuando, a su criterio, la demanda pudo ser planteada de modo diferente o cuando, de comprobarse algún hecho que no ha sido discutido, le daría la razón a una de las partes. No. El deber de intervenir en un proceso operará cuando las partes hayan ejercido una defensa técnica manifiestamente ineficaz.

Aquí, es pertinente citar la reflexión de Gómez, quien señala que:

El derecho de defensa eficaz forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa, pues *a contrario sensu* una defensa manifiestamente ineficaz, en lugar de defender los derechos del justiciable, los vulnera; una actuación así no tiene sentido y es como si no hubiera existido defensa. La defensa manifiestamente ineficaz se puede realizar por la mala preparación del abogado, el desinterés o por la colusión de este (2020, p. 136).

A lo que agregamos que, solo en este supuesto (defensa técnica manifiestamente ineficaz), cobra sentido la intervención en la actividad probatoria por parte del juez, ya que en caso contrario se estaría vulnerando el derecho a la defensa.

Finalmente, debemos destacar que nos llama poderosamente la atención cómo la norma prevé el deber de actuar del juez cuando se da por cumplido este requisito, ya que, siendo que un juez no podría disponer una prueba de oficio en el caso de que no existiera insuficiencia probatoria, de comprobar que existiera, no solo se encontraría facultado a actuar una prueba de oficio, sino que la norma lo invoca a introducirla.

Refiriéndose al artículo 194 del Código Procesal Civil, Rolando Martel anota lo siguiente: «el término *ordenará* es de carácter imperativo, y si consideramos el sistema procesal publicístico al que está adscrito nuestro Código, nos parece que el Juez ahora tiene el deber de ordenar pruebas de oficio cuando los medios probatorios ofrecidos y aportados por las partes no le causan convicción» (2016, p. 259).

## **5. LA MENCIÓN A LA FUENTE DE LA PRUEBA POR LAS PARTES EN EL PROCESO COMO REQUISITO PARA ACTUAR PRUEBA DE OFICIO**

En la misma obra citada en el párrafo precedente, en la que Martel comenta el artículo 194 del Código Procesal Civil, el autor agrega que, para que el juez pueda ordenar pruebas de oficio, las partes debieron haber citado la fuente de la prueba. En efecto, señala:

Si la fuente de la prueba ha sido citada en el proceso por lo menos por una de las partes, sin haberla ofrecido como medio de prueba, el Juez sí está autorizado a ordenar su actuación de oficio tal como ahora lo prevé el artículo 194. Fuera de esta opción, el Juez debería abstenerse de actuar pruebas de oficio, pues de acudir a la fuente de prueba que pertenece a las partes, sin que ellas la hayan citado, podría terminar haciendo por las partes lo que les correspondía como carga probatoria, eso es, podría terminar reemplazándolas, lo que afecta el principio de imparcialidad (2016, pp. 259-260).

Por otra parte, Hurtado cita a los autores Ortells y Trionfetti para establecer la diferencia entre fuente de prueba y medio de prueba; así, glosa lo siguiente:

Fuentes de prueba —sostiene Ortells— son los elementos que existen en la realidad, y que son aptos para producir convicción sobre datos de hecho. Existen como fuente de prueba aunque no se pongan en relación con el proceso, ni ideal, ni prácticamente. Medio de prueba es, en cambio, la actividad procesal de las partes y del juez para incorporar al proceso las fuentes de prueba y obtener de las mismas los correspondientes resultados. [...]

Los medios de prueba —afirma Trionfetti— son los que nos permiten extraer el conocimiento de las fuentes para el proceso. Los medios de prueba son, entonces, una serie de instrumentos y actividades destinadas a hurgar en las fuentes probatorias a través de diversos métodos, para extraer de ellas el conocimiento de los hechos que hacen al proceso. Esta extracción podrá ser mayor o menor, mejor o peor, según el medio utilizado, el avance científico, las posibilidades económicas, la complejidad de la fuente, etc. (2016, p. 419).

Por nuestra parte, definamos fuente de prueba y medio de prueba como sigue:

- *Fuente de prueba* es todo elemento que tiene la potencialidad para producir medios de prueba. Por ejemplo, el testigo de un hecho podría producir como medios probatorios una declaración jurada (prueba documental) o su propia manifestación ante

un juez, sujetándose a un interrogatorio y contrainterrogatorio (prueba testimonial). La decisión de aportar uno u otro medio de prueba de una fuente de prueba es un aspecto que incumbe única y exclusivamente a los abogados, en atención a la estrategia que planteen.

- *Medio de prueba*, en cambio, es todo instrumento o actividad que haya sido invocada por una de las partes en la oportunidad legal para hacerlo y que tenga por finalidad persuadir al juez de que sus afirmaciones son verdad.

Tras observar con atención la diferencia entre *fuentes* y *medios*, es importante advertir que el juez tiene entonces una potestad bastante amplia para elegir cuál medio de prueba incorporar de oficio al proceso, porque no es necesario que ninguna de las partes lo invoque. El juez está habilitado por ley a traer a un proceso judicial cualquier medio de prueba, siempre que cualquiera de las partes se haya referido a la fuente.

Este poder, ya bastante amplio, tiene que ser aplicado discrecionalmente por el juez con un alto grado de responsabilidad, ya que, en algunos escenarios, las diferencias pueden ser sutiles pero determinantes para incurrir en una arbitrariedad.

Por ejemplo, podríamos referirnos a un caso en el que sea necesario establecer cómo ocurrió un accidente de trabajo mortal. En un caso como el descrito, sería fuente de prueba el lugar donde ocurrieron los hechos, respecto del cual podrían presentarse como medio de prueba fotografías o una filmación del lugar; pero, la declaración testimonial de una persona responsable del sistema de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa no es un medio de prueba de la misma fuente, y el juez no podría incorporar este medio de prueba al proceso sin que, previamente, alguna de las partes haya hecho referencia a la persona responsable del sistema de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa.

Así las cosas, por muy evidente que le resulte a un magistrado que con una prueba diferente a las actuadas podría formar convicción de los hechos, con la finalidad de no afectar el principio de imparcialidad, el juez no tiene que traer al proceso ningún medio probatorio que no derive de una fuente de prueba que haya sido citada por las partes en el proceso.

## 6. LA MOTIVACIÓN COMO REQUISITO PARA ACTUAR PRUEBA DE OFICIO

La motivación de las resoluciones judiciales es un derecho fundamental contenido en los derechos a la defensa y al debido proceso, como indicamos en el acápite introductorio.

Sobre el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha establecido en la STC n.º 1230-2002-HC/TC que esta exigencia «garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables» (2002, fundamento 11).

Lo particular del derecho a la motivación en su aplicación a la oportunidad en la que el juez incorpora una prueba de oficio es que no puede ser invocado en la impugnación de las partes a la decisión, ya que se encuentra expresamente prohibido que la decisión de incorporar un medio de prueba de oficio sea impugnada, tanto en la norma procesal laboral como en la norma procesal civil.

Ahora bien, es importante advertir que la imposibilidad de impugnación de la decisión de incorporar al proceso una prueba de oficio no se extiende al cuestionamiento probatorio del medio introducido, así como tampoco a la impugnación de la decisión sobre el cuestionamiento probatorio.

Por otro lado, estando a que el proceso laboral es un sistema escrito con preeminencia de actuaciones orales, no podría considerarse atentatorio del derecho a la motivación el hecho de que la decisión del juzgado no se motive por escrito. Lo que, sin ninguna duda, sí es atentatorio contra el derecho de las partes es la transgresión al ordenamiento legal y constitucional que se da cuando el juez pretende incorporar un medio de prueba de oficio sin dar cuenta del cumplimiento de los requisitos y de las razones de su modo de proceder.

En resumidas cuentas, al emitirse la decisión del juez de incorporar una prueba de oficio, es indispensable que este determine con claridad, cuando menos:

- a) Dónde se encuentra la insuficiencia probatoria que motiva que intervenga en la actividad probatoria del proceso.
- b) Cuál es la fuente de prueba que ha sido mencionada en el proceso de la cual se extraerá el medio probatorio incorporado de oficio.

## 7. REFLEXIONES FINALES

Como ha podido observarse, no existe ninguna norma legal que establezca una procedencia especial de los medios de prueba a invocación de las partes. El juez es el protagonista en tomar la decisión de incorporar o no una prueba de oficio al proceso.

Así las cosas, no se ajusta a derecho la práctica judicial de aceptar incorporar de oficio un medio probatorio ofrecido en audiencia por alguna de las partes en un proceso, cuando este medio probatorio no ha sido ofrecido en la oportunidad legal.

La prueba de oficio no es un mecanismo para subsanar las omisiones de los abogados en sus defensas; sostener lo contrario significaría premiar la conducta poco diligente del abogado que no cumple con establecer una relación entre su petitorio y/o fundamentos de su defensa y su ofrecimiento de pruebas, como es debido.

Ahora, si bien la decisión de actuar una prueba de oficio es una decisión inimpugnable por mandato legal (tanto de la norma procesal laboral como de la norma procesal civil), ello no enerva que con una decisión arbitraria, o que no se ajuste a derecho, se puedan afectar los derechos fundamentales a la defensa y al debido proceso por haber incurrido en la parcialización en el modo de administrar justicia.

En nuestra búsqueda de fuentes doctrinarias para la elaboración del presente artículo, encontramos una definición sobre imparcialidad como noción, cuya autora es Agnes Heller. Esta definición, creemos, merece ser destacada en el colofón de este artículo:

La «imparcialidad» no implica que uno no pueda proseguir sus intereses, no pueda gustar a unos y desagradar a otros, no puede ser apasionado, celoso y envidioso, no pueda tener un «buen corazón». Simplemente significa aplicar las mismas normas y reglas de forma consciente, independientemente del interés personal y de la participación emocional (afectuosa y positiva o de otro tipo) (citada por Burgos, 2014, p. 79).

Trayendo el concepto a la aplicación práctica de la facultad del juez de actuar pruebas de oficio, podríamos decir que un juez solo quebranta la imparcialidad en su modo de administrar justicia cuando transgrede los requisitos aplicables previstos en las normas procesales, sustituyendo, conscientemente o no, al abogado de la parte que sea beneficiada con su proceder.

Así las cosas, podemos concluir que un juez puede actuar con parcialidad aunque no tenga la voluntad de hacerlo, lo cual es un error mucho más grave que uno que pueda provocar la nulidad de una actuación procesal, pues el error no yace en una resolución escrita u oralizada, sino en el deber de administrar justicia con equidad.

## 8. CONCLUSIONES

1. El juez laboral no solo tiene la facultad de disponer el actuado de pruebas de oficio, sino que la norma procesal especial lo convierte en protagonista del proceso para evitar la desigualdad entre las partes.
2. En los casos en los que el juez considere que los medios probatorios ofrecidos por las partes son insuficientes para formar convicción, él está en el deber de ordenar la actuación de pruebas de oficio.
3. Los requisitos que impone la ley para que un juez pueda actuar pruebas de oficio son: (i) que alguna de las partes haya incurrido en una defensa manifiestamente ineficaz; (ii) que la fuente de la prueba de donde extraerá el medio de prueba haya sido citada por las partes en el proceso, y (iii) que motive su decisión.
4. El deber del juez de velar por el cumplimiento de los requisitos que impone la ley para ejercer la facultad de incorporar medios probatorios de oficio radica en su obligación de actuar con imparcialidad.

## REFERENCIAS

- Bonet, J. (2009). Prueba de oficio souer (un cóctel técnico entre verdad y garantías). *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, 3(1), 1-13. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/2062>
- Burgos, J. M. (2014). Rol protagónico del juez laboral. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo* (pp. 63-73). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Castillo, L. (2013). Debido proceso y tutela jurisdiccional. En Gutiérrez, W. (coord.), *La Constitución comentada: análisis artículo por artículo* (vol. III) (pp. 57-71). Gaceta Jurídica.



- Congreso de la República (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.
- \_\_\_\_\_ (2014). Ley n.º 30293, Ley que modifica diversos artículos del Código Procesal Civil a fin de promover la modernidad y la celeridad procesal. Lima: 28 de diciembre de 2014.
- Gamarra, L. (2014). El protagonismo del juez laboral: Atribuciones y limitaciones en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo* (pp. 169-181). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Gómez, A. (2020, enero-junio). Indefensión y sobrecarga procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1(1), 131-155. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/71/138>
- Hurtado, M. A. (2016). La prueba de oficio a partir de la modificatoria del artículo 194º del Código Procesal Civil. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 8(10), 407-436. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/issue/view/8>
- Martel, R. (2016). Artículo 194: Pruebas de oficio. En Cavani, R. (coord.), *Código Procesal Civil comentado por los mejores especialistas* (t. II) (pp. 253-280). Gaceta Jurídica.
- Pasco, M. (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 21-31). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Tribunal Constitucional (2002). Expediente n.º 1230-2002-HC/TC. Lima: 20 de junio de 2002.