



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.2>

LA PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCESO LABORAL PERUANO

THE EX OFFICIO EVIDENCE IN THE PERUVIAN LABOR PROCESS

JAVIER ARÉVALO VELA

Corte Suprema de Justicia de la República
(Lima, Perú)

Contacto: jarevalo@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

RESUMEN

En el presente artículo se desarrolla el tema de la prueba de oficio mediante el análisis del artículo 22 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con aplicación supletoria de la normatividad procesal civil. Se determinan sus límites constitucionales y legales, además de las condiciones que se deben reunir para que el juez de trabajo ordene la actuación de la prueba de oficio.

Palabras clave: actividad probatoria; prueba de oficio; Nueva Ley Procesal del Trabajo.

ABSTRACT

This article develops the topic of *ex officio* evidence through the analysis of article 22 of the New Labor Procedure Law, with the supplementary application of the civil procedure regulations. Its constitutional and legal limits are delimited, in addition to the conditions that must be met for the labor judge to order the performance of the *ex officio* evidence.

Key words: evidentiary activity; *ex officio* evidence; New Labor Procedure Law.

Recibido: 13/10/2021 Aceptado: 22/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas más importantes para el derecho procesal general es el estudio de la prueba, como lo explica Serra (2009) en los términos siguientes:

El estudio de la prueba es uno de los más interesantes y fructíferos del derecho procesal en cuanto no solo constituye la esencia del proceso y, como se ha dicho gráficamente, su justificación como tal, sino que además abarca con mayor o menor influencia todo el ámbito del proceso (p. 23).

El estudio de la prueba abarca varios tópicos; sin embargo, para este estudio solamente será materia de análisis uno de los más polémicos, el referente a la prueba de oficio, con especial atención en el proceso laboral.

Como herramientas para este trabajo utilizaremos el artículo 22 de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), así como el artículo 194 del Código Procesal Civil (en adelante CPC), modificado por la Ley n.º 30293, de aplicación supletoria, teniendo en cuenta, además, las reglas del Décimo Pleno Casatorio Civil de

octubre de 2018 (en adelante Pleno Casatorio 2018), en tanto estas últimas normas civiles no resulten contrarias a la naturaleza del proceso laboral.

2. DEFINICIÓN DE PRUEBA DE OFICIO

No podemos adentrarnos en el estudio de la prueba de oficio sin antes establecer qué debemos entender por «prueba», en sentido general.

Según Campos (2003), etimológicamente, la palabra «prueba» proviene «del latín *probare*, ‘probar’, ‘saborear’, ‘intentar’, ‘demostrar’, ‘probar’; en el sentido que nos interesa, es demostrar la existencia o la verdad de algo» (p. 160).

Desde un punto de vista gramatical, la Real Academia Española (2001) define el significado que en el derecho tiene la palabra «prueba» 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» (p. 1853).

Falcón (2012) define la prueba en los términos siguientes: «es la demostración en juicio de la ocurrencia de un suceso» (p. 691).

Piroló, Murray y Otero (2004) definen la prueba como «la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas» (p. 199).

Por nuestra parte, consideramos que la prueba debe ser definida siguiendo una concepción tridimensional: como fuente, como medio y como elemento de convicción.

La prueba como fuente la ubicamos en un ámbito extraprocesal, como un hecho ocurrido en la realidad que puede o no ser invocado en un proceso.

La prueba como medio, situada ya en el ámbito procesal, debe entenderse como la incorporación válida al proceso de la fuente de prueba.

La prueba como elemento de convicción, ubicada también en el ámbito procesal, debe ser entendida como la valoración del juez de las fuentes de prueba que han sido incorporadas al proceso a través de los medios de prueba.

A partir de la definición de prueba conforme con la teoría tridimensional que propugnamos, definimos la prueba de oficio como aquellos hechos existentes en la realidad que, utilizando los medios de prueba, son incorporados al proceso por el juez *motu proprio*, convirtiéndolos en elementos de prueba que valorará al momento de resolver.

3.POSICIONES FRENTE A LA PRUEBA DE OFICIO

La posibilidad de que el juez pueda ordenar la actuación de pruebas de oficio no es un tema pacífico en la doctrina. Al respecto, las tendencias se pueden agrupar en tres posiciones: a favor, en contra y ecléctica.

La posición a favor considera que el proceso no es una actividad que solo importa a las partes ni un fin en sí mismo, sino que es una herramienta que tiene el Estado para solucionar las controversias de una manera justa con la finalidad de lograr la paz social. Por tal motivo, el juez, como director del proceso, debe contar con amplias atribuciones para investigar la verdad.

Gaitán (2010) explica la posición a favor de la prueba de oficio con las palabras siguientes:

Autores que siguen esta línea [a favor], como Parra Quijano, argumentan que el uso de esta facultad del juez es pertinente para llevar a cabo un buen análisis del acervo probatorio que lleve a la verdad del proceso, pues se están aprovechando capacidades del juez, que ahondan tanto su experiencia

como su conocimiento. Este nuevo actor activo en el proceso, al poder decretar de oficio pruebas que considere pertinentes para el esclarecimiento de hechos, está buscando tener las herramientas necesarias para el análisis de las pretensiones y su posterior decisión, basada en una verdad probada (pp. 11-12).

Por su parte, la posición en contra sostiene que las cargas probatorias corresponden a las partes y no al juez, pues su intervención de ordenar la actuación de pruebas infringe su deber de imparcialidad, lo que constituye una clara violación al debido proceso, que es un derecho garantizado generalmente a nivel constitucional.

Sobre el rol del juez, Alvarado (2019), impulsor del «garantismo procesal», critica la posición que avala la prueba de oficio con el siguiente argumento:

En contra de esta posición, [la del activismo del juez] existe otra línea doctrinal aferrada al mantenimiento de una irrestricta vigencia de la Constitución y, con ella, la del orden legal existente en el Estado de derecho, en tanto ese orden se adecúe en plenitud con las normas programáticas de esa misma Constitución. En otras palabras: los autores así enrolados no buscan a un juez comprometido con persona o cosa distinta de la Constitución, sino a un juez que se empeñe en respetar y hacer respetar a todo trance las garantías constitucionales (p. 45).

Finalmente, la posición ecléctica considera que el proceso solo es un medio para solucionar conflictos y reconocer derechos, y que, de ser necesario, le corresponde al Estado intervenir para que ello ocurra, a través de la prueba promovida por el juez; sin embargo, dentro de un Estado constitucional, esta participación no puede ser omnímoda ni sustitutoria de las partes, sino que, por el contrario, se debe ejercer sujeta a límites y de forma excepcional, respetando siempre el debido proceso.

4. LA PRUEBA DE OFICIO EN LA NLPT

En materia laboral, la facultad probatoria del juez se adhiere a la corriente ecléctica, ya que puede ejercerla, pero sujeta a limitaciones. De esta manera, no se pierde objetividad en la dirección del proceso.

Legislativamente, podemos encontrar los antecedentes de la prueba de oficio en el inciso d del artículo 48 del Decreto Supremo n.º 03-80-TR, que reguló el procedimiento único para accionar, ante el desaparecido Fuero del Trabajo y Comunidades Laborales, así como en el artículo 28 de la Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, que estuvo vigente antes de la NLPT.

Por su parte, la NLPT, en su artículo 22, textualmente establece 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 de 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.

Consideramos que el juez debe ser cauteloso para ordenar la actuación de pruebas de oficio, pues tal decisión implica dilatar la solución del conflicto laboral.

Esta suspensión de la audiencia origina que el fallo no pueda dictarse inmediatamente después de concluida dicha diligencia, o en un lapso de sesenta minutos, y es muy posible que tampoco durante los cinco días que prevé el artículo 47 de la NLPT.

Al ordenar la actuación de una prueba de oficio, el juez fractura el normal devenir de la audiencia de juzgamiento, por lo cual se puede

decir que, en realidad, la dilata hasta que se haya cumplido con su actuación, con la finalidad de que, a partir de este momento, se compute el plazo para sentenciar.

Cualquiera sea la lectura que se dé al artículo 22 de la NLPT, es evidente que la actuación de la prueba de oficio no permite concluir el proceso en el plazo originalmente previsto por la ley.

5. LÍMITES A LA PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCESO LABORAL

Los límites a la actuación probatoria del juez pueden ser constitucionales o legales.

Los límites constitucionales son los derivados del respeto al derecho al debido proceso, consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Mientras que los límites legales son aquellos que se concluyen del texto expreso del artículo 22 de la NLPT y del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293.

Sobre los límites a la iniciativa probatoria del juez, Abel (2012) opina lo siguiente:

No pueden ignorarse los riesgos del uso imprudente de tal facultad, pero su uso moderado, respetuoso de los presupuestos, límites y garantías descritos, no merma la imparcialidad judicial desde el momento que la insuficiencia probatoria no se dirige a una de las partes, sino a ambas. Además, en el momento de efectuar la indicación de insuficiencia probatoria, el juez desconoce el resultado de la prueba a practicar y cuál de las partes beneficiará (p. 165).

Del artículo 22 de la NLPT se desprende que la prueba de oficio tiene los límites siguientes: a) es excepcional; b) es exclusiva; c) es inimpugnable; d) no puede ordenarse en casación; y f) su omisión no acarrea la nulidad de la sentencia.

A continuación, explicaremos brevemente cada una de las características enumeradas.

5.1. Excepcionalidad

En todo proceso, la regla general es que quien afirma los hechos de su pretensión o quien los contradice alegando nuevos hechos debe probarlos (artículo 23.1 de la NLPT y artículo 196 del CPC), salvo el caso en que la ley disponga una medida diferente. Por esta razón, cuando dicha iniciativa proviene del juez, parece trastocarse el normal devenir del mismo; sin embargo, esta facultad del juzgador es excepcional, es decir, no siempre se hará efectiva.

El juez no está obligado ni impedido de ordenar la actuación de pruebas de oficio, pero siempre deberá ejercer su función de una manera imparcial, sin buscar favorecer a una de las partes.

5.2. Exclusividad judicial

El juez es quien discrecionalmente decide si ordena o no la actuación de una prueba de oficio, pues solo él puede saber si existe insuficiencia probatoria que no le permite adoptar una decisión que se pueda considerar justa para el caso concreto.

En el proceso laboral, la palabra «puede», contenida en el artículo 22 de la NLPT, no deja dudas de que la actuación de pruebas de oficio es una facultad y no una obligación del juez.

De acuerdo con lo indicado, somos de la opinión de que resulta aplicable al proceso laboral la primera regla del Pleno Casatorio 2018, en cuanto precisa que

el artículo 194 del Código Procesal Civil contiene un enunciado legal que confiere al juez un poder probatorio con carácter excepcional y no una obligación. Esta disposición legal habilita al juez a realizar prueba de oficio cuando el caso así lo amerite, respetando los límites impuestos por el legislador (Corte Suprema de Justicia de la República, 2018, p. 108).

5.3. Inimpugnabilidad

La última parte del artículo 22 de la NLPT, respecto de la facultad del juez para ordenar la actuación de pruebas de oficio, dice que «esta decisión es inimpugnable».

Debemos dejar claro que el carácter de inimpugnable lo tiene la decisión del juez de ordenar la prueba de oficio, pero no la fuente de prueba misma, cuya validez puede ser cuestionada. Esto constituye una de las formas en que las partes ejercen su derecho de defensa, consagrado en el inciso 14 del artículo 139 de la Constitución.

5.4. No puede ordenarse en casación

Es un criterio admitido en nuestro ordenamiento procesal que el recurso de casación es un recurso extraordinario, cuya finalidad es analizar la aplicación, la inaplicación o la interpretación errónea de normas de derecho objetivo. Por tal motivo, la valoración de hechos queda descartada; siendo esto así, resulta coherente con la naturaleza de la casación que, durante el trámite de este recurso, se prohíba ordenar pruebas de oficio.

5.5. Puede omitirse sin efecto nulificante

Como sabemos, según el artículo 171 del CPC, la nulidad solo se sanciona por causal prevista en la ley y, excepcionalmente, cuando el acto procesal carezca de los requisitos indispensables para obtener su finalidad.

Partiendo del hecho de que la actuación de pruebas de oficio es una facultad del juez y no una obligación, el artículo 22 de la NLPT señala que «la omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia».

Creemos acertada esta disposición porque prohíbe expresamente la anulación de sentencias, evitando así la demora y la sobrecarga procesal que se originan cuando una sentencia es anulada y se debe volver a instancias inferiores para que se genere un nuevo fallo.

6. LÍMITES DE LA PRUEBA DE OFICIO CIVIL APLICABLES SUPLETORIAMENTE AL PROCESO LABORAL

La primera disposición complementaria de la NLPT establece que en todo lo no previsto en dicha ley se aplicarán las normas del CPC, por lo que, en lo relativo a la prueba de oficio, resultan de aplicación supletoria el artículo 194 del referido código adjetivo, modificado por la Ley n.º 30293, y los acuerdos del Pleno Casatorio 2018, que lo interpreta.

De la norma adjetiva civil se pueden extraer como límites de aplicación supletoria a la prueba de oficio laboral los siguientes: a) actuación en segunda instancia; b) invocación de la fuente de prueba; c) contradicción; y d) motivación suficiente.

6.1. Actuación en segunda instancia

Aunque la NLPT no lo señale expresamente, resulta posible la actuación de pruebas de oficio en segunda instancia, como señala el primer párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293.

Esta afirmación encuentra respaldo en el hecho de que el artículo 33 de la NLPT, al detallar las actividades en segunda instancia, en la última parte del literal b, señala que la Sala Superior «puede formular preguntas a las partes». Es indiscutible que a las partes solo se les puede formular preguntas sobre hechos; y, como sabemos, en todo proceso los hechos, para que puedan ser valorados al momento de resolver, deben ser materia de prueba.

Además, debe tenerse en cuenta que el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral 2018, realizado por los jueces superiores laborales del país, acordó, por mayoría, que sí era posible ordenar la actuación de pruebas de oficio en segunda instancia, ya que

es una herramienta útil para plasmar los principios de economía procesal, celeridad y veracidad, pues tanto el reenvío como la demora en la resolución de los procesos laborales desnaturaliza el espíritu del nuevo sistema procesal laboral que debe ser dinámico. La actuación de prueba de oficio en segunda instancia procede en todo caso, incluso tratándose de prueba extemporánea (conclusión plenaria del subtema 2 del tema 2).

No somos partidarios de la admisión de medios probatorios extemporáneos porque rompe la preclusión procesal tan necesaria para la celeridad de los procesos. A nuestro entender, este tipo de medidas favorece a la parte que ha realizado una defensa deficiente o negligente, la cual, a pesar de no ofrecer sus fuentes de prueba en el momento procesal correspondiente, se ve favorecida con su admisión fuera de plazo.

En un sentido opuesto a nuestra opinión, en el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral 2018, los jueces superiores acordaron que

de manera excepcional, es posible incorporar y valorar un medio probatorio extemporáneo. El artículo 21 de la NLPT 29497 no debe ser interpretado de una manera cerrada y restrictiva, pues lo contrario afectaría el principio de veracidad y justicia que deben prevalecer, pues el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para el logro de los fines de la administración de justicia (conclusión plenaria del subtema 1 del tema 2).

En cuanto al momento en que se puede ordenar la actuación de la prueba de oficio en segunda instancia, el mencionado pleno superior acordó lo siguiente:

La decisión que dispone la actuación de prueba de oficio en segunda instancia puede ser dictada inclusive fuera de la audiencia de vista de la causa, si bien, de acuerdo al caso, debe convocarse a las partes procesales a audiencia especial para la actuación de la prueba de oficio ordenada (conclusión plenaria del subtema 3 del tema 2).

El acuerdo plenario superior es confuso en su redacción, pues señala la posibilidad de actuar la prueba de oficio «fuera de la audiencia de vista de la causa», lo que podría llevar a creer que dicha diligencia se podría realizar antes de la referida audiencia; sin embargo, esta interpretación no es válida porque recién en la audiencia el colegiado superior analiza el expediente. Por ello, puede ocurrir que, como consecuencia de esta evaluación, se considere pertinente ordenar la actuación de la prueba de oficio.

Creemos que para la actuación de la prueba de oficio en segunda instancia debe recurrirse a la octava regla del Pleno Casatorio 2018, la cual habilita el análisis no resolutivo previo del expediente, a efectos de que en la audiencia de vista de causa se pueda actuar la prueba y su contradictorio.

La octava regla del Pleno Casatorio 2018 textualmente expresa lo siguiente:

La Sala Superior en la resolución que programa la vista de la causa indicará la posibilidad de prueba de oficio, sometiéndola al contradictorio en la audiencia de vista de la causa y tomando la decisión en ese acto. Si el medio de prueba es de actuación diferida, esta estará a cargo del juez superior de menor antigüedad (Corte Suprema de Justicia de la República, 2018, p. 108).

6.2. Invocación de la fuente de prueba

Uno de los límites ineludibles para la facultad del juez de ordenar la actuación de pruebas de oficio es el hecho de que solo las pueda disponer sobre fuentes de prueba citadas por las partes en el proceso (primer párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293).

Este límite resulta acertado, pues el juez nunca podrá ordenar pruebas de oficio sobre hechos que no han sido alegados por las partes.

Si lo hiciera, estaría adoptando una actitud parcializada, infringiendo el segundo párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293, el cual precisa que «con esta actuación probatoria el juez cuidará de no remplazar a las partes en su carga probatoria». Además, tal actitud atentaría contra el debido proceso.

Creemos que el juez laboral debe respetar escrupulosamente este límite, pues no debe confundir su rol tuitivo del trabajador con un rol parcializado a favor de este, que lo lleve a buscar a toda costa el éxito en juicio de la parte laboral.

6.3. Contradicción

El contradictorio implica que las fuentes de prueba recabadas por iniciativa judicial deban ser puestas a disposición de las partes para que expresen, respecto de ellas, lo que resulte conveniente a su derecho.

En concordancia con lo expresado, debe aplicarse al proceso laboral el segundo párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293, que garantiza a las partes el contradictorio de la prueba en cuanto señala que «deberá asegurarles el derecho de contradicción de la prueba».

Así, por ejemplo, si el juez de oficio solicitara a un particular que le remita un documento y recibe uno falso o adulterado, la parte que tenga conocimiento de esta irregularidad podrá objetar su validez.

Sobre lo indicado, somos de la opinión de que resulta aplicable al proceso laboral la cuarta regla del Pleno Casatorio 2018, en cuanto precisa que «el contradictorio, en la prueba de oficio, puede ser previo o diferido y se ejerce por las partes de forma oral o escrita, dependiendo de la naturaleza del proceso».

6.4. Motivación

Sobre la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional (2013) ha expresado lo siguiente:

En su variable de respeto a la motivación de las resoluciones recogido en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, salvaguarda al justiciable frente a la arbitrariedad judicial, toda vez que garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso (fundamento 9).

Curiosamente, el artículo 22 de la NLPT no exige que la resolución que dispone actuar una prueba de oficio tenga que ser motivada, como sí lo exige el segundo párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293; sin embargo, en la práctica ello no resulta relevante, ya que el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución considera como un principio y derecho de la función jurisdiccional «la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan».

Sobre la motivación para ordenar la actuación de pruebas de oficio o para rechazarlas, el Tribunal Constitucional (2021) manifiesta lo siguiente:

La incorporación de oficio de medios probatorios se encuentra subordinada a que tal decisión cuente con motivación cualificada, a fin de despejar cualquier atisbo de arbitrariedad o parcialidad, pues, en buena cuenta, eso es lo que diferencia lo discrecional de lo arbitrario. *Sensu contrario*, cuando la judicatura laboral no haga uso de aquella facultad discrecional, basta con una motivación mínima, dado que la preclusión es la regla, más aún si la decisión finalmente adoptada se basa, a su vez, en una presunción legal (fundamento 14).

En consecuencia, en el proceso laboral, las resoluciones que ordenan la actuación de pruebas de oficio deben estar debidamente motivadas, pues constituyen autos y no decretos de mero trámite; caso contrario, incurrirán en causal de nulidad.

7. CONCLUSIONES

1. La prueba de oficio en el proceso laboral es una institución que no contraviene el derecho al debido proceso, siempre y cuando respete los límites constitucionales y legales consagrados en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución; en el artículo 22 de la NLPT; y en el artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293, interpretado por el Décimo Pleno Casatorio Civil.
2. El juez de trabajo solo podrá ordenar la actuación de pruebas de oficio cuando, a su criterio, exista insuficiencia probatoria respecto de fuentes de prueba mencionadas por las partes.
3. La resolución que ordena la actuación de una prueba de oficio debe ser debidamente motivada para cumplir con la exigencia prevista en el artículo 139, inciso 5, de la Constitución.
4. Que la prueba de oficio sea una facultad inimpugnable del juez no significa que su validez y su mérito probatorio estén exentos de contradicción. Un razonamiento contrario atentaría contra el artículo 139, inciso 14, de la Constitución.
5. Si bien el proceso laboral es tuitivo del trabajador, nunca puede buscar a toda costa el éxito en juicio de este, pues ello implicaría que, en la práctica, el empleador estaría litigando en total desventaja contra el juez, lo que definitivamente no es admisible en un Estado constitucional.

REFERENCIAS

- Abel, X. (2012). *Derecho probatorio*. José María Bosch Editor.
- Alvarado, A. (2019). Proceso y república: crítica a la prueba de oficio. *Actualidad Jurídica*, (308), 40-58.
- Campos, D. (2003). *Derecho procesal laboral*. Temis.

- Corte Suprema de Justicia de la República (2018). Décimo Pleno Casatorio Civil. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fb576e004fe337e9aac0bf6976768c74/X-Pleno-Casatorio.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=fb576e004fe337e9aac0bf6976768c74>
- Falcón, E. (2012). *Tratado de derecho procesal laboral* (t. 1). Rubinzal-Culzoni.
- Gaitán, L. A. (2010). La prueba de oficio en el proceso civil: ¿imparcialidad del juez e igualdad de las partes? *Revista de Derecho Privado*, (43), 3-22.
- Piroló, M., Murray, C. y Otero, A. (2004). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Astrea.
- Poder Judicial del Perú (2018). Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral. Conclusiones Plenarias. Chiclayo: 13 y 14 de septiembre de 2018. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/93dfc580497f698987cde7a6217c40f1/PLENO+JURISDICCIONAL+LABORAL+2018-convertido.pdf?MOD=AJPERES>
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española* (t. 2). Espasa-Calpe.
- Serra, M. (2009). *Estudios de derecho probatorio*. Communitas.
- Tribunal Constitucional (2013). Expediente n.º 03271-2012-PA/TC. Lima: 13 de mayo de 2013.
- Tribunal Constitucional (2021). Expediente n.º 02241-2020-PA/TC. Lima: 1 de julio de 2021.