

DIMENSIÓN EPISTÉMICA DEL PROCESO LABORAL Y LAS PRUEBAS DE OFICIO

JOEL CÁCERES PAREDES⁽¹⁾

ANA HILARIO MELGAREJO⁽²⁾

I. EPISTEMOLOGÍA Y PROCESO: PUNTOS DE ENCUENTRO

La Epistemología es la rama de la Filosofía que tiene como objeto de estudio el conocimiento científico⁽³⁾. Esta disciplina tiene como objeto determinar todas las dimensiones de la ciencia entendida como conocimiento riguroso dirigido a dar explicaciones satisfactorias de todo aquello que nos parece precisar una explicación; asimismo, se debe entender por explicación al conjunto de enunciados mediante los cuales se describe el estado de la cuestión a explicar, sirviéndose para ello de otros enunciados explicativos que constituyen la “explicación” en sentido estricto. Esta explicación para considerarse satisfactoria deberá ser expresada en términos de leyes universales contrastables y falsables⁽⁴⁾.

(1) Estudios de Maestría de Derecho Constitucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Miembro del Grupo de Estudios de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Luis Aparicio Valdez.

(2) Estudios de Maestría de Filosofía, con mención en Epistemología en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Miembro del Grupo de Estudios de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Luis Aparicio Valdez.

(3) Puede afirmarse que la Epistemología como disciplina filosófica, cultivada con un significativo nivel de autonomía data de la tercera década del siglo XX (PISCOYA HERMOZA, Luis. *Tópicos en epistemología*. Fondo Editorial de la UIGV, Lima, 2009, p. 17).

(4) POPPER, Karl. *Conocimiento objetivo, un enfoque evolucionista*. 4ª edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1992, p. 182. Para entender la epistemología es necesario realizar una precisión acerca de lo que se entendió por muchos años como la epistemología, esto es, la concepción tradicional del “conocimiento”.

Mencionado a modo de bosquejo cuál es el objeto de la ciencia, queda por responder: ¿hacia dónde apunta elaboración de estas explicaciones?, ¿en qué se encuentra motivada la actividad investigativa? La respuesta se desprende por inercia: **la búsqueda de la verdad** como fin supremo del cualquier proceso de investigación.

En efecto, es posible concebir al proceso como un instrumento para la búsqueda de la verdad. Pero ¿es posible interpretar el proceso como instrumento eficaz y válido para el descubrimiento de la verdad de los hechos que sustentan una decisión judicial? ¿A qué tipo de verdad hacemos referencia?

Ante dichas interrogantes, Taruffo⁽⁵⁾ señala que es posible hablar de una **función epistémica del proceso** en tanto conjunto estructurado de actividades dirigidas a la obtención de conocimientos verdaderos en torno a hechos y/o eventos relevantes para la solución de una controversia, en la medida que el conocimiento obtenido a través de dicho proceso se genera a partir de razones objetivas que justifican la motivación de la decisión emitida por el juez. Esta decisión tiene como sustento las pruebas objetivas y no simples convicciones individuales y subjetivas del juzgador. Se trata, pues, de la determinación de razones objetivas que sustentan la decisión judicial a través del estudio de las pruebas como instrumentos de verificación de la realidad como verdad judicial⁽⁶⁾.

¿Verdad judicial?

A fin de resolver la interrogante que nos planteamos es necesario comprender a qué nos referimos cuando hablamos de **la verdad**, debido que la gran variedad de definiciones o alcances de esta puede originar confusión acerca de sus diversos planteamientos.

En tal sentido, Popper señala que por muchos años el conocimiento se entendió desde su dimensión subjetiva vinculada al estado mental de un sujeto cognoscente; no obstante, el conocimiento en sentido objetivo consiste en problemas, teorías y argumentos que existen como tales sin la necesidad de la existencia de un sujeto que la conozca, es decir, nos refiere al conocimiento en su dimensión objetiva. Nos indica que este conocimiento es el necesario para la elaboración de una teoría y/o hipótesis acerca de un hecho, debido a que contiene intrínsecamente la conexión entre eventos y explicaciones que la que de este pudieren surgir (Loc. cit., p. 108).

(5) TARUFFO, Michele. *Teoría de la prueba*. ARA Editores, Lima, 2012, p. 163.

(6) Los cuestionamientos de la función epistémica del proceso alegan “la imposibilidad” de obtener una verdad absoluta en su decurso de un proceso debido a que este cuenta con innumerables limitaciones propias de su naturaleza como institución jurídica tales como la celeridad, asignación de recursos materiales y humanos, limitaciones de la prueba, preclusiones, lesión de derechos fundamentales, etc.

Se entiende como verdad judicial a aquella a la que se llega a través de un proceso judicial, es decir, dentro del contexto de un proceso que busca la solución de una controversia. La verdad alcanzada dentro de este contexto se define como una de carácter formal o convencional y se acostumbra concebir como una verdad diametralmente distante de aquella producida extrajudicialmente. Ello en razón de que los procesos judiciales (debido a las particularidades innatas) constituyen un contexto muy especial a partir del cual se va desplegando la actividad investigativa que originará la verdad, y también porque —entre otras cosas— se deberá “abandonar la búsqueda de la verdad cuando la necesidad de alcanzar una resolución final se impone a la necesidad de recopilar medios de prueba adicionales”⁽⁷⁾.

Es preciso recordar que toda verdad siempre está sometida a factores externos que imposibilitan su plenitud y esta no solo se ciñe a un contexto procesal. Existe pues, incluso en la ciencia —que se caracteriza por su rigurosidad— “verdades” que corresponden a un momento histórico y que, posteriormente, se modifican debido al conocimiento más profundo que se puede tener sobre ellas⁽⁸⁾, debido a que estas verdades se verifican dentro de un contexto histórico o, en nuestro caso, en un contexto procesal. Los problemas relativos a la búsqueda de la verdad se puede observar tanto en el propio mundo de la filosofía de la ciencia (la posibilidad de alcanzar verdad “absoluta”) como en el proceso judicial.

En razón a ello podemos decir que la verdad que se busca dentro del proceso tiene tantas limitaciones como podría tenerlas otros tipos de métodos en que también se intente buscar la verdad. Ello, sin embargo, no enerva la rigurosidad —con sus limitaciones justificadas— que pueda imponerse a la búsqueda de la verdad en el proceso judicial. No existe, pues, mayores diferencias respecto a esta problemática entre verdad judicial y verdad no judicial⁽⁹⁾.

(7) TARUFFO, Michele. Ob. cit., p. 23.

(8) Piénsese en el cambio de paradigmas generados en la ciencia en los siglos II y XVII y que estuvieron con relación a la transición de la cosmología pensada por Ptolomeo y que estuvo vigente por varios siglos como una verdad incuestionable en la que la Tierra era el centro del universo en el que giraban todos los planetas y el Sol a la nueva visión copernicana del universo en el que se planteó, tal como hoy la conocemos y la cual también ha sufrido modificaciones de acuerdo a los avances de la tecnología y aportes de científicos como Kepler, Newton, etc. (para mayor detalle acerca de los cambios de paradigmas, ver: KUHN, Thomas. *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica México, 1971).

(9) TARUFFO, Michele. Ob. cit., p. 24.

De ello se concluye que en el proceso judicial solo se puede obtener una **verdad relativa** que se encontrará circunscrita al caso de autos, el cual dependerá de los medios probatorios con los que se cuente, sin renunciar a la idea de **correspondencia**, esto es, la coincidencia entre las proposiciones que declaren verdad y la realidad objetiva⁽¹⁰⁾.

Es importante tener en cuenta que la discusión acerca de la posibilidad de obtener la verdad es un tema y debatido en todas las esferas de discusión acerca del conocimiento. En tal sentido, Taruffo⁽¹¹⁾ nos expone una clasificación clara acerca de las tendencias que opinan de la imposibilidad de llegar a la verdad en el proceso. Estas son: i) imposibilidad teórica⁽¹²⁾; ii) imposibilidad ideológica⁽¹³⁾; y, iii) imposibilidad práctica⁽¹⁴⁾.

A nuestro parecer, estos cuestionamientos no tienen mayor asidero dado que no toman en cuenta la importancia que tiene la búsqueda de la verdad dentro del proceso. Por el contrario, si se despoja al proceso de esta finalidad este tendría como único sustento una decisión azarosa, arbitraria y totalmente alejada de la aplicación del derecho como fin último del proceso.

(10) RIVERA MORALES, Rodrigo. "Epistemología y prueba judicial". En: *Revista de Actualidad Jurídica en Derecho Procesal*. Volumen 02, PUCP, 2008, p. 9.

(11) TARUFFO, Michele. *La prueba de los hechos*. Editorial Trotta, Roma, 2005, pp. 27-30.

(12) Dentro de esta clasificación se encuentra la postura filosófica a través de la cual se niega la posibilidad de alcanzar la verdad ante cualquier supuesto, es decir, se plantea la imposibilidad del ser humano a alcanzar la verdad (entiéndase: verdad absoluta) debido a que esta tiene un componente incognoscible para la mente humana. Esta teoría también puede sustentarse en la búsqueda de llegar a la verdad en el ámbito del proceso.

(13) Esta posición no supone la asunción de una posición filosófica que niegue la posibilidad de acceder a la verdad, sino que la negación de la obtención de la verdad se circunscribe únicamente a una imposibilidad de acceder a ella dentro del propio proceso debido a que esta búsqueda no constituye el fin del proceso. Y es importante tener en cuenta que ello es así debido a que cada opción que se tenga acerca del fin del proceso es incompatible con la otra posición, por ejemplo, la posición de que el fin del proceso es la solución de conflictos podría llegar incluso ser contraria al fin de búsqueda de la verdad, pues resolver un conflicto significa –en estricto– la composición de intereses más satisfactorios entre las partes, lo cual no se encuentra vinculado con la búsqueda de verdad de los hechos materia de controversia.

(14) Esta posición no se relaciona con ninguna de las anteriores y tiene como argumento eje una razón de lógica cotidiana, es decir, aquella que se encuentra basada en que la verdad no puede ser alcanzada por razones prácticas. Su sustento se basa en que el juzgado no cuenta con las herramientas para investigar, como sí las cuenta un científico o investigador, ni menos aún con el tiempo necesario debido a los límites que impone el propio proceso. Al respecto, esta posición parte de la idea de que debe conseguirse una verdad absoluta, sin considerar que en el proceso se puede arribar a verdades relativas y razonables en relación a los hechos materia de controversia.

II. LOS SUJETOS DE LA ACTIVIDAD EPISTÉMICA

Si bien el proceso puede entenderse como una herramienta epistémica, también es cierto que las partes que lo conforman persiguen intereses distintos –muchas veces alejados a la búsqueda de la verdad– y, sobre todo, antagónicos entre sí. Piénsese en una demanda de reconocimiento de relación laboral en la que una parte (demandante) pugnará por acreditar la efectiva prestación de servicios; mientras que, la parte demandada (empleador) agotará sus esfuerzos por acreditar la inexistencia de una prestación personal continua (y/o subordinada).

En tal sentido, se observa que las partes que conforman el proceso no tienen una función epistémica dentro de él. Por esta razón, un proceso eficiente implantado con la finalidad de búsqueda de la verdad tendrá como uno de sus objetivos la creación de mecanismos que permitan compensar las acciones que pudieren cometer las partes con el afán de encubrir la verdad, de acuerdo a sus intereses; tales mecanismos pueden ser las multas o amonestaciones a los litigantes.

Este punto resulta especialmente importante debido a que si solo se tuviera por cierto lo que las partes digan (hechos verdaderos o hechos falsos que "aparentan" ser verdaderos) entonces podría darse la posibilidad de que una de las partes resultara airosa en el litigio por haber logrado aparentar mejor la veracidad de hechos falsos, concibiéndose al proceso, en este caso, como un evento alejado de la búsqueda de la verdad y, consecuentemente, de la justicia. En virtud de ello, será el juez el indicado para la búsqueda de esta finalidad, debido a los poderes atribuidos y haciendo las veces de garante de la corrección epistémica a las partes del proceso⁽¹⁵⁾.

En torno a lo expuesto podemos señalar que el proceso guarda similitud con la epistemología en cuanto el objetivo de ambos se constituye en la búsqueda de la verdad. Asimismo, la verdad buscada por ambos es aquella constituida por hechos objetivos y que no suponen una valoración subjetiva ni personal del sujeto cognoscente (juez). En tal sentido, podemos concluir de modo preliminar que la búsqueda de la verdad constituye una dimensión importante del proceso, que debido a sus particularidades deberá ser limitada con instrumentos propios de él. Esto no significa, sin embargo, imposibilidad de arribar

(15) TARUFFO, Michele. Ob. cit., p. 212.

a una verdad, sino que esta tendrá sus particularidades en un proceso en concreto. Una opinión en contrario significaría admitir el desinterés por la verdad de los hechos que origina un derecho o lo niega, lo cual sería atentar contra la base material de la justicia a la cual apunta cualquier Estado democrático.

III. LA BÚSQUEDA DE LA VERDAD: DECISIONES JUSTAS Y DEBIDO PROCESO MATERIAL

La búsqueda de la verdad dentro del proceso juega un papel relevante a la hora de sustentar una decisión justa. Nos referimos básicamente a la correcta valoración de los fundamentos de hechos (eventos acaecidos y las pruebas que sustentan que efectivamente sucedieron) en la sentencia. En efecto, en el proceso el acto más representativo de la administración de justicia es el fallo decisorio que pone fin a una instancia (sentencia).

Se tiene entonces que la verificación de la ocurrencia de los hechos (a través de los medios de prueba) constituye una parte importante en la motivación de una sentencia a efectos de generar en el juzgador la convicción de la veracidad de los hechos expuestos y correcta aplicación del derecho a un hecho debidamente probado como cierto⁽¹⁶⁾. De lo contrario nos encontraríamos ante una decisión injusta⁽¹⁷⁾, entendida como aquella que no se ajusta la búsqueda de la verdad. Por ello, una de las finalidades relevantes del proceso, concordante con la finalidad última de la jurisdicción (la aplicación y vigencia del derecho), deberá estar encaminada a través del análisis de la verdad de los hechos sobre los cuales les corresponde decidir.

(16) Bajo esta línea de pensamiento, el Tribunal Constitucional ha determinado que el derecho a la motivación de sentencias, como elemento sustancial del derecho al debido proceso, debe respetar una adecuada fundamentación jurídica relativa a los hechos en que se sustentan la aplicación de la norma jurídica al caso concreto, es decir, no basta la sola mención de las normas a aplicar, sino que se debe explicar y justificar por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas (Al respecto, vide la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 4348-2005-AA/TC, caso Gómez Macahuach).

(17) “La solución injusta no favorece la convivencia humana, y es en sí misma indigna en la medida que la persona deja de ser la consideración última del procesamiento para pasarlo a ser un interés distinto (de naturaleza económica, política, social, etc.). Esta es, pues, una exigencia que brota directa y fuertemente de la naturaleza humana y que por esa razón, puede ser tenida como necesidad humana esencial” [CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Debido proceso y tutela jurisdiccional” (comentario al artículo 139 de la Constitución). En: *La Constitución comentada*. Tomo III, Gaceta Jurídica, Lima, 2012, p. 58].

Todo ello resulta concordante con la garantía de un debido proceso material, esto es, con la garantía jurisdiccional de procurar la emisión de fallos con sujeción a principios de equidad, justicia y razonabilidad. En efecto, como ya ha tenido oportunidad de pronunciarse el Tribunal Constitucional “El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tiene que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; en su **faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer**” (STC N° 8125-2005-PHC/TC).

Al respecto, es de precisar que si bien la amplia jurisprudencia y doctrina ha señalado a la dimensión sustantiva como aquella en la que se manifieste la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión judicial, es de entenderse necesariamente que una decisión judicial no podrá ser justa si es que no existe una correcta aplicación del derecho ante un “supuesto de hecho verdadero”; de lo contrario, se estaría otorgando o restando eficacia jurídica a los hechos alegados por una parte cuya versión no ha sido contrastada con el plano de la realidad.

De todo ello podemos concluir que la búsqueda de la verdad en constituye una función se materializa a través del deber del juez de administrar justicia a través de sus decisiones judiciales, con sujeción al debido proceso material y no como una prerrogativa de la que el juez pudiere omitir, salvo que exista una supuesto de justificación razonable para su no aplicación.

Es bajo esta impronta, y dentro del análisis concreto de las especificaciones del proceso laboral, es que nos centraremos en el análisis de los límites y facultades del juez laboral respecto a la prueba de oficio en los procesos laborales, al amparo del nuevo diseño procesal de la Ley N° 29497.

IV. LÍMITES A LA DIMENSIÓN EPISTÉMICA DEL PROCESO

Al hablar de la dimensión epistémica del proceso estamos haciendo referencia a una parcela del amplio espacio de interrelaciones entre las diversas características del proceso judicial, es decir, a una de las funciones del conjunto

de aquellas que se presentan en un proceso⁽¹⁸⁾. Así, el proceso judicial constituye el espacio donde se manifiestan diversos fines y características relativas a un conflicto jurídico: la solución de la controversia, la obtención de justicia, la búsqueda de la verdad, la protección y garantía de los derechos de la persona, la vigencia del derecho objetivo.

Todas estas características se relacionan de modo limitante respecto una de la otra, ello debido a que cada una posee un espacio de manifestación dentro del proceso judicial que lleva como consecuencia natural la limitación de la materialización de la otra. De esta manera, por ejemplo, la obtención de la justicia podría tener como correlato antagónico la búsqueda de la celeridad en la expedición de un fallo.

En ese sentido, la dimensión epistémica del proceso, que tiene como función la búsqueda de la verdad en el proceso judicial, se verá limitada por el cumplimiento de otros fines del proceso de tantas formas como probabilidades de interacción existan entre cada una de las características. Así, por ejemplo, la dimensión epistémica también colisionará con la celeridad procesal cuando a través de la búsqueda de la verdad se dilate de modo irrazonable la expedición de un fallo que ponga fin a un conflicto.

De modo particular, observamos en los procesos laborales que también existen límites relevantes a esta dimensión, la cual se manifestaría en la posible contraposición entre la celeridad para la búsqueda de una solución de una controversia jurídica y la facultad del juez de actuar pruebas de oficio. Esta contraposición será objeto de un análisis mayor en los puntos ulteriores en los que trataremos el dilema acerca de esta dicotomía.

V. EL MÉTODO DE LA DIMENSIÓN EPISTÉMICA DEL PROCESO: LA PRUEBA

El tema de la prueba judicial puede analizarse desde dos ámbitos diferentes: de la función de la prueba (“medios de prueba”) y de la valoración probatoria del juzgador. Bajo este alcance podemos definir que la prueba judicial es

(18) Según el portal web de la Real Academia de la Lengua Española, se define al concepto ‘dimensión’ en su primera y tercera acepción como: “Cada una de las magnitudes de un conjunto que sirven para definir un fenómeno” y “Aspecto o faceta de algo”, respectivamente.

el instrumento por el cual se acreditan los enunciados fácticos materia de litigio y que, a su vez, dichas pruebas pueden ser valoradas por el juzgador para alcanzar la convicción necesaria para la resolución del caso litigioso.

Esta actividad probatoria –la función de acreditación de los enunciados fácticos y su valoración judicial– se desarrolla bajo un sistema procesal garantista de las partes intervinientes. Por ello, la prueba no solo es una actividad, sino también un derecho de contenido fundamental. En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado: “Siendo un derecho fundamental, el derecho de prueba tiene una doble dimensión o carácter. En su dimensión subjetiva, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento tienen el derecho de producir la prueba necesaria, con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. En su dimensión objetiva comporta también el deber del juez de la causa de solicitar, actuar y dar el mérito jurídico que corresponda a los medios de prueba en la sentencia”⁽¹⁹⁾.

Los medios de prueba son, pues, los instrumentos, métodos o cualquier circunstancia que tenga la potencialidad de proporcionar información útil para la acreditación de los hechos expuestos por las partes. La parte litigante asevera un enunciado fáctico y presentan todos aquellos medios (de prueba) que servirán para acreditar su falsedad o veracidad. Así, “se dice que un enunciado fáctico es **verdadero** si está confirmado por pruebas y es **falso** si las pruebas disponibles confirman su falsedad; y **no está probado** si en el proceso no se adquirieron pruebas suficientes para demostrar su verdad o falsedad. En función del cual de estas posibilidades se dé, el juez decidirá de uno u otro modo y extraerá consecuencias jurídicas”⁽²⁰⁾. Es en ese sentido que en el artículo 188 del Código Procesal Civil podemos observar la presencia de ambos ámbitos: “los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”.

Son muchas las formas a través de las cuales se pueden acreditar los hechos en controversia, por lo que estos instrumentos pueden clasificarse de forma variada dependiendo de quién propone el medio prueba, de su pertinencia, de su licitud, entre otras. A manera ilustrativa, podemos mencionar las

(19) Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 1014-2007-PHC/TC.

(20) TARUFFO, Michele. “Investigación judicial y producción de prueba por las partes”. En: *La prueba. Artículos y conferencias*. Metropolitana, Santiago, 2008, p. 60.

siguientes clasificaciones: i) prueba directa y prueba indirecta; ii) pruebas típicas y atípicas; iii) pruebas lícitas e ilícitas; iv) pruebas pertinentes e impertinentes; y, v) prueba de parte y prueba de oficio. No es este el lugar para analizar cada una de estas características de la prueba, sin embargo solamente nos enfocaremos en esta última clasificación y, más específicamente, acerca de la prueba de oficio y su estrecha relación con la dimensión epistémica del proceso (de acuerdo a los términos en los que ha sido definido hasta este punto de la exposición).

La prueba de oficio

Se entiende como prueba de oficio aquella prerrogativa que se le confiere al juez para actuar medios de prueba en la búsqueda del conflicto judicial. Para el cabal entendimiento de esta institución es necesario analizarla desde la concepción que se tiene de la función del juez y de los sistemas procesales. De esta manera, en el sistema dispositivo procesal la actividad probatoria recae en las partes litigantes del proceso, no permitiéndose la utilización de pruebas de oficio como prerrogativa del juzgador; el protagonismo probatorio recae en el debate judicial de las partes en conflicto mediante la acción y la contradicción. Por su parte, en el sistema inquisitivo la actuación de pruebas de oficio constituye una parte importante o esencial para la obtención del fallo judicial, ello debido a que se le otorga al juez amplias facultades respecto a las actuaciones procesales en general, y las actuaciones probatorias en particular. En resumen, en el sistema inquisitivo la centralidad de las actuaciones procesales (incluidas las referidas a la actividad probatoria) se centran en el juez (o en el Estado a través de él); mientras que en el sistema dispositivo la centralidad de las actuaciones judiciales y, particularmente las probatorias, recaen sobre las partes en conflicto. No existe, sin embargo, un sistema procesal puramente inquisitivo o dispositivo pues un modelo procesal tendrá manifestaciones y particularidades de cada uno de los sistemas en mención, tomando en cuenta las características de la aplicación de determinada institución procesal.

En materia de actuación probatoria de oficio coincidimos con Michelle Taruffo cuando señala que la prescripción de la facultad de la prueba de oficio “no significa que se haya producido una conversión general de todos los ordenamientos en el sentido de atribuir una función inquisitiva y lesiva de los derechos y de las garantías que corresponde a las partes. Se debe subrayar, en

efecto, que los poderes que se confieren al juez se configurarán como accesorios y complementarios respecto de las iniciativas probatorias de las partes”⁽²¹⁾.

En efecto, al referirnos a la prueba de oficio consideramos adecuada la fijación de dos parámetros principales. El primero está constituido por ser una **facultad del juez**, esto es, una prerrogativa para que este pueda alcanzar la búsqueda de la verdad en el proceso, cuando le sea insuficiente para resolver un caso en concreto. El segundo está constituido por el hecho de que esta facultad es complementaria a la actividad de las partes, es decir, que ante la insuficiencia de convicción judicial de un conflicto el juez puede desplegar la prerrogativa de la prueba oficiosa para poder resolver el conflicto instaurado. Es en ese sentido que nuestro Código Procesal Civil exige como presupuesto de la **facultad de actuar pruebas de oficio del juez a la insuficiencia de los medios probatorios ofrecidos por las partes** para formar convicción en el juez⁽²²⁾.

Acorde a la línea de este trabajo podemos concluir entonces que la prueba de oficio es una de las manifestaciones de la denominada dimensión epistémica del proceso, por cuanto la decisión del juzgador de disponer oficiosamente medios de prueba en un determinado litigio será resultado del impedimento del juez para conocer los hechos materia de juicio a través de la prueba de los hechos.

VI. EL PARTICULARISMO DEL PROCESO LABORAL

El Derecho del Trabajo se caracteriza por ser una disciplina jurídica de compensación de desigualdades de poderes entre trabajadores y empleadores, para lo cual organiza una estructura normativa y principista de tutela. Esta protección, sin embargo, no solo se fundamenta por la desigualdad material habida entre empleadores y trabajadores, sino que también encuentra sustento el principio de dignidad en la protección de los derechos fundamentales de los

(21) TARUFFO, Michele. *Teoría de la prueba*. ARA Editores, Lima, 2012, p. 215.

(22) El artículo 194 del Código Procesal Civil señala que: “Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes”.

trabajadores en el seno de una relación de trabajo, que precisamente se caracterizan por un mando y una dependencia⁽²³⁾.

En ese sentido, si la finalidad de la tutela jurisdiccional es la aplicación de los derechos y/o la vigencia del derecho material, pues de ello podemos concluir que el proceso judicial de especialización laboral (proceso laboral), como medio instrumental del Derecho Laboral es de carácter protector. En efecto, como lo ha señalado Russomano, el juez “es imparcial pero la ley que él aplica es parcial como todas las leyes de protección. La imparcialidad personal y funcional del magistrado no está perjudicada por el hecho de que debe aplicar una ley parcial (...). El carácter protector de la ley sustantiva de trabajo mientras tanto se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no solo a formular la sentencia sino también al conducir el proceso. La interpretación de la ley de la prueba debe obedecer, por lo tanto, a criterios peculiares a la naturaleza y a las finalidades del Derecho del Trabajo”⁽²⁴⁾.

Esta finalidad adjetiva o instrumental no quiere decir, sin embargo, que el Derecho Procesal no tenga autonomía como disciplina jurídica o que sea un mero instrumento mediante el cual se traduce sin mayor evaluación el derecho material. La decisión judicial resulta ser todo un acto creativo en la determinación de los hechos intervinientes en el litigio y sobre el derecho aplicable al caso concreto. El juez (laboral) no es solo un aplicador directo de las leyes (laborales), sino todo un protagonista en la creación de una decisión en la que interviene el juicio de hecho, esto es, la manera como se recoge la realidad-correspondencia al caso y la elección del derecho aplicable bajo los estándares de la una regla razonable (la subsunción o ponderación)⁽²⁵⁾.

(23) Señala Ermida Uriarte, a este respecto, que “(...) no solo lo es la igualdad (la que fundamenta al Derecho del Trabajo), sino también la dignidad, el otro gran valor o metaprincipio de los derechos humanos, lo que coloca al Derecho del Trabajo en el tronco mismo del sistema de derechos fundamentales. En efecto, todos los derechos humanos se basan en los valores de igualdad y dignidad, mientras que la tutela laboral procura —entre otros objetivos—, preservar la dignidad del trabajador” (ERMIDA URIARTE. En: Oscar. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N° 26, Madrid, 2011).

(24) Mozart Víctor Russomano, citado por PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *El principio protector en el proceso laboral*. Grijley, 2008, Lima p. 524.

(25) Respecto a esto último, se ha señalado que “en la práctica de la aplicación judicial, el carácter ‘razonable’ del derecho se evidencia en sus dos momentos: la categorización de los casos a la luz de los principios y la búsqueda de la regla aplicable al caso. Es razonable la categorización de los hechos que toma en cuenta todos los principios implicados; es razonable la regla, individualizada en el marco de las condiciones limitadoras del derecho como ordenamiento, que responde a las exigencias del caso. En la búsqueda de esta razonabilidad de conjunto consiste la labor de unificación del derecho que tiene asignada como tarea la jurisprudencia” (ZAGREBELSKY, Gustavo. *El Derecho ductil. Ley, Derechos, Justicia*. Trotta, Madrid, 2008, pp. 147-158).

En concordancia con ello, el particularismo del Derecho del Trabajo y su implicando en la justicia laboral ha sido advertido también por Hector-Hugo Barbagelata en el aspecto de que en la actualidad se trata de un “particularismo radical de los derechos de los trabajadores, que consiste en el reconocimiento, a título pleno, de su integración en el sistema de los derechos humanos, que está conformado por el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales”⁽²⁶⁾.

Ahora bien, como lo hemos ya señalado, **la dimensión epistémica del proceso** tiene como finalidad (lo cual no soslaya otras finalidades importantes del proceso) la búsqueda de la verdad, que se puede lograr a través de la actuación de medios de prueba de oficio. En el proceso laboral esta **dimensión** resulta tener un mayor sentido y preminencia debido a las características particulares que ostenta disciplina jurídica. En particular, nosotros consideramos que son dos los ejes temáticos esenciales que sostienen la dimensión epistémica del proceso laboral como disciplina jurídica. El principio de veracidad o primacía de la realidad y el principio protector en el proceso laboral.

1. El principio de veracidad o de primacía de la realidad

Es bastante difundida la definición del profesor Américo Plá Rodríguez sobre el principio de primacía de la realidad cuando refiere que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes deba otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos⁽²⁷⁾. En ese sentido, el principio de primacía de la realidad cobra especial relevancia por la prevalencia de la relación laboral sobre el contrato de trabajo.

Ciertamente, del propio término “primacía de la realidad” puede extraerse el rasgo principal por el cual puede configurarse este principio. En ese sentido, este principio consiste en la preeminencia de los sucesos fácticos sobre las formalidades, o más exactamente sobre lo que los enunciados fácticos que las partes pueden alegar cuando se verifica (a través de los medios de prueba) la existencia de una realidad distinta a la invocada por ellas.

(26) BARBAGELATA, Hector-Hugo. *El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos laborales*. Fondo de Cultural Universitaria, Montevideo, 2009, p. 189.

(27) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª edición, Depalma, Buenos Aires, p. 313.

Es de señalar, además, que el principio de primacía de la realidad no se origina históricamente por la propia naturaleza que particulariza una relación de trabajo (relación de dependencia)⁽²⁸⁾, sino en el propio desenvolvimiento de los conflictos individuales de trabajo y las zonas de encubrimiento y evasión respecto a las normas del Derecho del Trabajo. En ese sentido, Humberto Podetti indica que este principio surge de “la consecuencia inmediata de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de la voluntad de las partes en orden a cuál es el negocio jurídico laboral que concertaron”⁽²⁹⁾. Por ello, y dado que estas figuras cobran especial relevancia en el seno de una relación de disparidad material como es la que subyace entre quien pone a disposición su fuerza de trabajo y quien la dirige resulta plenamente justificante dar prevalencia a la realidad sobre los documentos o alegaciones de las partes a efectos de aplicar las normas tuitivas del Derecho del Trabajo.

Acercas de la tipificación del principio de primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que si bien este principio no encuentra enumeración específica en nuestro Texto Constitucional, este está reconocido implícitamente⁽³⁰⁾ en nuestra Carta Política dado su carácter tuitivo⁽³¹⁾. A nivel del proceso laboral, este principio se encuentra recogido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuando señala: “Artículo I.- Principios del proceso laboral. El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de (...) intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y **veracidad**” (el resaltado es nuestro).

Como decíamos, al ser la aplicación del principio de primacía de la realidad un ejercicio esencialmente probatorio, en el proceso laboral este principio se manifiesta en la prevalencia de aquellos medios de prueba que logren demostrar la materialización de la realidad que se ha producido en el desenvolvimiento de la relación de trabajo. Ello implica que una mayor agilidad

(28) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. ARA, 1997, Lima, p. 42. ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Los principios del Derecho del trabajo”. En: *Jus Doctrina & Práctica*. N° 12, 2007, p. 307.

(29) PODETTI, Humberto A. “Los principios del Derecho del Trabajo”. En: De Buen, Néstor y Morgado, Emilio, (coords.). *Instituciones del Derecho del trabajo y de la seguridad social*. AISDTSS-UNAM, México D. F., 1997, p. 149.

(30) No se debe olvidar, además, que uno de los rasgos diferenciadores de los principios de cada disciplina jurídica es que estos no necesariamente deben encontrarse tipificados para que obtengan plena validez.

(31) Por todas, vide la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 03710-2005-PA/TC.

probatoria del proceso laboral, tales como las presunciones laborales, la importancia de la prueba indiciaria y, sobre todo, la prueba de oficio dispuesta por el juez laboral.

2. El principio protector en el proceso laboral

El principio protector del Derecho del Trabajo se sustenta en la desigualdad material existente entre los sujetos de una relación laboral. Así, a la hora de “fijar las condiciones de trabajo” (en algunos casos es posible la fijación bilateral de las condiciones laborales, mientras que en otros casos, simplemente se trata de una adhesión a las condiciones determinadas por el empleador) y del desenvolvimiento de la relación laboral el trabajador cuenta solo consigo mismo para la realización del trabajo, mientras que el empleador posee los medios de producción (desigualdad económica); asimismo, mediante el contrato de trabajo se le confiere al empleador los poderes empresariales de dirección, fiscalización y sanción respecto a la actividad laboral del trabajador, poseyendo este el deber de acatar las directivas del empleador en el desenvolvimiento de su relación laboral (desigualdad del vínculo jurídico). Hay una tercera desigualdad que señala Pasco Cosmópolis⁽³²⁾ y que se desprende de la relación laboral: la desigualdad procesal, la cual consiste en la divergencia entre el sujeto demandante-trabajador y el sujeto demandado-empleador a la hora de las actuaciones procesales, ya sea por la dificultad de las cargas de la prueba o por la presentación de los medios probatorios

En ese sentido, las caracterización de la relación laboral, como una relación desigual, irradia al ámbito del proceso laboral, en la que, precisamente, estos sujetos se enfrentarán para la dilucidación de un conflicto laboral (generalmente, una reclamación del trabajador en contra del empleador). Bajo esta premisa, Murgas Torrazza indica que: “el principio tuitivo que informa a las normas sustantivas de trabajo también penetra en el Derecho Procesal del Trabajo y resquebraja incluso la formal concepción del igualdad de los litigantes”⁽³³⁾.

En conclusión, el carácter protector del proceso laboral se pone de manifiesto en dos aspectos: por cuanto a través de este se busca garantizar la protección del trabajador prevista en la normativa material de trabajo, y también

(32) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “El principio protector en el proceso laboral”. En: *Trabajo y Seguridad Social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Grijely, Lima, 2008, p. 519.

(33) *Ibidem*, p. 521.

en el hecho de que la relación de desigualdad jurídica entre trabajador y empleador no desaparece de modo alguno (a lo sumo se atenúa) a la hora de la determinación de las actuaciones procesales (actividad probatoria, defensa cautiva, entre otros).

3. Imparcialidad y neutralidad del juez laboral

El carácter protector del proceso laboral, sin embargo, no implica que el juzgador laboral no tenga el deber de imparcialidad, conforme lo dispuesto en el artículo 139 de la Constitución Política. Así, los términos “protección” e “imparcialidad” no se manifiestan como contrapuestos en el proceso laboral; por el contrario, se trata de términos complementarios que caracterizan la actividad del juez de trabajo encaminada a la aplicación del derecho laboral material, como normas de tutela del trabajador. Como señala Baylos, “La tensión existente entre las igualdades formales y sustanciales es resuelta mediante la afirmación de la función directiva del juez como garante de la igualdad, teniendo el juez el deber y la facultad de asegurar de manera activa, el equidad real en las posibilidades de alegación y defensa de las partes, y debiendo estas adecuar su conducta a los deberes de celeridad y buena fe”⁽³⁴⁾.

En efecto, el juez imparcial con las partes o con las actuaciones de procedimiento no debe ser un Juez neutral con el derecho (laboral) que aplica. Como señala Josep Aguiló, “el juez imparcial será el juez obediente al Derecho. En ese sentido, es falsa la imagen de la imparcialidad como equidistancia entre las partes. El Derecho no exige equidistancia entre violador y violada, entre acreedor y deudor moroso. El Derecho resuelve conflictos de intereses y realiza valoraciones, y el juez imparcial es el que incorpora los balances de intereses y valores que hace el derecho, y estos no siempre se sitúan ni mucho menos en el punto medio”⁽³⁵⁾.

En el caso del Derecho Procesal Laboral, un juez imparcial es aquel que incorpora al proceso los principios y valores que inspiran al Derecho del Trabajo. Entonces, nuevamente, como el Derecho del Trabajo es uno de carácter tuitivo y equilibrador de las partes laborales, el juez de trabajo, igualmente,

(34) BAYLOS, Antonio. “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva. En: *Revista Derecho Constitución*. N° 4, setiembre-diciembre de 1994, Versión Electrónica p. 109. En: <www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=7&IDN=378&IDA=9925>.

(35) AGUILÓ, Josep “Independencia e Imparcialidad de los Jueces y argumentación jurídica”, en <www.sitios.sejn.gob.mx/instituto/sites/default/files/archivos/independencia-e-imparcialidad-de-los-jueces.pdf>.

debe perseguir dicha finalidad al momento aplicar las reglas procesales a las partes en litigio.

Es en ese sentido que el artículo III del Título Preliminar de la NLPT establece que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, 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”.

Bajo este marco, la prueba de oficio en el proceso laboral viene ser uno de los instrumentos mediante el cual el juez busca la igualdad real de las partes. Ello debido a que suple la insuficiencia probatoria del trabajador (siempre que esta se deba a su propia condición de trabajador) a favor de la verificación de la realidad que ha existido en la relación material de las partes laborales.

VII. EL PROCESO LABORAL Y SU DIMENSIÓN EPISTÉMICA

1. Sistema adversarial y prueba de oficio en el proceso laboral

Uno de los cambios paradigmáticos que trajo consigo la NLPT es la prevalencia del principio de oralidad. Mediante este principio, muchas de las actuaciones procesales que anteriormente se realizaban de modo escrito se materializan actualmente de forma oral. Una de ellas –y quizá la más importante– es la actuación probatoria de las partes. En ella resulta relevante la presencia del abogado defensor que intervendrá en dicha contienda y que expondrá al juez los argumentos que avalan su pretensión respecto al debate probatorio.

En ese escenario, se han introducido nuevas categorías en el proceso laboral tales como: la teoría del caso, las técnicas de argumentación jurídica y las de litigación oral, todas ellas orientadas a **hacer creíble** los argumentos expuestos por cada una de las partes ante el juez que conoce la contienda oral. Se trata pues de la prevalencia de un debate oral en el que cada una de las partes pugna por hacer más **verosímil** su posición frente a los hechos que son materia de conocimiento del juez laboral. Se ha dicho, en ese sentido, que “la teoría

del caso es, entonces, el relato simple, hilado, único, coherente y creíble de los hechos que van hacer materia de juicio⁽³⁶⁾.

Todas estas definiciones traen consigo una concepción del proceso: el modelo procesal de carácter adversarial. Este modelo, tal como se ha señalado de modo precedente, se caracteriza por centralizar las actuaciones procesales a las partes en conflicto; y, en materia de actuación probatoria, se traducen en la prevalencia y, únicamente, admisión de las pruebas que las partes introduzcan al proceso.

Sin embargo, los problemas que surgen en estos casos son dos: i) se presume la igualdad de las partes (trabajador-empleador o extrabajador y empleador) en el ejercicio de su defensa oral; y, ii) se entiende que la solución de la controversia puede ser obtenida únicamente de la buena o mala defensa de las partes, olvidándose en algunos casos el análisis de la existencia o inexistencia del derecho que se reclama.

Nosotros consideramos que esta situación colisiona con el propio carácter protector del Derecho Procesal del Trabajo y, en especial, con la función que tiene el juez de evitar que la desigualdad entre las partes afecte el resultado del debate oral. En otras palabras, el juez debe evitar que en la contienda oral una de las partes pueda hacer prevalecer su argumentación sobre la base de la desigualdad de la relación material habida con la otra (relación laboral).

Ante ello, el juez, en uso de sus atribuciones, deberá impedir que una de las partes obstruya el esclarecimiento de los hechos debido a su mejor posición para probar o que, de otro lado, la otra parte no alcance el derecho que realmente le asiste debido a su imposibilidad material de adquirir sustento para sus argumentos. Para dichos fines, el juez podrá utilizar sus facultades coercitivas imponiendo multas y sanciones o actuando medios de prueba de oficio, respectivamente.

2. La prueba de oficio en el proceso laboral

Todo lo expresado nos permite llegar a la conclusión de que el Derecho del Trabajo, por su propia naturaleza y principios caracterizadores, exige que en el proceso laboral tenga una mayor participación del juez a la hora de determinar los hechos materia prueba. Así, el principio de veracidad (o primacía de

(36) ALCAÍNO TORRES, Rodrigo y CORTEZ DE LA CERDA, Matías. *Curso elemental de litigación oral. Jurídica de Chile*, 2012, p. 47.

la realidad) fundamenta las pruebas de oficio como prerrogativa del juzgador laboral para alcanzar la verdad en el conflicto laboral en que, por ejemplo, una de las partes (generalmente, la parte empleadora) encubre los hechos fácticos a través de la suscripción de documentos formales. Piénsese, de modo ejemplificativo, el conflicto de trabajo en que se haya ejecutado una relación de carácter laboral, pero que formalmente las partes hayan suscrito un contrato de locación de servicios y que el trabajador demandante no cuente con suficientes medios de prueba tendientes a acreditar la existencia real del vínculo laboral.

De otro lado, que existe una relación estrecha entre la aplicación del principio protector del proceso laboral y la facultad de disponer pruebas del oficio del juez de trabajo. Ello debido a que la razón para atribuir al juez el poder de ordenar medios probatorios de oficio consiste en lograr con ello la efectiva igualdad de las partes ya que la parte más débil sería reequilibrada frente a la contraparte “fuerte” por obra del juez⁽³⁷⁾. Esta situación se puede observar claramente en los procesos laborales en los que el empleador demandado tiende a ocultar la verdad de los hechos a través de los mecanismos de simulación o fraude en el desenvolvimiento de una relación laboral.

En ese mismo sentido, Michele Taruffo expresa que “a menudo los litigantes no están en condiciones iguales o, al menos, comparables desde el punto de vista cultural y económico: los recursos de una parte pueden ser limitados y su inversión en la producción de prueba puede no encontrarse equilibrada con la inversión de la otra. En otros términos, puede haber una parte “débil” (el trabajador, el consumidor, el pobre), que no está capacitada para realizar un uso efectivo de sus derechos procesales y, en particular, de su derecho a la prueba. En los sistemas que confían solo en la iniciativa de las partes, el desequilibrio de las posiciones procesales de las partes puede impedir seriamente la producción de toda la prueba relevante, imposibilitar el descubrimiento de la verdad y, por lo tanto, la corrección de la decisión final. El peligro concreto es que la “verdad” sea determinada por el poder de una parte más fuerte, más que por la ponderación justa de toda la prueba relevante⁽³⁸⁾”.

(37) ARIANO DEHO, Eugenia. “Prueba de oficio y preclusión”, citado por Herrera González-Pratto y Huamán Estrada, Elmer. “La prueba de oficio en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores, Lima, 2011, p. 434.

(38) TARUFFO, Michele. “Investigación Judicial y producción de prueba por las partes”. En: *La Prueba. Artículos y conferencias*. Metropolitana, Santiago, 2008, p. 81.

Efectivamente, en el trámite de los procesos laborales actuales se observa la carencia de medios probatorios que ofrece la parte demandante (el trabajador, en la mayoría de los casos) con la finalidad de acreditar los hechos que expone y sustentaría el reconocimiento del derecho alegado. Esta situación ha sido reconocida, inclusive, por los propios magistrados quienes señalan que a título de opinión que “los jueces sabemos que a veces la prueba que aportan las partes no es suficiente o idónea para probar los hechos alegados”⁽³⁹⁾.

En ese sentido, lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que señala: “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 (...)”, resulta ser en su aplicación práctica una facultad de uso ordinario de los jueces laborales.

Entonces, considerando que la finalidad del proceso laboral y de su dimensión epistémica conlleva a la búsqueda de la verdad, pues la prueba de oficio estaría constituida como una de las piezas fundamentales para el logro de esta finalidad. Mediante esta afirmación no se pretende señalar que esta facultad se encuentra exenta de límites. De hecho, tal como lo hemos señalado previamente, existen límites relevantes en la atribución de juez de actuar medios de prueba de oficio. Uno de ellos, es la necesaria celeridad del proceso que caracteriza al nuevo proceso laboral.

De esta manera, si bien los actuales procesos laborales se caracterizan por la celeridad en su tramitación, ello no es óbice para que se puedan encontrar aquellos actos procesales en los que la actuación oficiosa del juez no resulte dilatoria del proceso ni afecten el derecho de defensa de las partes. Para tal efecto, proponemos que dicha actuación se realice en los actos procesales previos a la realización de la audiencia de juzgamiento: i) con la emisión del auto admisorio (artículo 17 de la Ley N° 29497) en el cual es posible observar si los hechos materia de pretensión encuentran un sustento probatorio (en los medios de prueba presentados por el demandante) o si solo se trata de la invocación de hechos sin el ofrecimiento prueba alguna; y, ii) en la audiencia de

(39) RODRÍGUEZ CHÁVEZ, Diana Lily (juez superior de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad). “El principio de veracidad y rol del juez en el nuevo proceso laboral”. En: *Revista de la Corte Superior de Justicia de La Libertad*. Trujillo, año 2012, p. 8.

conciliación (artículo 43 de la Ley N° 29497), es decir, luego de haberse verificado la imposibilidad de las partes de arribar a un acuerdo y del análisis de las pruebas presentada por la parte demandada.

En ese sentido, la observancia del deber de disponer los medios de prueba de oficio coadyuvará, inclusive, a la búsqueda de una mayor celeridad en el trámite de un proceso y, consecuentemente, a la expedición de un fallo justo entendido como aquel que ha decidido el reconocimiento o no de un derecho sobre la base de la mayor cantidad de hechos que acrediten la correspondencia entre la realidad y lo alegado por las partes a lo largo del proceso.