



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano,
2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Pantigozo Cayo, Gonzalo Renato (ORCID: 0000-0001-7419-0087)

ASESOR:

Dr. Miraya Gutierrez, Ruben Melitón (ORCID: 0000-0002-2292-2175)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral; flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e
inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria:

A Dios, a mis padres y a mi familia que sin su guía y apoyo no hubiera sido posible.

Agradecimiento:

A los docentes y maestros que la vida me ha puesto en mi camino y a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad.

Índice de contenidos

	pág.
Dedicatoria:	i
Agradecimiento:	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación:	11
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3 Escenario de estudio.	12
3.4 Participantes	13
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de información	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de Categorización.	12
Tabla 2: Cuadro de Participantes.	21
Tabla 3: Matriz de Consistencia.	60

Resumen

En el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Analizar cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano 2020 y como objetivos específicos: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral; Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado y; Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso labora peruano.

Además, tiene un enfoque cualitativo de tipo de investigación básica y diseño jurídico propositivo y método hermenéutico. Habiendo utilizado las técnicas de entrevista y análisis documental con sus respectivos instrumentos ficha de entrevista y ficha de análisis documental.

Como resultado principal encontramos que es necesario la incorporación de los criterios de calificación de prueba ilícita en el proceso laboral peruano.

Siendo la conclusión que los criterios son la búsqueda de la verdad; el respeto a los derechos fundamentales y; la ponderación en cada caso en concreto.

Palabras clave:

La Prueba, calificación de la prueba y prueba ilícita.

Abstract

In this research work it has as its general objective To determine the criteria for the qualification of the illicit test in the Peruvian labor process 2020 and as specific objectives: Establish how the criteria of the illicit test affect the work process; Establish what the position of the unlawful test are in comparative and law; Analyze the criteria of the illicit test with the Peruvian labor process.

In addition, it has a qualitative approach to basic research type and propositional legal design and hermeneutic method. Having used interview and documentary analysis techniques with his respective instruments interview sheet and documentary analysis sheet.

As a main result we find that it is necessary to incorporate the criteria of qualification of illicit proof in the Peruvian labor process.

Being the most important conclusion that the criteria are: a) Search for truth; (b) respect for fundamental rights and; c) weighting in each particular case.

Keywords:

The Test, test qualification and unlawful proof.

I. INTRODUCCIÓN

La institución procesal de “La prueba” es una figura que se aplica a todo tipo de procesos, sean civiles, penales, constitucionales (con sus limitantes) en los procesos administrativos públicos o en los administrativos privados, pasando por el proceso contencioso administrativo, hasta el Proceso Laboral, inclusive en el procedimiento arbitral. En todo tipo de proceso o procedimiento se aplica la Prueba.

En el presente trabajo de investigación, desarrolló como núcleo central los criterios conformantes de calificación de la Prueba ilícita dentro de los procesos laborales. Se observó que en el derecho Procesal Laboral, si bien existe una regulación de la prueba contenida en el subcapítulo VI denominada “Actividad probatoria”, artículo 21 hasta 29 de la nueva ley procesal del trabajo (en adelante NLPT); sin embargo, no existe norma propia que desarrolle la mencionada prueba ilícita dentro de la legislación laboral, siendo demostrado con la propia lectura del articulado.

Como aplicación supletoria, se utilizan las normas del Derecho Procesal Civil, que, en la mencionada norma, en su Título VIII denominado “Los medios Probatorios”, artículo 188 hasta 304 del Código Procesal Civil (en adelante CPC) que la norma más cercana es el contenido en artículo 199 CPC, sobre la ineficacia probatoria comprendida como prueba irregular, pero que no se observa norma propia sobre el tratamiento o calificación sobre la prueba ilícita.

Otra norma de aplicación supletoria es la Constitución Política del Perú, que en su art. 2. 10, sí logra tipificar la prueba, pero para los documentos; sin embargo no establece ningún tipo de tratamiento o los criterios de calificación de la prueba ilícita.

Por otro lado, en el Código Procesal Penal vigente (en adelante CPP) en el artículo VIII. 2 del Título Preliminar, si tipifica la prueba ilícita; pero de la misma forma no establece ningún tipo de tratamiento o criterio de calificación de la prueba ilícita que permita saber cuáles son los criterios de aplicación. Como señala el profesor Strampes (2010), que la búsqueda de verdad procesal ayudada por la verdad material, acerca a la sentencia justa.

La realidad problemática se desarrolló en el expediente N.º 07444-2019 -JR-LA, donde se observa que el demandante está solicitando como pretensión principal la Reposición a su puesto de trabajo, ofreciendo como medios probatorios las grabaciones telefónicas, donde su jefe le indica que no venga a trabajar por unos días, pero que luego procede a despedirlo por ausencia injustificada.

Se observa que el único medio probatorio que acredita la causa o motivo de despido es una grabación telefónica, ¿Qué tratamiento le va a dar el juez a la prueba ofrecida por el demandante? O ¿Cómo va a regular la prueba prohibida el señor juez?

También es el caso de las cámaras de video vigilancia, en un centro laboral donde el empleador por seguridad la seguridad y vigilancia de su empresa ante la presencia de malos trabajadores, es que registran el momento exacto de un ilícito penal dentro del baño ¿Qué tratamiento se le dará a la prueba? ¿Será prueba ilícita o ilícita? ¿Cómo lo calificara?

Es por ello que se ha planteado como problema general: ¿Cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano 2020? Y como problemas específicos ¿De qué forma repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral?; ¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado? y; ¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano?

Se justificó de forma práctica porque busca adecuar y adecuar criterios sobre la prueba ilícita incorporando una nueva forma de calificar los medios probatorios del proceso laboral, se justificó de forma teórica porque el análisis jurídico de los criterios de calificación de la prueba ilícita permitió comprender sus límites de aplicación; se justificó de forma metodológica al utilizar el método científico, con sus enfoques, sus métodos y sus respectivas técnicas de entrevista y análisis documental, se justificó de forma social el estudio proporcionado por la tesis beneficia a los ciudadanos y a los operadores jurídicos.

Como objetivo de investigación general: Analizar cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano 2020 y como objetivos específicos: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral; Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado y; Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

Como supuesto general: que al determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita se garantice un debido proceso y un proceso justo en función a sus criterios establecidos a) Búsqueda de la verdad; b) respeto a los derechos fundamentales y; c) la ponderación en cada caso en concreto; como supuesto específico: que al establecer los criterios de la prueba ilícita estos puedan ser incorporados el proceso laboral peruano; que al establecer las posturas de la prueba ilícita estas delimiten su aplicación en el derecho nacional y; que al analizar los criterios de la prueba ilícita pueda comprenderse su aplicación en el proceso laboral peruano. Con ello se buscará dar un aporte jurídico en cuanto a los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente nacional, se encontró la Tesis de Cáceres, titulada “La vulneración de los derechos a guardar silencio y a la no auto incriminación por el uso del examen del polígrafo cuando se comente una falta grave durante a relación laboral” Tesis para optar por el título profesional de abogada de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, concluyo que: Se puede vulnerar el derecho a la no autoincriminación o silencio por el uso de polígrafo cuando se comente una falta grave laboral (2019, p. 54)

Castro, en su investigación titulada “Criterios para la determinación de la prueba ilícita en la jurisprudencia penal peruana”, Tesis para optar por el grado de magister en derecho penal de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluyó que: Los operadores procesales no ha podido lograr desarrollar suficientes criterios para la admisión o exclusión de la prueba ilícita, concluye también que tanto sus exclusiones deben estar reguladas por normativamente para la aplicación de los juzgadores, como objetivo trato de determinar y explicar la real situación de los casos vinculados a la prueba ilícita dentro de los delitos de terrorismo. (2008, p. 159)

Yupanqui, en su investigación titulada “la prueba ilícita en el proceso penal: ¿Su exclusión a través de la tutela de derecho o rechazo en su admisión en la etapa intermedia?”, para optar el grado de magister en derecho con mención en derecho penal y procesal penal de la Universidad Continental, concluyó que; la exclusión de la prueba ilícita por medio de la tutela de derecho que el proceso se tramite con evidencias acopiadas y prohíbe su uso en la investigación preparatoria. Como objetivo general se impuso determinar el procedimiento de aplicación de exclusión de la prueba ilícita en el proceso penal. (2019, p. 85)

Lara, en su tesis titulada “Estudio de la prueba prohibida y la prueba ilícita como regla de exclusión en el código procesal penal de 2004” para optar por el grado académico de maestro en derecho penal, concluyó que: No son admisibles la pruebas indirectas o directas de medios probatorios obtenidos con vulneración a

los derechos fundamentales, la prueba prohibida como la prueba ilícita deben estar prohibidas (218, p.35).

Como antecedente internacional, Núñez, en su investigación titulado “Prueba ilícita en el proceso laboral. el caso del fallo de la excelentísima corte suprema rol N.º 35.159-2017”, para obtener el grado de magister de la Universidad de Chile llegó a la conclusión: La grabación realizada tendrá siempre validez probatoria. (2018, p.121)

Castillo, en su Tesis titulada, “La prueba ilícita en el procedimiento de tutela laboral” para optar por el título de abogado de la universidad de Chile, cuyo objetivo general fue el estudio de la prueba ilícita y su aplicación dentro del procedimiento de tutela laboral, con el fin de evitar vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, se buscó realizar un análisis del procedimiento de tutela laboral, la prueba y la prueba ilícita, la metodología que se empleo fue un método descriptivo explicativo, concluyó que: La tutela laboral busca proteger los derechos fundamentales establecidos por su constitución y los señalados en el artículo 485 de su Código del Trabajo. La prueba ilícita tiene por objeto el cautelar los derechos de ambos actores de la relación laboral colocándolos en igualdad de condiciones esto referido a la prueba presentada, la prueba ilícita será una garantía con mayor fuerza para quien denuncie una vulneración de sus derechos fundamentales (2013, p. 229).

Kirigin, en su tesis titulada, “La prueba ilícita en el procedimiento laboral” para optar por el título de abogada de la Universidad de Chile, concluyo que, para determinar el significado de prueba ilícita, se debe conocer el concepto de prueba, fuente de prueba y medio de prueba, que la primera mencionada es una garantía (2010 p. 142).

Gómez, en su tesis, “La prueba ilícita y sus efectos en la calificación del despido” para optar por el título de abogado de la Universidad de Alcalá España, concluyo que la prueba tiene gran importancia porque todo acto procesal debe quedar probado, (2019, p. 44).

Alcaide, enseña con su trabajo de investigación titulado “La exclusionary rule de EEUU y la prueba ilícita penal de España” para optar por el grado de Doctor en derecho, concluyo que: La regla de exclusión fue creada por la Corte Suprema de lo Estados Unidos de America, prohibio toda prueba obtenida de forma ilícita, naciendo la teoría del árbol de fruto envenenado (2012, p.546)

Como teorías, citamos a: Paredes, que enseña que “la prueba es sinónimo de comprobación, guardando concordancia con lo establecido por Carnelutti: En sentido jurídico es la demostración de la verdad formal o judicial, es decir, es la fijación formal de los hechos discutidos” (2010, p. 35).

Conforme a la primera categoría, se desarrolló la calificación de la prueba ilícita, que, para Martínez, son aquellos instrumentos y órganos que están encargados de suministrar al juez el conocimiento de los hechos que conjuntamente integran el tema de prueba; dichos instrumentos pueden ser de carácter material o inmatrimoniales (2018, p, 115).

Hernández, especifica que la prueba corresponde a un estado de certeza a que llega el juzgador cuando adquiere conciencia de la adecuación entre los hechos que las partes aportan y sus afirmaciones, como presupuesto de decisión sobre el derecho. (2020, p. 596). De lo expresado por los autores mencionados, se puede observar que el concepto de prueba y medio probatorio no son iguales, puesto que su diferencia radica en la finalidad que persiguen. Es así que el medio probatorio es entendido como un medio para llevar el contenido, engloba la idea del instrumento, mientras que la prueba adquiere esa calidad cuando el medio probatorio es valorado por el juez y le causa convicción, por haber existido una adecuación entre las afirmaciones y los medios probatorios, sin embargo, para un sector, no existe diferencia entre medio probatorio y prueba.

De Lama, expreso que la apreciación de la prueba, o medios probatorios no es la misma en un proceso ordinario (laboral) y en la vía constitucional, la naturaleza y características de cada una de las mencionadas sendas procesales condicionan de manera significativa la actividad probatoria a realizarse en ellas (2010, p. 75).

Ledesma, afirmó que el objeto de la prueba, según la norma procesal son los hechos expuestos por las partes, únicamente haciendo referencia a este último (2017, p. 9).

Muñoz, tiene una posición contraria, planteó que el objeto de la prueba no son realmente los hechos sino las afirmaciones que de los mismos hacen las partes en el proceso (2010, p.11), haciendo hincapié en las afirmaciones. Por nuestra parte consideramos que el objeto de la prueba se puede responder con la pregunta ¿Qué es lo que prueba?, dando respuesta a la pregunta, parte de la doctrina como la citada anteriormente, tiene la posición que lo que se prueba son “las afirmaciones” no es si los hechos, sino lo que afirma la parte, no el hecho que expone.

Soto, refirió que la carga de la prueba en el proceso laboral en caso de despido, en la antigua ley procesal del trabajo se presumía, y que esta correspondía al trabajador, pero en la nueva ley procesal del trabajo, este hecho se presume, salvo prueba en contrario” (2019, p. 110).

Callata, afirmo que la carga de la prueba corresponde a quien afirma lo hechos o los contradice alegando hechos nuevos (2019, p. 226). En consecuencia, se puede diferenciar la carga probatoria para el proceso civil como para el proceso laboral, siendo que en el primero la carga corresponde a quien afirma los hechos que generalmente es el demandante por ser quien interpone la demanda y afirma la pretensión. En cambio, en el proceso laboral la carga de la prueba se invierte y le corresponde al demandado que en la mayoría de casos es el empleador. El fundamento de invertir la carga de la prueba en el proceso laboral es para equilibrar la balanza entre el empleador y el trabajador, puesto que se presupone que el empleador tiene más facilidad para la obtención de medios probatorios al estar en su disposición, sin embargo, no es siempre cierto.

Bustamante, como teoría de la prueba, destaco que el derecho a probar, es inherente a todo sujeto puesto que puede ser ejercido en cualquier orden jurisdiccional, interno o internacional y en cualquier tipo de proceso o procedimiento judicial, el primero; administrativo, político, militar, arbitral o particular, así mismo,

enfaticó que su contenido esencial consiste en el derecho de todo sujeto procesal, para que se le admitan, actúen, y valoren debidamente, conforme los principios que lo inspiran y lo delimitan (2011, p. 95).

Por otra parte, Pico i Junoy, coincidió que, la prueba es un derecho fundamental que poseen las partes consistentes en la utilización de los medios probatorios necesarios para formar convicción del órgano jurisdiccional acerca de lo discutido en el proceso” (2010, p. 177). De lo expuesto por los autores, se comprendió que el derecho a la prueba, es un derecho de configuración u orden constitucional, puesto que su vulneración traería como consecuencia la afectación a un elemento garantista que está protegido por el debido proceso.

La prueba ilícita, reveló Martínez que, es considerada una de las materias más complejas desde la óptica de la dogmática procesal, son aquellas que están expresa o tácitamente prohibidas por la ley o atentan contra la moral y las buenas costumbres del respectivo medio social o contra la dignidad y libertad de la persona humana o violan sus derechos fundamentales que la constitución y la ley amparan (2018, p. 271)

Soto, indico ejemplos, la videovigilancia como forma de control laboral, sostuvo que si bien el ingreso de una prueba ilícita atenta contra el debido proceso y que la ley laboral procesal en el Art 46 establece que el juez tiene la facultad de ejercer un control judicial preventivo de la prueba postulada, solo si esta se encuentra dirigida a acreditar hechos impertinentes o irrelevantes, este cuestionamiento procesal no exime a la prueba admitida (prueba ilícita) de ser actuada por el juez cuando va a dejar de lado una prueba relevante que pudo ser obtenida con vulneración de los derechos fundamentales que justifiquen un fin legítimo (2020. P.2)

Como segunda categoría, López, explicó que la prueba ilícita debe recorrer un camino, ofrecimiento, admisión, actuación y valoración propio de todo proceso laboral. (2019, p.198). El medio probatorio ofrecido en la demanda laboral y en la contestación, en caso que no se llegue a conciliar en audiencia de conciliación judicial, es posteriormente calificada y actuada en etapa de juzgamiento para que luego se valore en sentencia, hechos producido en todo proceso laboral.

Vargas, manifestó que los sistemas de valoración de la prueba, son: a) Sistema de prueba legal; b) Sistema de libre valoración de la prueba y; c) Las reglas de la Sana crítica; c.1) Reglas de la lógica; c.2) Reglas de la experiencia y; c.3) Reglas de la ciencia. (2018, p. 136).

Bustamante, indico que el sistema de prueba legal o tarifa legal, fue un sistema de apreciación de los medios probatorios mediante el cual, el juzgador, ante la presencia o ausencia de determinados medios de prueba, debía aceptar forzosamente la conclusión que le señalaba ciertas reglas abstractas preestablecidas por la ley, en oposición a la tarifa legal que surgió la sana crítica o el sistema de libre valoración de la prueba, por el cual el juzgador está en libertad de valorar los medios probatorios actuados en el proceso o procedimiento, pero de una manera razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la psicología, la técnica, la ciencia, el derecho (2010, p. 93).

Como teorías de la prueba ilícita, Parra, sostuvo que, la teoría de los frutos del árbol envenenado, plantea el problema de la prueba ilícita como aquella que no puede ser utilizada, a la cual no puede darse absolutamente ningún valor, tiene necesariamente que tomar partido y responder que sucede con las pruebas ilícitas que procedan de una prueba ilícita” (2010, p. 39).

Colomber, citado por Parra, propuso la teoría del entorno jurídico, en cuya virtud, la posibilidad de revisar violaciones de leyes que contienen supuestos de prohibiciones de prueba, concretamente acerca de la práctica de las mismas, depende de si la violación afecta esencialmente el entorno jurídico del recurrente, o si esa violación solo ha sido para el algo secundario o sin importancia (2010,p. 40)

Parra, declaró que la teoría del criterio de proporcionalidad se debe considerar en cada caso concreto, cada situación es única y específica, y se debe analizar la relación entre el derecho proclamado para impugnar la prueba ilícita y el que se protege al aceptar esa prueba” (2010, p. 41)

Carrillo, expresó que el proceso laboral establece el ámbito en el que debe de regir la norma laboral para satisfacer los conflictos entre empleador y trabajador, logrando una solución pacífica (2013, p.35).

Pasco, indicó que los objetivos de la nueva ley procesal del trabajo son la celeridad, la eficacia y la descarga procesal, pues están vinculados de forma inseparable que la ejecución y consecución de uno de ellos depende que los otros también se cumplan, caso contrario sería un proceso lento similar al anterior (2012, p.18)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo básica, porque tiene como finalidad acrecentar los conocimientos que para la investigación en concreto es la prueba ilícita, al recopilar información acrecienta los conocimientos del danto respuesta al problema formulado.

Hernández, la investigación de tipo básico, pura o fundamental cuando es trabajada tanto en el laboratorio o gabinete le permite explorar nuevas teorías y transformar las ya existentes e investiga principios y leyes actuales (2006, p.159)

Diseño de investigación:

La investigación es de diseño exploratorio, jurídico propositivo, porque busca criterios que se orientan a buscar principios, formas de aplicación y a su vez está orientado a poder evaluar normas y criterios jurídicos proponiendo cambios.

A su vez el presente trabajo de investigación contiene un enfoque de investigación cualitativo.

El enfoque cualitativo, utiliza la recolección de datos sin la aplicación de la medición numérica para descubrir preguntas en el procedimiento de interpretación de las normas (Hernández, Fernandez y Batista, 2018, p.7)

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.		
Categoría 1	Definición conceptual	Sub categoría 1
Criterios de calificación de la prueba ilícita.	Son una regla o juicio de decisión en base la licitud de la prueba obtenida.	La prueba en general. La calificación o procedimiento Carga de la prueba.
Categoría 2	Definición conceptual	Sub Categoría 2
Proceso laboral peruano 2020.	Es un conjunto de actos procesales ordenandos y secuenciales que tiene como finalidad la resolución de conflictos laborales.	La prueba en el proceso laboral. La valoración probatoria Teoría de los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral

3.3 Escenario de estudio.

El escenario de estudio para desarrollar la presente investigación son los estudios de abogados a quienes se les ha practica la entrevistas, así como la biblioteca del colegio de abogados de la ciudad de Arequipa y la biblioteca virtual de esta casa superior de estudios superiores, con la finalidad lograr obtener las fuentes de información.

Para Valderrama, el escenario de estudio comprende al ambiente o los

lugares donde el investigador ha decidido recolectar sus datos, pero que estos pueden ir variando mientras se vaya desarrollando la investigación (2019, p.255)

3.4 Participantes

Nombre	Cargo Profesión	Centro de Trabajo o función	Especialidad
Aldo Bustamante Melo	Abogado	Estudio Jurídico Bustamante & Asociados.	Derecho Laboral.
Ronal Saavedra Coila	Abogado	G&A Mining Consulting SAC	Derecho laboral
Ángel Rodríguez Vera	Abogado	Procurador en Financiera compartamos.	Derecho laboral y Derecho Bancario
Jessica Rodríguez Torres	Abogada	Corte Superior de Justicia de la ciudad de Arequipa	Derecho Laboral Derecho Civil.

Son las fuentes de información que van a ayudar a validar o certificar el trabajo de investigación, se ha considerado para el presente trabajo, a abogados especialistas proceso laboral y derecho probatorio así como jueces en especialistas en la materia.

También se ha considerado, artículos indexados que contienen carácter científico y autores de trayectoria reconocida.

Con los participantes, el investigador hace una inmersión de las personas o sujetos que servirán de fuentes de información para que de esta forma puedan recolectar los datos, y va ocurriendo conforme se desarrolla la investigación (Valderrama, 2019, p.255)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica:

Constituida por la entrevista aplicada a los especialistas y el análisis documental aplicado a los libros, artículos científicos y jurisprudencia y textos que contengan información referente a la prueba ilícita en el

proceso laboral peruano.

Aranzamendi, explica que la técnica de la entrevista se caracteriza por el intercambio directo de información entre los investigadores y el entrevistado o sujeto que brinda la información (2010, p.199).

Instrumentos:

Para el presente estudio de investigación está constituido por las fichas de análisis documental y la ficha de entrevista, con los cuales permitirán materializar y tener registrado la información obtenida.

Se entiende por instrumento a un medio material que emplea el investigador para recoger, almacenar la información, siendo obligación de cada investigador seleccionar coherentemente cada medio que se va a utilizar (Valderrama, 2019, p.195)

La ficha de entrevista tiene un total de doce preguntas, las cuales se distribuyeron desarrollando los objetivos planteados, para el objetivo general se planteo cuatro preguntas, para el objetivo específico 1 se planteo dos preguntas, para el objetivo específico 2 se planteo tres preguntas y para el objetivo específico 3 se planteo tres preguntas.

Con la ficha de entrevista, es conveniente realizar preguntas abiertas con la finalidad que el entrevistado pueda proporcionar una amplia información siendo útil para las posibles respuestas y resultado que se obtengan (Hernández, 2010, p.221)

3.6. Procedimiento

En cuanto al procedimiento de investigación propio y utilizado se realizó el acopio de datos siendo para ello se acudió a los despachos judiciales y a los despachos de abogados y también se realizó llamadas telefónicas y correos electrónicos dada la coyuntura actual a los especialistas en la materia, con lo cual se reunió la información requerida.

En relación al análisis documental, el mecanismo para conseguir información se aplicó a los expedientes y jurisprudencia sobre la prueba ilícita.

3.7. Rigor científico

Se logro recolectar los datos de información, utilizando los instrumentos mencionados que fueron validados por los expertos en la materia y aunado al acopio de la doctrina de corte nacional, extranjera y la jurisprudencia.

A fin de la presente investigación cumpla con el rigor científico, se acudió a especialistas en la materia para que puedan validar la tesis y los instrumentos utilizados, siendo los validadores especialistas en derecho laboral y procesal laboral con lo que se aseguró la credibilidad, confianza y certeza del trabajo de investigación.

El rigor científico o también llamado rigor de análisis, hace alusión a las técnicas y estrategias que ha utilizado el investigador con la finalidad de asegurar la credibilidad y ganarse la confianza de la audiencia (Valderrama, 2019, p.322)

3.8. Método de análisis de información

Se utilizo el método hermenéutico, con lo cual permitió analizar e interpretar los resultados logrando llegar a las conclusiones, los cuales permiten responder a las interrogantes y a los objetivos, que finalmente permitieron realizar las conclusiones y recomendaciones referentes a los criterios aplicables en la prueba ilícita laboral.

Se utilizo el método hermenéutico y el método analítico deductivo, aplicado a las fichas documentales, que permitió deducir, abstraer y analizar las jurisprudencias, la doctrina relevante.

El método hermenéutico, hace referencia a la ciencia y arte de interpretar, sobre todo textos, para poder extraer el significado y alcance de sus palabras llegando a su pensamiento y esencia del tema e implícitamente comprendiendo el estudio de la investigación propuesta (Valderrama, 2019, p.322)

3.9. Aspectos éticos

Se ejecuto el trabajo de investigación en aplicación de los principios éticos, haciendo referencia de los autores que se han utilizado, con la finalidad que se logre confiabilidad y certeza en su contenido.

Así mismo se ha utilizado, las normas Apa solicitadas por el docente asesor y la aplicación de las normas Apa propias de nuestra Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados y discusión se desarrollarán en dos secciones, toda vez que encierran contenidos diferentes que necesitan su propio espacio a fin de que no sean confundidos.

Primera sección, la ficha de entrevista, en función al objetivo general, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Saavedra (2021) respondieron que los criterios del proceso laboral no están regulados de forma específica por la norma del proceso laboral, agrego que son pocos los casos donde se presenta la prueba ilícita, se debe hacer uso de la doctrina y excepcionalmente hacer uso supletorio de la norma procesal civil, no existe criterios claros de calificación. En otro sentido respondió Bustamante (2021), no es necesario conocer los criterios de calificación, argumento que estos criterios se valen del proceso civil por aplicación supletoria.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A (2021), responde indicando que la admisión de la prueba ilícita depende del criterio del juez el mismo que debe sustentar su criterio, que siempre la admisión y todo lo que tenga que ver con la prueba esta a cargo del juez, debe el mencionado especialista opina que debe aceptarse siempre y cuando no cause daño al momento de su obtención. también es de la misma opinión agregando que puede admitirse mediante la prueba indiciaria, pero que es más complicado poder darle un valor probatorio, lo más común es que sea una prueba directa. Otra postura mantiene Bustamante (2021), al indicar que la prueba ilícita debe de rechazarse de plano, porque afecta los derechos fundamentales, también nos brinda un ejemplo referencia puede ser el caso que para conseguir u obtenerlos se afecte la dignidad de la persona.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A (2021), que la carga de la prueba puede debilitar convertir el proceso en uno de mayor duración porque tiene que ser corroborada con personas para poder demostrar la prueba, puede fortalecer la aplicación del tema de estudio porque busca acreditar los hechos, se tiene la necesidad de demostrar los hechos y es necesario su desarrollo normativo. Postura contraria expresa Bustamante (2021), al indicar que no la fortalece, pero tampoco la debilita porque al ser ilícita esta debe de ser rechazada o no tener

fuerza probatoria dentro del proceso.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A (2021), que la obtención de la prueba ilícita no puede dañar los derechos fundamentales, puesto que estos son inherentes a la persona misma y esta relación entre hecho y prueba es una de carácter directo, la relación directa que existe entre ambos términos, agrega que no puede valorarse cuando vulnere los derechos más fundamentales. Bustamante expresa otra postura y responde que la prueba ilícita influye de forma directa, pero cuando se enfrenta al hecho de saber la verdad es de difícil valoración para los magistrados.

Objetivo específico 1, Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021) que no se puede pensar en que los criterios puedan repercutir en la aplicación de la norma, que no puede haber repercusión porque no existe criterio predeterminados o establecidos de ahí que parte la necesidad de estudiar y promover reformas que apoyen al juez, que en la práctica no existen criterios de la prueba ilícita, no existen criterio establecidos para su aplicación en el proceso laboral, agrega también que los jueces tienen diversos criterios pero que no están unificados.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021), que la aplicación de la prueba ilícita debe ser incorporada a la legislación procesal laboral porque el proceso penal tiene otra finalidad muy distinta, que ser incorporada sus criterios para poder resolver con veracidad los conflictos entre los particulares, que los mencionados criterios no se encuentran comprendidos en la legislación procesal laboral, por lo que es necesario su incorporación, su incorporación va a depender de la forma como va a ser considerada la prueba ilícita y su forma de calificación.

Objetivo específico 2: Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021) que las posturas de la prueba ilícita que aplican al proceso laboral pueden ser la conocida como fruto del árbol envenados, la bandeja de plata y del criterio de proporcionalidad entre otros son las más conocidas, agrega que, si fuera el legislador, normaría una mezcla de criterios teniendo como horizonte la

razonabilidad, que las posturas deben de enmarcar el principio de proporcionalidad, que los criterios y las posturas deben estar basados en actos de buena fe teniendo la cuenta el carácter tuitivo del derecho laboral.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021), responde que las posturas comparadas que se pueden aplicar son el árbol envenado o también el criterio de proporcionalidad, pero el mencionado especialista agrega que se pueden aplicar criterios mezclados teniendo como horizonte la razonabilidad del juez, que resulta necesario conocer todas las posturas comparadas para de ser necesario aplicarlo en la legislación nacional.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021), que se puede aplicar la postura chilena que esta basado en el criterio razonable y valorado del juez buscando la verdad absoluta. esta de acuerdo con la postura chilena por cuanto buscan la verdad que este acorde a los tribunales, que de aplicarse los criterios extranjeros será conveniente aplicar lo establecido en estados unidos de norma América en específico lo referido al fruto del árbol envenenado y el criterio de razonabilidad.

Objetivo 3: Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021) que de existir criterios definidos des la prueba ilícita, es necesario e importante realizar el trabajo de investigación porque va a permitir conocer a la comunidad jurídica y su estudio va a delimitar la futura exposición de motivos sobre la normativa propuesta, que su análisis es necesario porque va a permitir tomar en consideración su valoración, que va a permitir alcanzar una igualdad en el proceso entre el empleador y el trabajador, que le permite tener al trabajador las herramientas necesarias para su correcta decisión.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021) que debe prevalecer la verdad absoluta en el sentido que tiene que enfocarse a los criterios de la verdad material, que existen dos verdades tanto la verdad Material como la verdad procesal que ambas van de la mano la importancia de esas dos verdades es hacer justicia, todo depende de la capacidad de análisis del Juez, que la

búsqueda de la verdad material depende del juez, que la verdad material debe primar sobre la verdad procesal porque es lo que realmente ha sucedido en la realidad, siendo que el conflicto se encontrara en que si colisiona o no con los derechos fundamentales.

Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A, Bustamante (2021), que el juez realiza su análisis concreto a cada caso y toma en consideración cada una de las pruebas e inclusive puede solicitarlas de oficio, añade que esta moderación también tiene que realizarlo cuando se presente la prueba ilícita, que efectivamente le juez debe ponderar cada caso en concreto para contrastar la necesidad de una prueba y su legalidad, que es una necesidad para que se pueda validar su eficacia.

Los resultados obtenidos de las fichas documentales que han sido aplicadas a jurisprudencia y doctrina relevante a la problemática que se planteó, siguiendo el orden de los objetivos planteados.

Objetivo general: Mediante la casación N° 14559-2013 de la Libertad de la corte suprema de justicia de la República del Perú, se determino que la prueba es una garantía fundamental que comprende o se encuentra dentro de los principios del debido proceso, mediante este derecho permite, ofrecer, admitir, actuar, asegurar los medios y valorar la prueba de forma motivada. Para Rodriguez J. (2018) La admisión de la prueba comprende varios principios como son la pertinencia, la conducencia, la utilidad, la necesidad y la licitud. Siendo que por licitud se refiere al modo de obtención de la fuente de prueba, no de la prueba misma, pues no se puede incorporar al proceso una prueba que sea obtenida con vulneración a los derechos fundamentales.

Objetivo específico 1: Con la referencia obtenida de Miranda E. (1997) la prueba repercute en tres grupos a) como actividad probatoria de las partes del juez y del órgano jurisdiccional; b) como un equivalente de convicción y certeza en el juzgado con la finalidad de lograr convencimiento y c) como actividad de verificación de las posturas que han adoptado las partes.

Alvarado, C. (2019) hace notar que la normativa peruana todavía no ha formulado ideas claras, respecto del tratamiento de la obtención de la prueba. Expresa un ejemplo: Un trabajador frente a su empleador ante las investigaciones que se pudiera realizar, existe empresas que someten a su personal a polígrafos, interferencias de internet, email, teléfono, redes sociales entre otros que al parecer violan derechos fundamentales repercutiendo en la dignidad del trabajador y afectando otros derechos que puede amparar la constitución.

Objetivo específico 2: En el fallo, Roll N° 35- 159-2017, Tramitado por la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile, se determino que no se puede pretender que sea constitutivo un medio ilícito, como grabar una conversación de una forma subrepticia por el hecho de ampararse en la privacidad del empleador. Añade que se equivoca el sentenciador cuando este lo mira desde una óptica de la privacidad, puesto que se vulnera el derecho a la intimidad por ser un acto relacionado al trabajo. En el expediente N° 30- 2016 de la Corte Superior de apelaciones de las Valdivias de la República de Chile, se estableció que no resulta posible estimar que se vulnera el derecho a la esfera de la intimidad solo por el hecho que se haya realizado una grabación sin su consentimiento, pues se debe tener en cuenta que estaba actuando como representante del empleador. Agrega que con la grabación no se vislumbra una intromisión al derecho al ámbito privado pues quien lo ha realizado es una trabajadora.

Objetivo específico 3: Parra, J. (2010) que la teoría de los frutos del árbol envenenado contempla que la prueba obtenida con vulneración a los derechos fundamentales no puede ser utilizada así provenga de una tercera persona y que esta tercera persona lo haya obtenido de forma lícita, se resta su valor probatorio por el hecho de vulnerar derechos. Gascón. M (2011), indica que existe un criterio denominado Juicio de ponderación de derechos mediante el cual se establece que debe existir un balance entre la búsqueda de la verdad y el interés público de reinstaurar la seguridad ciudadana, garantizando la plena eficacia de los derechos.

Segunda sección:

La discusión, para Vara, significa analizar la calidad de los resultados obtenidos de la forma más objetiva posible, para ello se exige buenos argumentos y un conocimiento amplio del tema (2015, p. 507). De la misma forma se va realizar la discusión siguiendo a los objetivos.

Objetivo general: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

Se hizo necesario comprender el concepto de la prueba y su finalidad y la carga probatoria para posteriormente abordar la prueba ilícita y desarrollar de forma comprensible la discusión.

Para la profesora Alvarado, la prueba laboral es el instrumento que permite demostrar la veracidad o falsedad de los hechos discutidos y mediante la cual el juzgador podrá apreciar el sustento factico de las alegaciones, para poder realizar una adecuada valoración (2019, p. 18).

Gómez, enseña que la finalidad de la prueba en materia laboral es acreditar los hechos expuestos por las partes para que orienten la decisión final del juzgador (2014, p. 346). Tiene implícitamente el objetivo de buscar la verdad de los hechos puesto que, si un proceso es juzgado en base a hechos armados, se dejará de administrar justicia efectiva. Siendo el primer criterio la búsqueda de la verdad.

La carga de la prueba laboral para Rodríguez, es la conducta impuesta a los litigantes para que acrediten la verdad de sus hechos, pero en el proceso laboral este criterio es quebrantado y el trabajador que es normalmente la parte demandante, se le exonera y la obligación de probar recae en el empleador que generalmente es el demandado (2018, p. 301). Es de recordar que a la carga de la prueba le ayuda la presunción *luris Tamtum*.

Teniendo en cuenta que el empleador tiene la carga probatoria, porque se encuentra en mayor poder de tener en posesión los medios probatorios es que

el trabajador muchas veces se ve en la necesidad de recurrir a obtener las pruebas por otros medios, siendo que en algunos casos lo obtienen de forma lícita.

Los especialistas en su entrevista expresaron que no existen criterios específicos o claramente establecidos por la norma para delimitar los criterios de la prueba en el proceso laboral, y es verdad puesto que, de la lectura de la ley procesal laboral vigente, no se observa ningún tipo de desarrollo, únicamente contiene las reglas de los medios probatorios en general.

No se comparte el criterio del especialista Bustamante al indicar que los criterios se valen del proceso civil supletoriamente. Si se revisa el artículo 190 del CPC, se va a encontrar los criterios de la prueba ilegal pero no de la prueba ilícita, que es el eje de estudio.

Se comprendido que son dos criterios diferentes porque la prueba ilegal hace referencia a la obtención de la prueba contraviniendo las normas, aclarando que puede ser cualquier tipo de norma, mientras que la prueba ilícita hace referencia a la obtención de prueba vulnerando los derechos fundamentales de las personas. En consecuencia, no es posible aplicar totalmente el código procesal civil porque se trata de dos diferentes tipos de prueba. Siendo un segundo criterio el de respetar los derechos fundamentales.

Conforme señala la Casación 14559-2013, la prueba es un derecho fundamental, reconocido en la constitución que tiene diferentes fases, desde su ofrecimiento hasta su valoración. Y es en ese transcurso para que la prueba llegue a ser valorada es que antes debe de ser admitida, ello depende del juez o magistrado que evalúe el proceso, esa misma línea la siguen los especialistas.

No compartimos la misma línea de pensamiento que Bustamante, porque la prueba ilícita no se debe de rechazar de plano, puede ser el caso que necesariamente se tenga que valorar con el carácter de prueba plena.

La carga de la prueba actúa de una forma especial en los procesos laborales, recayendo en la parte demandada que generalmente es el empleador, que necesita una forma para acreditar los hechos ajustados a la verdad, pues puede ser el caso que el trabajador le falte el respeto a su empleador en el baño, pero como esta prohibido realizar grabaciones en el baño no podrá mostrarlo por afectar el derecho a la intimidad. Como lo manifestaron los especialistas, la carga de la prueba debe de fortalecer los criterios de calificación de la prueba ilícita. No compartimos el criterio de Bustamante, porque la carga de la prueba puede ayudar a fortalecer el uso de los criterios de calificación.

Con la prueba se debe llegar a descubrir la verdad, puesto que ese instrumento va a contar de una mera objetiva como es que han ocurrido los hechos y va a permitir decidir quién debe asumir su responsabilidad. Es por ello que el tercer criterio, se deriva del primero, puesto que se debe ponderar y analizar cada caso en concreto para ver si se admite o no la prueba ilícita.

Con lo indicado anteriormente se concluye que los criterios que se deberá aplicar para que se pueda admitir un medio probatorio obtenido ilícitamente son: a) La búsqueda de la verdad; b) respeto a los derechos fundamentales y; c) la ponderación en cada caso en concreto, siendo que de esta forma se podrá garantizar un proceso justo, alineado a la realidad.

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

Los criterios de la prueba ilícita, tienen una incidencia y repercusión directa con la prueba ilícita, al lograr su aplicación al proceso laboral, siendo que los especialistas Rodríguez A, Rodríguez J, y Saavedra, Rodríguez, M, Rodríguez, A (2021) respondieron que al establecerse los criterios entendido este como la capacidad de entender o comprender algo o formarse su propia opinión, van a ayudar a promover las reformas legislativas. El especialista Bustamante enseña que existen diferentes criterios positivos y negativos pero que no están todavía unificados y se aplican conforme lo considere cada juzgador.

Con lo que queda reforzada la idea que no existe criterios de admisión de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano. Y si bien existe un desarrollo en el proceso penal este tiene una diferente aplicación al de la rama laboral que es la que se está investigando.

Todo ello parte de las finalidades de ambos procesos. El laboral tiene como finalidad resolver los conflictos que se originan con ocasión de la prestación servicios de carácter personal, formativa, cooperativista o administrativa excluida de las prestaciones civiles, por otro lado, el proceso penal tiene una finalidad restaurativa y represiva, porque busca sancionar y restaurar el delito ocasionado, quedando en evidencia que ambos procesos tienen finalidades distintas, siendo necesario su regulación independiente en cada normativa.

Los criterios de la prueba ilícita repercuten en tres grandes grupos que son: Como actividad de las partes, al momento de ofrecerse los medios probatorios; como equivalente de convicción puesto que su finalidad va a ser lograr el convencimiento de magistrado y; como actividad de verificación con las cuales se va comprobar las posturas de las partes.

Alvarado, C. refuerza la idea advirtiéndolo que la normativa no ha formulado ideas claras respecto de cómo debe declarar las pruebas obtenidas por un empleador que someten a investigaciones a sus trabajadores, señalo que existen empresas que someten a su personal a polígrafos, interferencias de internet, email, teléfono, redes sociales entre otros que al parecer violan derechos fundamentales repercutiendo en la dignidad del trabajador (2019, p. 60). Con lo que también refuerza, lo comprendido sobre la falta de criterios de calificación.

En consecuencia, se puede concluir que al establecerse criterios de la prueba ilícita estos pueden ser incorporados a la normativa laboral siendo que estos a su vez repercuten de forma directa en el proceso laboral y siendo de diferente aplicación de la normativa penal por contener otra finalidad diferente al objeto de estudio de la investigación.

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado.

¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado?

En el derecho comparado existen diferentes posturas que desarrollan la prueba ilícita, pero que estas no son aplicadas como un criterio uniforme en nuestra legislación peruana, toda vez que depende del criterio de cada juez que esta resolviendo el proceso y se puede decir que también tiene influencia la presión mediática, mas aun si participa la prensa.

Las posturas, que indicaron los especialistas, Bustamante, Saavedra y Rodríguez A y Rodríguez J. son las correspondientes: a) Teoría del fruto del árbol envenenado; b) Teoría de la prueba independiente o bandeja de plata y; c) Teoría del interés mayor que predomina sobre el interés menor o Ponderación de derechos.

Los especialistas tienen diferentes concepciones pues indican que se pueden aplicar para nuestro proceso peruano la concerniente a la teoría del fruto del árbol envenenado y otro responde a la teoría de ponderación de derechos. Expresaron que se puede aplicar la postura chilena y de Estados Unidos de América.

Teniendo en cuenta la finalidad de la prueba que es acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en el juez, y que justicia es dar a cada quien lo que le corresponde, se debe aplicar el criterio de ponderación de derechos, en razón que mediante el mencionado criterio se busca lo que realmente sucedió, lo que dio origen al proceso.

Tanto es así que en el expediente N°35 – 159 – 2017 de la Corte Suprema de la República de Chile, se estableció que una conversación grabada de forma subrepticia no vulnera el derecho a la privacidad de la persona, porque entre trabajador y empleador, se vislumbra hechos que atenten la intimidad, similar criterios se estableció en el expediente N°30-2016 que de la corte de apelaciones

de Valdivia de Chile, que también estableció que las grabaciones no invaden la esfera personal por tratarse de empleador y trabajador.

Quedando establecido mediante derecho comparado que las posturas que se utilizan para la calificación de la prueba ilícita es la teoría de la ponderación de derechos.

Objetivo 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano?

Se debe analizar los criterios de la prueba ilícita, porque va a permitir formar una exposición de motivos que es necesario para la recomendación de implementación de la norma y con ello se lograra delimitar la teoría y aplicación.

La teoría del fruto del árbol envenenado o Fruit of the poisonous tree doctrine: Propone que la prueba ilícita no puede ser utilizada por ningún motivo, así lo haya presentado una tercera persona que no ha cometido vulneración a los derechos fundamentales, mediante este criterio se establece que toda la información obtenida se encuentra contaminada y por lo tanto no puede utilizarse porque sería premiar un acto contrario a la norma.

La mencionada teoría, tiene como criterio central desmotivar a toda persona que quiera optar por obtener la prueba ilícita por cualquier medio, con ello castiga y sanciona la forma de obtención sin darle valor probatorio al contenido.

Parra J. plasma que este tipo de prueba no puede ser admisible, debe ser excluida, el estado no puede darse el lujo de violar los derechos fundamentales, que tiene por definición protegerlos (2010, p. 39).

Se puede extraer como criterios: a) Respeto absoluto por los derechos

constitucionales; b) improcedencia de la prueba; c) no influye quien la ofrezca.

Otra teoría es la del interés mayor que predomina sobre el interés menor o ponderación de derechos, con la que se plantea la posibilidad de considerar en cada caso concreto, la situación, para analizar la relación entre el derecho proclamado y el que se protege al aceptar esa prueba.

Gascón, M. estableció que en el momento de calificar la prueba ilícita este debe de considerarse cada caso en concreto y no rechazarla de plano solo por el origen de su obtención, debe de valorarse los derechos que se discuten en el proceso (2011, p. 56).

En la mencionada teoría, se aprecia un conflicto entre derechos, por un lado, el derecho a la prueba, la búsqueda de la verdad y la justicia y por otro lado la protección de los derechos constitucionales, este criterio busca que ambos lados se ponderen para determinar cual se va a aplicar.

La profesora Ledesma, M. expreso que el abuso no transforma en legitima una conducta ilegítima, ni tampoco puede modificar la verdad objetiva, pero que en ciertos casos la prueba ilícita puede admitirse cuando se trate de conservar valores de grado superior. (2015, p. 569)

Se puede extraer que los criterios de la mencionada teoría son: a) La búsqueda de la verdad; b) respeto a los derechos fundamentales y; c) la ponderación de derechos.

En consecuencia, los criterios de aplicación permitirán discernir cuando una prueba ilícita debe o no debe ser admitida dentro del proceso para su valoración y de esa forma llegar a la verdad material que muy poco se puede arribar.

V. CONCLUSIONES

Primera: Los criterios de calificación de la prueba ilícita que se deben aplicar al proceso laboral peruano son: a) Búsqueda de la verdad, b) Respeto de los derechos fundamentales y; c) La ponderación de derechos. Los cuales van a permitir llegar a la verdad y desarrollar un proceso justo. Estos criterios de calificación van a ser considerados por el juez desde el momento de presentación de la demanda,

Segundo: La repercusión de los criterios del prueba ilícita en el proceso laboral son de forma directa, porque van a determinar su calificación cuando se presente le mencionado supuesto. Adicionalmente repercute de forma positiva en el trámite del proceso, porque se podrá brindar mas elementos de convicción o instrumentos que permitan el juez pueda llegar a un convencimiento que esta juzgando de forma justa y dando a cada quien el derecho o sanción que le corresponda.

Tercero: Las posturas de la prueba ilícita son: a) Teoría del fruto del árbol envenenado; b) Teoría de la prueba independiente o bandeja de plata y; c) Teoría del interés mayor que predomina sobre el interés menor o Ponderación de derechos, provienen del país de Estados Unidos de Norte América y de Chile.

Cuarto: El criterio que debe ser aplicado es el de Ponderación de derechos a nuestra legislación laboral peruana, porque en ciertos casos puede admitirse la referida prueba, cuando se trate de conservar valores de grado superior, con la finalidad de preservar la verdad y a la justicia. Con su estudio permitió comprender sus parámetros y límites de aplicación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Luego de realizado el trabajo de investigación, se debe de aplicar como criterios de calificación de la prueba ilícita: a) La búsqueda de la verdad; b) respeto a los derechos fundamentales y; c) la ponderación en cada caso en concreto, estudio que va a servir de base para una posible normativa sobre la prueba ilícita.

Segundo: Se debe tomar en cuenta los criterios de calificación de la prueba, flexibilizando sus criterios personales para comprender que se puede admitir una prueba ilícita al colocar en una balanza los derechos, con ello también ayudara a que el juez pueda tener adicionales elementos de convicción e instrumentos que le permite llegar a un convencimiento propio y una sensación de haber sentenciado con justicia.

Tercero: Se sugiere a los doctrinarios y estudiosos del derecho seguir desarrollando y estudiando las diferentes posturas que desarrollan la prueba ilícita, puesto que con cada investigación van a permitir su aplicación y futura incorporación normativa.

Cuarto: Las partes deben de ofrecer sus medios probatorios sin restricción, el juez se encargará de calificar los medios probatorios ponderando los derechos que representa el admitir la prueba y de esa forma se va a desarrollar jurisprudencialmente el tema investigado.

REFERENCIAS

- Araujo, F. (2015) *“Pruebas ilícitas afectan los derechos fundamentales en el Nuevo Proceso Penal. del Distrito Judicial de Huancavelica”*. [Tesis. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio institucional <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/502>
- Angles, G (abril, 2020) Los plenos jurisdiccionales pueden modificar los derechos constitucionales, *Revista Soluciones laborales*, 148, p. 114.
- Alva, C. (2010) La Tutela de Derechos en el Código Procesal Penal de 2004. Tomo II. Lima: *Gaceta Penal & Procesal Penal*. 152, p. 129.
- Baldeon, L (enero, 2020) La razonabilidad y proporcionalidad principios dentro de la vía ordinaria. *Revista Soluciones laborales*, 145, p. 70.
- Baytelman, A. (2002) Tiene derecho a guardar silencio. La Jurisprudencia Norteamericana sobre la declaración policial, Informe de Investigación N° 13, Universidad Diego de los Portales, Santiago. Chile: *Centro de Investigaciones Jurídicas*.
- Bazán, F. (2011) Audiencia de tutela: Fundamentos jurídicos. Año 4 - 5. N° 6 y N° 7. Lima: *Revista Oficial del Poder Judicial*.
- Binder, A. (1993) *Introducción al Derecho Procesal Penal*. Buenos Aires: Ad-Hoc.
- Calderón, S. y Águila, G. (2011) El AEIOU del derecho. Modulo Penal. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Cabrera, M. (2014) *La exclusión de la prueba ilícita obtenida con infracción de garantías fundamentales de adolescentes en la primera audiencia del Juzgado de Garantía de Valdivia*. [Tesis. Chile: Universidad Austral de Chile]. Repositorio institucional https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

- Camacho, O. (2017) *Hacia el debilitamiento de la regla de exclusión de la prueba ilícita y sus implicancias en el debido proceso penal*. [Tesis de maestría. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/913?show=full>
- Canelo, G (febrero, 2020) Reglas hermenéuticas a tener en cuenta en la aplicación de la le laboral. *Revista Soluciones laborales*, 146, p. 98.
- Castro, H. (2009) *La Prueba Ilícita en el Proceso Penal Peruano*. Lima: Jurista Editores EIRL
- Castillo, C. (2013) *La prueba ilícita en el procedimiento de tutela laboral*, [Tesis para optar el título de abogado: Universidad de Chile]. Repositorio institucional http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113240/de-castillo_c.pdf?sequence=1
- Contreras, M. (Setiembre, 2020). La necesaria aplicación del principio de preclusión en la fijación de puntos controvertidos en el proceso civil peruano. *Revista Gaceta Civil & Procesal Civil*, 87, p.235.
- Chavarry, E. (2011) *La prueba ilícita penal en la administración de justicia en el Perú*. Tesis doctoral. [Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5673>
- Hernández Canelo, R. (2020). *Teoría General del Proceso* (Primera ed.). Lima, Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- Machuca, C. (2008) *La oralidad y su aplicación en el proceso penal peruano, algunas consideraciones. Juicio Oral-Problemas de aplicación del Código Procesal Penal de 2004*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Martínez L,. (2018). *La valoración y motivación de la prueba y su procedimiento en la jurisprudencia* (1ra ed.). Lima, Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
- Miranda, M. (2004) *El concepto de prueba ilícita y su tratamiento en el proceso penal*, 2º edición, Barcelona: J.M. Bosch Editor.
- Miranda, M. (2010) *La prueba ilícita: La regla de exclusión probatoria y sus excepciones*. España: *Revista Catalana de Seguridad Pública*.
- Miranda, M. (1997) *La Mínima Actividad Probatoria en el Proceso Penal*. Editorial BOSCH- Barcelona.
- Mixan, F. (1992) *Derecho Procesal Penal. Teoría de la Prueba*. Trujillo: Ediciones LG.
- Tamayo, L (marzo, 2020) *La rebeldía en la nueva ley procesal del trabajo*. *Revista Soluciones laborales*, 147, p. 109.
- Ledezma, M. (2017). *La Prueba en el Proceso Civil* (Primera ed.). (G. Jurídica, Ed.) Lima, Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- López, F. (2018) “*La regla de exclusión de la prueba ilícita en España, estudio comparado con la actualidad mexicana*”. [Tesis doctoral. España: Universidad de Girona]. Repositorio institucional https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/659086/tfalc_20180525.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- López, J (junio, 2020) *La legitimación procesal especial que regula la nueva ley procesal del trabajo*, *Revista Soluciones laborales*, 150, p. 133.
- Quevedo, P. (diciembre, 2019) *Presunciones legales: aplicación indebida del artículo 29 de la nueva ley procesal del trabajo en los órganos jurisdiccionales de la libertad*. *Revista Soluciones laborales*, 144, p. 129.

- Quiroz, F (julio, 2020) Oralidad e intermediación en segunda instancia, *Revista Soluciones laborales*,151, p.109.
- Quispe, C (octubre, 2020) El juzgamiento en los procesos laborales, *Revista Soluciones laborales*,154, p.62.
- Oltra, I (2015) Tesis La prueba ilícita en materia de libre competencia”, para optar el [título de abogado de la universidad de Chile]. Repositorio institucional https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502015000200009&lang=es
- Paredes, N. (2010). *Manual sobre la prueba & los medios probatorios en el proceso civil peruano* (Primera ed.). Lima, Lima, Perú: Edilgesa.
- Palacios, Romero, Ñaupas (2016). *Metodología de la investigación jurídica – Una Brújula para investigar en ciencias jurídicas y redactar la tesis*. Grijley.
- Rioja, A. (2016). *Acceso a la jurisdicción y bilateralidad en el desalojo*. Actualidad Civil, 29, 191.
- San Martín, C. (2005) *Introducción general al estudio del Nuevo Código Procesal Penal, en el Nuevo Proceso Penal -Estudios fundamentales*. Lima: Palestra.
- San Martín, C. (2003) *Derecho Procesal Penal*. Volumen I. Segunda Edición. Lima: Editora GRIJLEY.
- San Martín, C. (2002) *Breves apuntes en torno a la garantía constitucional de la inadmisión de la prueba prohibida en el proceso penal*. Lima: PUCP Proceso y Justicia N° 3.
- Sánchez, P. (2009) *El nuevo proceso penal*. Lima: Editorial Moreno.

- Sánchez, P. (2004) *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima: Editorial IDEMSA.
- Serra, M. (2009) *Estudios de Derecho Probatorio*. Lima: Communitas.
- Silva, V. (1963) *La prueba procesal*, Tomo I, Madrid. Editorial Revista de Derecho Privado.
- Soto, M (2020) “*Aproximación a la prueba ilícita en el proceso laboral: la videovigilancia como forma de control laboral*” Repositorio institucional <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/305/378>
- Vílchez, R (noviembre 2020) La carga probatoria dinámica o la inversión de la carga de la prueba en las horas extras, El problema de la temporalidad en la conservación de documentos. *Revista Soluciones laborales*,155, p.72.
- Vara, A (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Macro.
- Vargas, R. (2018). *La Prueba Pericial Forense rigor, estandares de calidad y valores*. (1ra ed.). Lima: Lex & iuris.

ANEXOS

ANEXO 1
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres: *Alvarez Monje Abdon*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Estado Judicial - Abogado*
- 1.3. Nombre de instrumento motivo de evaluación: Guía de cuestionario
- 1.4. Autor de instrumento: Gonzalo Renato Pantigozo Cayo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											/		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											/		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											/		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											/		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											/		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											/		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											/		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											/		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											/		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											/		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para aplicación

/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

Abdon Alvarez Monje
 ABDON ALVAREZ MONJE
 ABOGADO

Firma del experto

ANEXO 1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres: Berriente Rivera Fernando
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asistente Func. Fiscal - Ministerio Ca
- 1.3. Nombre de instrumento motivo de evaluación: Guía de cuestionario
- 1.4. Autor de instrumento: Gonzalo Renato Pantigozo Cayo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95


 Firma del experto
 FERNANDO BARRIENTOS RIVERA
 Asistente en Función Fiscal
 Ministerio Público - Fiscalía de la Nación

**ANEXO 1
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres: **CHÁVEZ LÓPEZ DANY RAMIRO**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Investigador independiente. Máster en Derecho – Universidad de Sevilla.
- 1.3. Nombre de instrumento motivo de evaluación: Guía de cuestionario
- 1.4. Autor de instrumento: Gonzalo Renato Pantigozo Cayo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

Firma del experto



Dr. DANY RAMIRO CHAVEZ LOPEZ
 ABOGADO
 Colegio de Abogados de Lima 41150
 Colegio de Abogados de Madrid C11749

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

I. Datos generales:

- 1.1 Nombre: _____.
- 1.2 Cargo / profesión: _____.
- 1.3 Grado académico: _____.
- 1.4 Especialidad: _____.
- 1.5 Cargo e Institución donde labora: _____.
- 1.6 Fecha de entrevista: _____.
- 1.7 Autor:

II. Aspectos de la entrevista

Título de investigación: **Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020**

Objetivo General: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

1. Según su experiencia, ¿Cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano vigente? ¿Qué nos puede decir al respecto?

Respuesta:

2. Según su conocimiento ¿Es posible que pueda admitirse la prueba ilícita en los procesos laborales o la prueba ilícita debe rechazarse de plano? Teniendo en cuenta la búsqueda de la verdad material para que un proceso sea considerado justo ¿Qué nos puede decir?

Respuesta:

3. En su experiencia ha podido observar usted que ¿La carga de la prueba puede fortalecer o quizá pueda debilitar la aplicación de la prueba ilícita en el proceso laboral vigente? ¿Qué alcances nos puede brindar?

Respuesta:

4. Según su conocimiento ¿Los derechos fundamentales de la persona como influyen en la calificación de la prueba ilícita? Se puede decir que tiene algún tipo de relación ¿Que alcances nos puede dar?

Respuesta:

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

5. Según su experiencia ¿De qué forma repercuten los criterios de la prueba ilícita en la aplicación del proceso laboral peruano? ¿Qué nos puede informar al respecto?

Respuesta:

6. Según su experiencia ¿La aplicación de la prueba ilícita debe ser incorporada a la legislación procesal laboral o por su naturaleza jurídica deben de corresponder únicamente al proceso penal?

Respuesta:

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado

7. Según su conocimiento ¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita que se puedan aplicar al proceso laboral peruano? Teniendo en cuenta que nuestro sistema no es tan parecido al Comon Law. ¿Qué nos puede informar?

Respuesta:

8. Es sabido que existe diferentes posturas de aplicación en el derecho comparado, según su conocimiento ¿Las posturas que se aplican en el derecho comparado pueden tener alguna implicancia en el derecho nacional? ¿Qué nos puede explicar?

Respuesta:

9. Según su apreciación, de todas las posturas que desarrolla el derecho

comparada ¿Qué postura extranjera cree usted que pueda aplicarse en nuestro proceso laboral peruano? ¿Qué nos indica al respecto?

Respuesta:

Objetivo específico 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

10. Según su conocimiento ¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral? ¿Cuál es su apreciación?

Respuesta:

11. Siempre nos ha enseñado en clases que existe dos verdades, la verdad material y la verdad procesal ¿Cuál es de estos dos criterios debe preponderar dentro de un proceso laboral?, el señor juez cual de las verdades debe buscar ¿Qué nos puede decir?

Respuesta:

12. Según su experiencia, el juez pondera cada caso en específico en base a los medios probatorios y al principio de inmediación tomado de la audiencia de juzgamiento ¿Cree usted que el señor juez debe de ponderar la prueba en cada caso en concreto? Que nos puede decir.

Respuesta:

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

I. Datos generales:

- 1.1 Nombre: Aldo Bustamante Melo.
- 1.2 Cargo / profesión: Abogado
- 1.3 Grado académico: Superior
- 1.4 Especialidad: Derecho Civil
- 1.5 Cargo e Institución donde labora: Estudio Jurídico
- 1.6 Fecha de entrevista: 04.03.2021
- 1.7 Autor: Gonzalo Renato Pantigoso Cayo.

II. Aspectos de la entrevista

Título de investigación: **Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020**

Objetivo General: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

1. Según su experiencia, ¿Cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano vigente? ¿Qué nos puede decir al respecto?
Para el proceso laboral no es necesario tener criterios de calificación de la prueba ilícita porque esta se vale del proceso civil, en consecuencia, su aplicación supletoria del proceso civil es suficiente.
2. Según su conocimiento ¿Es posible que pueda admitirse la prueba ilícita en los procesos laborales o la prueba ilícita debe rechazarse de plano? Teniendo en cuenta la búsqueda de la verdad material para que un proceso sea considerado justo ¿Qué nos puede decir?
La prueba ilícita debe rechazarse de plano porque afecta los derechos fundamentales de la persona, como por ejemplo si se afecta la dignidad de la persona, esta prueba no debe ser admitida.

3. En su experiencia ha podido observar usted que ¿La carga de la prueba puede fortalecer o quizá pueda debilitar la aplicación de la prueba ilícita en el proceso laboral vigente? ¿Qué alcances nos puede brindar?

La carga de la prueba no fortalece ni debilita la aplicación de la prueba ilícita, puesto que, al ser ilícita, esta no debe ser admitida como prueba eficaz dentro del proceso.

4. Según su conocimiento ¿Los derechos fundamentales de la persona como influyen en la calificación de la prueba ilícita? Se puede decir que tiene algún tipo de relación ¿Que alcances nos puede dar?

Los derechos fundamentales de las personas influye de forma directa en la prueba ilícita, pero es de difícil valoración cuando se enfrente al hecho de saber la verdad.

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

5. Según su experiencia ¿De qué forma repercuten los criterios de la prueba ilícita en la aplicación del proceso laboral peruano? ¿Qué nos puede informar al respecto?

No existe criterios establecidos de aplicación en la prueba ilícita en el proceso laboral, se indica que no existe porque los jueces aplican diversos criterios según como este en cada proceso en específico, en consecuencia, es necesario establecer los criterios.

6. Según su experiencia ¿La aplicación de la prueba ilícita debe ser incorporada a la legislación procesal laboral o por su naturaleza jurídica deben de corresponder únicamente al proceso penal?

Debido a que no existe criterios de calificación de la prueba ilícita, es necesario que se establezcan criterios propios para el proceso laboral, puesto que el proceso penal tiene su propia finalidad que es diferente al anteriormente citado.

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado

7. Según su conocimiento ¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita que se puedan aplicar al proceso laboral peruano? Teniendo en cuenta que nuestro sistema no es tan parecido al Comon Law. ¿Qué nos puede informar?

Según la legislación extranjera, existe los tendencia del árbol envenenado, de la bandeja de plata del criterio de proporcionalidad entre otros, todas esas posturas se puede aplicar al proceso laboral, sin embargo, si mi persona fuera el legisladora, aplicaría una mezcla de los criterios pero teniendo como horizonte la razonabilidad.

8. Es sabido que existe diferentes posturas de aplicación en el derecho comparada, según su conocimiento ¿Las posturas que se aplican en el derecho comparado pueden tener alguna implicancia en el derecho nacional? ¿Qué nos puede explicar?

Si, si puede tener implicancias las posturas extranjeras, puesto que nuestro derecho nacional y la mayoría de sus instituciones han sido aplicadas o copias de otros países.

9. Según su apreciación, de todas las posturas que desarrolla el derecho comparada ¿Qué postura extranjera cree usted que pueda aplicarse en nuestro proceso laboral peruano? ¿Qué nos indica al respecto?

Considero que debe aplicarse la postura extranjera de los estados unidos de América referida al fruto envenado y el criterio de razonabilidad.

Objetivo específico 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

10. Según su conocimiento ¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral? ¿Cuál es su apreciación?

De existir los criterios de la prueba ilícita definidos, es necesario e importante el presente trabajo de investigación porque permite delimitar y ser base para una

futura exposición de motivos sobre la normativa de la prueba ilícita laboral.

11. Siempre nos ha enseñado en clases que existe dos verdades, la verdad material y la verdad procesal ¿Cuál es de estos dos criterios debe preponderar dentro de un proceso laboral?, el señor juez cuál de las verdades debe buscar ¿Qué nos puede decir?

Siempre se debe imponer la verdad material sobre la procesal, porque es lo que realmente ha sucedido en la realidad, pero el conflicto estará si en esa búsqueda, colisiona con los derechos fundamentales.

12. Según su experiencia, el juez pondera cada caso en específico en base a los medios probatorios y al principio de inmediación tomado de la audiencia de juzgamiento ¿Cree usted que el señor juez debe de ponderar la prueba en cada caso en concreto? Que nos puede decir.

Si, efectivamente el señor juez debe ponderar cada caso en concreto sobre la prueba y de ser el caso de una prueba ilícita, debe tener sumo cuidado.



Aldo Bustamante Melo
ABOGADO
C.A.A. 10792

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

I. Datos generales:

- 1.1 Nombre: Ronal Michael Saavedra Coila
- 1.2 Cargo / profesión: Abogado
- 1.3 Grado académico: Superior
- 1.4 Especialidad: Derecho Laboral Procesal
- 1.5 Cargo e Institución donde labora: G & A Minig Consulting S.A.C.
- 1.6 Fecha de entrevista: 04.03.2021
- 1.7 Autor: Gonzalo Renato Pantigozo Cayo.

II. Aspectos de la entrevista

Título de investigación: **Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020**

Objetivo General: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

1. Según su experiencia, ¿Cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano vigente? ¿Qué nos puede decir al respecto?
En el proceso laboral peruano no encontramos una calificación o criterios sobre la prueba ilícita.
2. Según su conocimiento ¿Es posible que pueda admitirse la prueba ilícita en los procesos laborales o la prueba ilícita debe rechazarse de plano? Teniendo en cuenta la búsqueda de la verdad material para que un proceso sea considerado justo ¿Qué nos puede decir?
La valoración de la prueba siempre está a cargo del juzgador, si esta prueba cumple con los parámetros que la norma le establece para ser admitida el juez debe admitirla y sustentar su criterio.

3. En su experiencia ha podido observar usted que ¿La carga de la prueba puede fortalecer o quizá pueda debilitar la aplicación de la prueba ilícita en el proceso laboral vigente? ¿Qué alcances nos puede brindar?

La carga de la prueba no puede debilitar una prueba en este caso una prueba ilícita, por el contrario, la necesidad de demostrar la pretensión impulsa el desarrollo normativo de la prueba ilícita.

4. Según su conocimiento ¿Los derechos fundamentales de la persona como influyen en la calificación de la prueba ilícita? Se puede decir que tiene algún tipo de relación ¿Que alcances nos puede dar?

Al ser los derechos fundamentales de la persona los pilares que rigen al derecho es inherente su vinculación con la prueba; en la búsqueda de la verdad la obtención de una prueba no puede dañar estos referidos derechos fundamentales.

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

5. Según su experiencia ¿De qué forma repercuten los criterios de la prueba ilícita en la aplicación del proceso laboral peruano? ¿Qué nos puede informar al respecto?

No se puede pensar en repercusión cuando no hay una aplicación o norma que toque como tema de fondo la prueba ilícita

6. Según su experiencia ¿La aplicación de la prueba ilícita debe ser incorporada a la legislación procesal laboral o por su naturaleza jurídica deben de corresponder únicamente al proceso penal?

Es necesario que la prueba ilícita tenga una valoración en la legislación laboral.

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado

7. Según su conocimiento ¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita que se puedan aplicar al proceso laboral peruano? Teniendo en cuenta que nuestro sistema no es tan parecido al Comon Law. ¿Qué nos puede informar?

Podríamos referirnos como una postura en pro de la prueba ilícita y que es necesaria enfatizar en el derecho laboral es la dirección que enmarcar al principio de la proporcionalidad tomado como un contraste de los derechos fundamentales a evaluar.

8. Es sabido que existe diferentes posturas de aplicación en el derecho comparada, según su conocimiento ¿Las posturas que se aplican en el derecho comparado pueden tener alguna implicancia en el derecho nacional? ¿Qué nos puede explicar?

Al ser el tema de la prueba un criterio general en toda legislación es necesario siempre tener presente las posturas y estudios de otros países en definitiva son necesarias en nuestra legislación sobre todo un tema tan polémico como es la prueba ilícita.

9. Según su apreciación, de todas las posturas que desarrolla el derecho comparada ¿Qué postura extranjera cree usted que pueda aplicarse en nuestro proceso laboral peruano? ¿Qué nos indica al respecto?

La postura de la mayoría de países de latino América es que están adecuando sus normas a una apertura a la concepción y aprobación de la presencia de una prueba ilícita en un proceso laboral es el caso de Colombia y Chile el primero está basando su concepción a una valoración del juzgador en busca de una verdad absoluta mientras que Chile busca plantear en normas excepciones para la valoración de esta prueba.

Objetivo específico 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

10. Según su conocimiento ¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral? ¿Cuál es su apreciación?

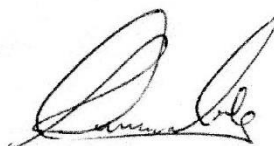
Se debe analizar porque nos permitirá alcanzar una igualdad en el proceso esta igualdad a todo nivel entre empleador y trabajador.

11. Siempre nos ha enseñado en clases que existe dos verdades, la verdad material y la verdad procesal ¿Cuál es de estos dos criterios debe preponderar dentro de un proceso laboral?, el señor juez cual de las verdades debe buscar ¿Qué nos puede decir?

La ley esta hecha para buscar respetar y salvaguardar la integridad de las personas es fuente de la verdad material, al ser el juez quien hace cumplir la ley tiene siempre que orientarse en la búsqueda de la verdad material.

12. Según su experiencia, el juez pondera cada caso en específico en base a los medios probatorios y al principio de inmediación tomado de la audiencia de juzgamiento ¿Cree usted que el señor juez debe de ponderar la prueba en cada caso en concreto? Que nos puede decir.

Es obligación del juez ponderar cada prueba por separa para contrastar la necesidad de una prueba y su legalidad.



Ronald Suavedra Coila
ABOGADO
C.A.A. 11586

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

I. Datos generales:

- 1.1 Nombre: Angel Renato Rodriguez Vera
- 1.2 Cargo / profesión: Abogado
- 1.3 Grado académico: Titulado
- 1.4 Especialidad: Derecho Civil - Laboral
- 1.5 Cargo e Institución donde labora: Abogado – Compartamos Financiera
- 1.6 Fecha de entrevista: 03.03.2021
- 1.7 Autor: Gonzalo Renato Pantigozo Cayo.

II. Aspectos de la entrevista

Título de investigación: **Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020**

Objetivo General: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

1. Según su experiencia, ¿Cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano vigente? ¿Qué nos puede decir al respecto?
No existe criterios específicos que califiquen a la prueba ilícita en proceso laboral, en caso de presentarse la necesidad de una consideran de prueba ilícita se debe hacer uso de la doctrina en ese sentido una adecuación de las normas civiles al proceso laboral.
2. Según su conocimiento ¿Es posible que pueda admitirse la prueba ilícita en los procesos laborales o la prueba ilícita debe rechazarse de plano? Teniendo en cuenta la busque da la verdad material para que un proceso sea considerado justo ¿Qué nos puede decir?
Considero que si debe admitirse toda prueba que ayude a una real aproximación de la verdad, siempre que la obtención de esta prueba no cause un daño doloso al momento de su adquisición.

3. En su experiencia ha podido observar usted que ¿La carga de la prueba puede fortalecer o quizá pueda debilitar la aplicación de la prueba ilícita en el proceso laboral vigente? ¿Qué alcances nos puede brindar?

Opino que la carga de la prueba debe fortalecer la aplicación de la prueba ilícita ya que la parte que presente esta prueba es quien, se asume, busca acreditar el hecho en materia y con ese fin es que solicita la valoración por parte del juez de ese medio probatorio.

4. Según su conocimiento ¿Los derechos fundamentales de la persona como influyen en la calificación de la prueba ilícita? Se puede decir que tiene algún tipo de relación ¿Que alcances nos puede dar?

En definitiva, existe y es correcto que exista una relación entre los derechos fundamentales de la persona y la calificación de una prueba, como señala la norma no puede obtenerse ni debe considerarse prueba que haya sido obtenida por medio de la vulneración de un derecho fundamental entendiendo la acción de vulneración como una acción consiente y dolosa.

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

5. Según su experiencia ¿De qué forma repercuten los criterios de la prueba ilícita en la aplicación del proceso laboral peruano? ¿Qué nos puede informar al respecto?

En la actualizada no se puede determinar criterios que la norma no contempla para el proceso laboral, de aquí parte la necesidad de estudiar, proponer reformas que apoyen al juez en materia laboral para un acertado juzgamiento.

6. Según su experiencia ¿La aplicación de la prueba ilícita debe ser incorporada a la legislación procesal laboral o por su naturaleza jurídica deben de corresponder únicamente al proceso penal?

Considero que la prueba ilícita debe ser incorporada en la legislación laboral para poder resolver con veracidad los conflictos entre particulares.

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado

7. Según su conocimiento ¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita que se puedan aplicar al proceso laboral peruano? Teniendo en cuenta que nuestro sistema no es tan parecido al Comon Law. ¿Qué nos puede informar?
Podemos destacar el denominado carácter tuitivo del derecho laboral que busca tutelar el derecho en pro de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. Establecer los criterios que posibilitan los actos de buena fe en la presentación de medios probatorios.
8. Es sabido que existe diferentes posturas de aplicación en el derecho comparada, según su conocimiento ¿Las posturas que se aplican en el derecho comparado pueden tener alguna implicancia en el derecho nacional? ¿Qué nos puede explicar?
Sí, es necesario que se tenga muy en cuenta el desarrollo del derecho en materia laboral en distintos países para poder entender su postura y evaluar sus resultados para una correcta aplicación de normas en nuestro país.
9. Según su apreciación, de todas las posturas que desarrolla el derecho comparada ¿Qué postura extranjera cree usted que pueda aplicarse en nuestro proceso laboral peruano? ¿Qué nos indica al respecto?
Debe de considerarse la postura chilena en cuanto a sus tribunales laborales, que con su nueva reforma procesal civil – laboral están buscando poner un marco concreto y claro sobre la prueba ilícita para no sufrir abusos por parte de los empleadores.

Objetivo específico 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

10. Según su conocimiento ¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral? ¿Cuál es su apreciación?

Para que el juzgador tenga las herramientas necesarias para una correcta decisión y este juzgador tenga un amprado en ellas.

11. Siempre nos ha enseñado en clases que existe dos verdades, la verdad material y la verdad procesal ¿Cuál es de estos dos criterios debe preponderar dentro de un proceso laboral?, el señor juez cual de las verdades debe buscar ¿Qué nos puede decir?

Como en toda rama del derecho lo que tiene que prevalecer es la búsqueda de la verdad absoluta es ese sentido el derecho laboral tiene que enfocarse en los criterios de la verdad material.

12. Según su experiencia, el juez pondera cada caso en específico en base a los medios probatorios y al principio de inmediación tomado de la audiencia de juzgamiento ¿Cree usted que el señor juez debe de ponderar la prueba en cada caso en concreto? Que nos puede decir.

Si, el juez debe evaluar cada prueba en concreto para verificar su necesidad y validar su eficacia.


Angel Rodriguez Vera
ABOGADO
C.A.A. 7356

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTA

I. Datos generales:

- 1.1 Nombre: Jessica Malena Rodríguez Torres.
- 1.2 Cargo / profesión: Abogada
- 1.3 Grado académico: Superior
- 1.4 Especialidad: Laboral.
- 1.5 Cargo e Institución donde labora: Corte Superior de Justicia de Arequipa.
- 1.6 Fecha de entrevista: 03 de Marzo del 2021.
- 1.7 Autor: Gonzalo Renato Pantigozo Cayo.

II. Aspectos de la entrevista

Título de investigación: **Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020**

Objetivo General: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

1. Según su experiencia, ¿Cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano vigente? ¿Qué nos puede decir al respecto?

En nuestra experiencia son poquísimos los casos en que se presenta la prueba ilícita, el proceso laboral no regula específicamente como se debe de analizar si se presentará un a prueba ilícita, sin embargo podría adecuarse al procedimiento normal y podría calificarse en la etapa de audiencia donde se formulan las cuestiones procesales.

2. Según su conocimiento ¿Es posible que pueda admitirse la prueba ilícita en los procesos laborales o la prueba ilícita debe rechazarse de plano? Teniendo en cuenta la busque da la verdad material para que un proceso sea considerado justo ¿Qué nos puede decir?

Se puede admitir como prueba indiciaria, más es complicado poder darle el valor probatorio adecuado a un aprueba ilícita, lo común es que las pruebas ayuden a esclarecer el caso en concreto.

3. En su experiencia ha podido observar usted que ¿La carga de la prueba puede fortalecer o quizá pueda debilitar la aplicación de la prueba ilícita en el proceso laboral vigente? ¿Qué alcances nos puede brindar?

No lo llamaría que pudiera debilitar, pero si hacer un poco más largo el proceso, puesto que una prueba ilícita necesariamente tiene que ser corroborada con las otras pruebas mostradas.

4. Según su conocimiento ¿Los derechos fundamentales de la persona como influyen en la calificación de la prueba ilícita? Se puede decir que tiene algún tipo de relación ¿Que alcances nos puede dar?

Creo que no tendría porque influir la calificación de la prueba ilícita en los derechos fundamentales de la persona en el aspecto laboral específicamente hablando.

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

5. Según su experiencia ¿De qué forma repercuten los criterios de la prueba ilícita en la aplicación del proceso laboral peruano? ¿Qué nos puede informar al respecto?

Dentro de mi experiencia no hay muchos casos de aplicación de criterios en la prueba ilícita, no podría informar mucho al respecto.

6. Según su experiencia ¿La aplicación de la prueba ilícita debe ser incorporada a la legislación procesal laboral o por su naturaleza jurídica deben de corresponder únicamente al proceso penal?

Podría ser incorporada siempre y cuando se especifique normativamente hablando, la forma de como va a ser considerada dicha prueba y su calificación.

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado

7. Según su conocimiento ¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita que se puedan aplicar al proceso laboral peruano? Teniendo en cuenta que nuestro sistema no es tan parecido al Comon Law. ¿Qué nos puede informar?

No tengo mucho conocimiento de las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado peruano.

8. Es sabido que existe diferentes posturas de aplicación en el derecho comparada, según su conocimiento ¿Las posturas que se aplican en el derecho comparado pueden tener alguna implicancia en el derecho nacional? ¿Qué nos puede explicar?

No tengo mucho conocimiento de las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado peruano, para poder explicar el mismo.

9. Según su apreciación, de todas las posturas que desarrolla el derecho comparada ¿Qué postura extranjera cree usted que pueda aplicarse en nuestro proceso laboral peruano? ¿Qué nos indica al respecto?

No tengo mucho conocimiento de las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado peruano, para poder explicar el mismo. Sería cuestión de estudiarlas y analizar las posturas extranjeras y que implicancia tendría aplicarlas en nuestra legislación nacional.

Objetivo específico 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

10. Según su conocimiento ¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral? ¿Cuál es su apreciación?

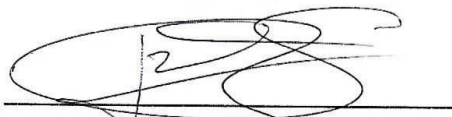
Sería importante el poder analizar dichos criterios, porque con ellos se puede llegar a tomar en consideración para su valoración.

11. Siempre nos ha enseñado en clases que existe dos verdades, la verdad material y la verdad procesal ¿Cuál es de estos dos criterios debe preponderar dentro de un proceso laboral?, el señor juez cual de las verdades debe buscar ¿Qué nos puede decir?

Efectivamente existen esas dos verdades, tanto la verdad material como la verdad procesal van de la mano para poder llegar a la verdad o aproximarse a la verdad de los hechos, la importancia de esas dos verdades es hacer justicia a la persona que acude a lo mismo a reclamar justicia, por eso es que el Juez tiene la capacidad y/o facultad de análisis y valoración de todas las pruebas aportadas al proceso.

12. Según su experiencia, el juez pondera cada caso en específico en base a los medios probatorios y al principio de inmediación tomado de la audiencia de juzgamiento ¿Cree usted que el señor juez debe de ponderar la prueba en cada caso en concreto? Que nos puede decir.

El Juez realiza su análisis a cada caso concreto, y de ello toma en consideración los medios probatorios pertinentes al caso y es más tiene la facultad para solicitar a las partes de oficio se tome en cuenta algún medio probatorio necesario y faltante para mejor resolver, ello tomando en consideración el principio de inmediación.



Jessica Malena Rodríguez Torres

Abogada- CSJA

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIA	DEFINICIÓN	SUB CATEGORIAS	METODO
Problema general	O. General	S. General			S Categorías	Enfoque
¿Cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano 2020?	Determinar cuáles son los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano 2020	Al determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita se garantice un debido proceso y un proceso justo en función a sus criterios establecidos a) Búsqueda de la verdad; b) respeto a los derechos fundamentales y; c) la ponderación en cada caso en concreto	Criterios de calificación de la prueba ilícita.	Son una regla o juicio de decisión en base la licitud de la prueba obtenida.	La prueba La calificación o procedimiento Carga de la prueba. .	Cualitativo

Problema específico	O. Especifico	S. Especifico			S. Categorías	Tipo y diseño
¿De qué forma repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral?	Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.	Al establecer los criterios de la prueba ilícita estos puedan ser incorporados el proceso laboral peruano.	Proceso laboral peruano 2020.	Es un conjunto de actos procesales ordenandos y secuenciales que tiene como finalidad la resolución de conflictos laborales.	La prueba en el proceso laboral. La valoración probatoria Teorías de los criterios prueba ilícita en el proceso laboral en el derecho comparado	Jurídico propositivo
¿Cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado?	Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado.	Al establecer las posturas de la prueba ilícita estas delimiten su aplicación en el derecho nacional.				
¿Por qué se debe analizar los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano?	Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.	Al analizar los criterios de la prueba ilícita pueda comprenderse su aplicación en el proceso laboral peruano.				

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TITULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo general: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

Descripción de la fuente.	Cas. N° 14559-2013 La libertad de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.
Concepto normativo de análisis	Criterios de calificación de la prueba lícita.
Análisis del contenido	El derecho a la prueba es una de las garantías integrantes del debido proceso, mediante este derecho se reconoce el derecho a 1) Ofrecer medios probatorios; 2) admisión; 3) actuación; 4) Aseguramiento de la producción; 5) valoración motivada y adecuada de los medios probatorios.
Conclusión	La prueba es un derecho de carácter fundamental, dentro del debido proceso, y esta tiene un camino propio que se recorre hasta antes que sea valorada.

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo general: Determinar los criterios de calificación de la prueba ilícita en el proceso laboral peruano, 2020.

Descripción de la fuente.	Fuente bibliográfica. Rodríguez, J. (2018) <i>Manual Práctico del Proceso Laboral</i> .
Concepto normativo de análisis	Criterios de calificación de la prueba ilícita.
Análisis del contenido	La admisión de la prueba comprende varios principios como son: Pertinencia, conducencia, utilidad, necesidad y licitud. Por el principio de licitud, tiene que ver con el modo de obtención de la fuente que se intenta incorporar al proceso, no pueden obtenerse con vulneración a los derechos fundamentales.
Conclusión	La prueba tiene que obtenerse sin que se vulnere o atente a los derechos fundamentales.

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TITULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

Descripción de la fuente.	Fuente Bibliográfica Miranda E. (1997) La mínima actividad probatoria en el proceso.
Concepto normativo de análisis	Criterios de Calificación de la Prueba Ilícita.
Análisis del contenido	La prueba se divide en tres grandes grupos: a) Como actividad de las partes y juez y del órgano jurisdiccional; b) Como equivalente de convicción y certeza en el juzgador, la finalidad es lograr el convencimiento y; c) Como actividad de verificación de las posturas.
Conclusión	La prueba está clasificada en tres grupos que comprenden a las partes, juez y órgano jurisdiccional, la certeza que produce en este último y la actividad de verificación.

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TITULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo específico 1: Establecer como repercute los criterios de la prueba ilícita en el proceso laboral.

Descripción de la fuente.	Fuente bibliográfica Alvarado, C. (2019) <i>La prueba en el proceso laboral.</i>
Concepto normativo de análisis	Criterios de Calificación de la Prueba Ilícita.
Análisis del contenido	Es de advertir que la normativa no ha formulado ideas claras respecto a como debe declararse a un trabajador frente a su empleador ante las investigaciones que se pudiera realizar. Existen empresas que someten a su personal a polígrafos, interferencias de internet, email, teléfono, redes sociales entre otros que al parecer violan derechos fundamentales repercutiendo en la dignidad del trabajador
Conclusión	En el derecho laboral todavía no se ha establecido criterios de la prueba ilícita, encontrándose varios casos de empleadores que someten a sus trabajadores a actos que al parecer vulneran derechos de dignidad.

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TITULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado

Descripción de la fuente.	Fallo Rol N°35.159-2017, Tramitado por la Corte Suprema de la República de Chile.
Concepto normativo de análisis	Proceso Laboral Comparado.
Análisis del contenido	<p>No se puede pretender que sea constitutivo un medio ilícito, grabar una conversación de en forma escondida, por el hecho de ampararse en la privacidad.</p> <p>Se equivoca el sentenciador cuando asume desde esta óptica de la privacidad, es posible que el acto de obtención no vulnere el derecho fundamental a la privacidad.</p>
Conclusión	La Corte Suprema de Chile establece que la forma de adquirir el medio probatorio no necesaria implica una vulneración al derecho fundamental de privacidad.

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TITULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo específico 2: Establecer cuáles son las posturas de la prueba ilícita en el derecho comparado

Descripción de la fuente.	Expediente N°30- 2016 de la Corte de apelaciones de Valdivia República de Chile.
Concepto normativo de análisis	Proceso Laboral Comparado
Análisis del contenido	No resulta posible estimar que se vulnera la esfera de la intimidad personal, solo porque ha realizado una grabación sin su consentimiento, teniendo en cuenta que estaba actuando como representante del empleador. Con la grabación no se vislumbra una intromisión al ámbito privado, quien grabo era una de las trabajadoras.
Conclusión	El juzgado de apelaciones de Chile de las Valdivias, estableció que la grabación realizada por una trabajadora por motivos de trabajo, constituye una intromisión a la esfera privada.

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TITULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo específico 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

Descripción de la fuente.	Fuente bibliográfica: Parra J. (2010) Pruebas ilícitas.
Concepto normativo de análisis	Proceso Laboral Peruano
Análisis del contenido	La teoría de los frutos del árbol envenenado, establece que la prueba ilícita es aquella que no puede ser utilizada, así provenga de una tercera persona que lo haya obtenido lícitamente. Se resta valor probatorio, cuando su fuente ha sido obtenida vulnerando derechos.
Conclusión	No se admite ningún tipo de prueba en vulneración de derechos fundamentales así se haya encontrado o la haya obtenido una tercera persona de forma lícita.

ANEXO 4

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TITULO: Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020.

Objetivo específico 3: Analizar los criterios de la prueba ilícita con el proceso laboral peruano.

Descripción de la fuente.	Fuente bibliográfica: Gascón. M (2011) Freedom of Proof
Concepto normativo de análisis	Proceso Laboral Peruano
Análisis del contenido	Juicio de ponderación de derechos, establece que debe haber un balance entre la búsqueda de la verdad y el interés público de reinstaurar la seguridad ciudadana, garantizando la plena eficacia de los derechos.
Conclusión	Se debe de evaluar cada situación en específico, ponderando o sometiendo a una balanza el derecho a la verdad, el interés en el caso y los derechos mínimos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALO RENATO PANTIGOZO CAYO, estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de Derecho de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: " Criterios de calificación de la prueba ilícita en el Proceso Laboral Peruano, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 19 de abril del 2021

Apellidos y Nombres	Firma
PANTIGOZO CAYO GONZALO RENATO DNI: 43590716 ORCID: 0000-0001-7419-0087	