

# Universidad de El Salvador

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES

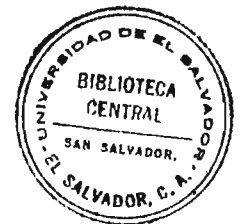


T  
344.01  
P122p

## LA PRUEBA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Tesis de Graduación  
Presentada por:

*OSCAR ALBERTO PACHECO CORDERO*  
*RAFAEL ANTONIO GUARDADO ESPINOZA*  
*MANUEL EDGARDO GARCIA CUBIAS*



Previa Opción al Grado Académico de  
**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS**

Ciudad Universitaria  
Septiembre de 1990

*SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA.*

T  
344.01  
P122 p

Ej. 1

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR .....: DR. JOSE BENJAMIN LOPEZ GUILLEN

VICE-RECTOR .....: LIC. CATALINA RODRIGUEZ MACHUCA  
DE MERINO

SECRETARIO GRAL...: ING. MAURICIO MEJIA

FISCAL GRAL. ....: DR. ISMAEL CASTILLO PANAMENO

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS  
SOCIALES

DECANO .....: DR. HECTOR ANTONIO HERNANDEZ TURCIOS

SECRETARIO ..: LIC. MATEO ALVAREZ GUZMAN

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10121840

A S E S O R E S

AREA JURIDICA .....: DRA. MIRNA RUTH CASTANEDA DE  
ALVAREZ

AREA DE METODOS Y TECNICAS.: LIC. FELIPE CANDIDO ROMERO

TRIBUNAL EXAMINADOR

PRESIDENTE .....: LIC. JUAN CARLOS CASTELLON MURCIA

PRIMER VOCAL .....: DR. SALVADOR EDMUNDO CHICA ELENA

SEGUNDO VOCAL .....: DR. JORGE ALBERTO GOMEZ ARIAS

# I N D I C E

Introducción.

## CAPITULO I

### DE LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

	Pág.
1. Generalidades .....	2
2. Definición .....	3
3. Clasificación .....	5
3.1 Juicio Ordinario .....	6
3.2 Procedimientos Especiales .....	17
3.2.1 El Juicio de Unica Instancia .....	17
3.2.2 El Juicio de Suspensión de Contrato .....	20
3.2.3 Procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales. ....	43

## CAPITULO II

### DE LA PRUEBA EN GENERAL

1. Teoría General de la Prueba .....	48
2. Concepto de la Prueba .....	52
3. Clasificación de la Prueba .....	56
4. Principios Procesales que rigen la Prueba en Materia Laboral .....	61
5. Requisitos de Validez de la Prueba .....	77

### CAPITULO III

#### DEL OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA, SUJETOS Y CARGAS PROCESALES

1. Del Objeto de la Prueba	88
2. Fin de la Prueba	93
3. Sujetos del Derecho Procesal Laboral	95
4. Carga de la Prueba	98

### CAPITULO IV

#### DE LOS MEDIOS PROBATORIOS, DEL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO DE SU APORTACION, DE LA PRUEBA DE LAS EXCEPCIONES Y DE LA PRUEBA EN SEGUNDA INSTANCIA.

1. Medios Probatorios	109
A. De la Prueba por Confesión	109
B. De la Prueba Instrumental	122
C. De la Prueba por Juramento	131
D. De la Prueba Pericial	135
E. De la Prueba Testimonial	143
F. De la Prueba por Inspección	152
G. De la prueba Presuncional	158
2. Del Momento Procesal Oportuno de la aportación de la prueba	166
3. De la Prueba de las Excepciones	170
4. De la Prueba en Segunda Instancia	175

## CAPITULO V

### DE LA VALORACION DE LA PRUEBA

1. Valoración de la Prueba .....	183
2. Diversos Sistemas de Valoración de la Prueba .....	184
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	195
BIBLIOGRAFIA .....	205

## INTRODUCCION

En el presente trabajo, hemos tratado de desarrollar el tema "LA PRUEBA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO", sin pretender agotarlo exhaustivamente, pues aunque nuestro deseo hubiere sido éste, es comprensible que ello es imposible para un trabajo de esta naturaleza; es decir, para un trabajo que pretende cumplir un requisito previo a la obtención de un título universitario.

El motivo que nos indujo a la selección de este tema obedece a la necesidad de actualizar y profundizar en los conocimientos referentes a los problemas que presenta la prueba; vale decir, Qué debe de entenderse por prueba, Cuál es su objeto, Quiénes deben de aportarla, Cuándo deben de aportarla y que valor judicial tendrá ésta.? ; al mismo tiempo pretendemos contribuir al enriquecimiento del acervo bibliográfico, primordialmente de la biblioteca de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de nuestra Alma Mater, esperando que con ello se satisfaga en alguna medida las inquietudes de los estudiosos del Derecho Laboral. Para darle respuesta a las interrogantes planteadas y cumplir con los objetivos propuestos hemos desarrollado dicho tema en cinco capítulos que comprenden : Los Juicios Individuales de Trabajo; La Prueba en General ; Su Objeto, Fin, Sujetos y Cargas Procesales; Los Medios Probatorios admisibles en tales juicios , el momento procesal oportuno para la producción de

la prueba, la prueba de las excepciones y la prueba en segunda instancia ; así como lo relativo a la valoración de la prueba en general; finalizando con algunas conclusiones y recomendaciones que consideramos de importancia para la depuración del proceso laboral.

Nuestro interés no solamente ha sido el de cumplir con el requisito enunciado al principio, sino que también dejar un texto que sirva de consulta y motive a las futuras generaciones de los estudiantes de derecho a continuar en la búsqueda de una mejor justicia en la relación obrero-patronal a través de nuevas investigaciones tendientes al mejoramiento de nuestra legislación laboral.



## 1- GENERALIDADES.-

Para entrar al desarrollo de este capítulo se consideró que es necesario comenzar por establecer algunas generalidades respecto de los juicios individuales de trabajo, manifestando que éstos tienen lugar cuando se pretenden o se presumen lesionados los intereses concretos del trabajador frente a los del patrono; o de éste contra aquel.

Dichos juicios se caracterizan por la aplicación de la norma preexistente al caso controvertido en concreto, el cual hay que dilucidar, por lo que la naturaleza de estos juicios es JURIDICA DE CARACTER PUBLICO.

El término individual no hay que relacionarlo o confundirlo por el número de individuos que participan en el litigio, sino por el interés concreto en pugna, que le corresponde al individuo aisladamente. Vale decir que estos afectan únicamente los intereses de una o varias personas determinadas sin que trascienda a la colectividad, tal como lo afirma Mario de la Cueva. Al respecto, el profesor Dominicano García Aybar, manifiesta que los conflictos individuales se suscitan entre uno o varios trabajadores y un patrono, actuando por un interés netamente particular. Por su parte, Guillermo Cabanellas, refiriéndose a los juicios en cuestión, opina que éstos tienen lugar entre un trabajador ó grupo de trabajadores, actuando individualmente, y un patrono, teniendo como origen, por regla general, el contrato

individual de trabajo. Finalmente, cabe mencionar que dichos juicios, se diferencian por la mayor o menor amplitud que denotan en su tramitación, la supresión de algunos procedimientos y por los recursos que admiten.

## 2- DEFINICION.-

Nuestra legislación laboral no establece ninguna definición de lo que se debe entender por juicio individual, lo cual a nuestro criterio es correcto, ya que ello corresponde a la doctrina y no a la norma positiva; no obstante nuestro Código de Procedimientos Civiles, en el artículo cuatro parte primera, define al juicio como " una controversia legal entre dos o más personas, ante un juez autorizado para conocer de ella...". Por su parte ESCRICHE, citado por MANUEL OSORIO(1), define al juicio' como "La controversia y decisión legítima de una causa ante y por el juez competente; o sea la legítima discusión de un negocio entre el actor y el reo ante juez competente, que lo dirige y termina con su decisión o sentencia definitiva".

Cabe aclarar que hemos buscado en la doctrina un concepto de juicio individual de trabajo, sin haberlo encontrado, debido

---

(1) OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1982, Pág. 402

a que la mayoría de los autores se dedican al estudio directo de la clasificación de los conflictos laborales, sin definir estas dos categorías. Según el Artículo 123, de la Constitución Mexicana, citada por TRUEBA URBINA (2), conflicto es sinónimo de litigio o juicio, para lo cual se ha basado en la terminología moderna del derecho procesal laboral; pero a nuestro criterio, juicio laboral y conflicto laboral son dos situaciones jurídicas diferentes, porque puede haber conflicto sin que haya juicio pero no a la inversa; es decir que un conflicto laboral puede ser resuelto extrajudicialmente, ya sea ante el Ministerio de Trabajo o por simple avenimiento de las partes; en cambio, el juicio o litigio propiamente dicho es tramitado y dilucidado ante los tribunales competentes.

Tomando en cuenta los elementos de las consideraciones anteriores creemos poder dar una definición de lo que entendemos por juicio individual de trabajo, diciendo: SON AQUELLOS PROCEDIMIENTOS JURIDICOS QUE TIENEN POR OBJETO DIRIMIR PUGNAS O DISCREPANCIAS LABORALES SUSCITADAS ENTRE TRABAJADOR Y PATRONO, A EFECTO DE TUTELAR EL INTERES CONCRETO DEL INDIVIDUO, ANTE EL JUEZ COMPETENTE.

---

(2) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, 5a. ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980. Pág. 179

De la anterior definición se desprenden los elementos esenciales del juicio individual de trabajo, los cuales de acuerdo a MANUEL OSORIO (3), son:

1)-"El Derecho cuestionado o cosa litigiosa", que en este caso es la tutela del interés concreto del individuo, ya sea que éste se derive del vínculo contractual, y/o de las disposiciones legales pertinentes;

2)-"Las partes discrepantes" que son el (los) trabajador y el (los) patrono;

3)-"La Ley o procedimiento conforme a los cuales se instruye la causa";

4)-"El juez que juzga o resuelve".

estos dos últimos ordinales creemos que no es necesaria su explicación por ser obvios en la definición dada.

### 3- CLASIFICACION

Los tratadistas del Derecho Laboral, han elaborado diversas clasificaciones de los juicios de trabajo, desde diferentes puntos de vista, a saber:

- a) Atendiendo al interés que tutelan;
- b) Atendiendo a la finalidad que persiguen;
- c) Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen.

Sin embargo, por razones de nuestro estudio, y de acuerdo con

---

3) OSORIO, Manuel. Op. Cit. Pág. 402

la clasificación más aceptada, analizaremos los juicios de trabajo desde el primer punto de vista, el cual los divide en "INDIVIDUALES Y COLECTIVOS", siendo ésta la que adopta nuestro Código de Trabajo.

Para efectos del desarrollo de la presente tesis, nos circunscribiremos únicamente a una agrupación de la últimamente mencionada, la cual es "LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO".

Como hemos afirmado anteriormente, nuestra legislación laboral clasifica a los juicios en mención, en dos categorías:

- 1o) JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO, que a su vez pueden ser de HECHO o de MERO DERECHO.
- 2o) PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, que comprenden:
  - a) El juicio de única instancia;
  - b) El juicio de suspensión de contrato y
  - c) El procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales.

### 3.1) JUICIO ORDINARIO.

Juicio Ordinario es aquel por medio del cual, se someten a conocimiento del juez aquellos litigios que no tienen un trámite especial señalado en nuestra legislación laboral. Este tiene lugar, cuando lo reclamado excede a los DOSCIENTOS COLONES o es de valor indeterminado, tal como lo establece el

Art. 378 C.Tr.

Como hemos dicho anteriormente, la Ley distingue en este juicio, el de Hecho y el de Mero Derecho. El primero es el que se plantea en la mayoría de los casos y en el que se observan todas las fases del proceso, en el cual se debaten todos los extremos de la petición; en éste se busca la aplicación de la Ley al hecho litigioso, el cual debe de probarse en el juicio, pudiendo ser justificado dicho litigio, con cualquier medio de prueba (documental, testimonial, confesión, etc.), Art. 396 Inc. 2o. C.Tr. En el segundo también se busca la aplicación de la Ley, diferenciándose del anterior en cuanto a que no se observan a plenitud todas las fases del proceso, debido a que ya no se van a probar hechos, pues la prueba se presenta conjuntamente con la demanda. Según el Art. 396 Inc. 1o. C.Tr. este juicio puede darse en dos formas:

- a) Cuando los hechos se justifican con instrumentos públicos, auténticos o privados, no contradichos.
- b) Por expreso consentimiento de las partes, es decir cuando estas últimas han confesado los hechos.

Los juicios ordinarios de trabajo se inician con la presentación de la demanda, ya sea en forma verbal o escrita, la cual deberá cumplir con las formalidades o requisitos que estatuye el Art. 379 C.Tr., caso contrario el juez no la admitirá y prevendrá al actor para que subsane las omisiones

en que haya incurrido, en cuyo caso el demandante cuenta con un plazo perentorio de tres días para evacuar tal prevención, lo cual puede hacerlo en forma verbal o escrita, Art. 381 Inc. 1º. C.Tr., de lo contrario el juez declarará inadmisibile su demanda.

Si la demanda se interpone por escrito deberá de acompañarse de tantas copias como demandados haya; lo mismo sucede si es interpuesta verbalmente, con la diferencia de que dichas copias deberá sacarlas quien la recibe ; igual que su modificación o ampliación, Art. 380 C.Tr.

El demandante puede modificar o ampliar su demanda por una sola vez , y hasta antes de la hora señalada por el juez para efectuar la audiencia conciliatoria, en cuyo caso el juez hará nuevo señalamiento para celebrar dicha diligencia.

Cuando la modificación fuere sobre el nombre del demandado y creare en el juez, la convicción de que se trata de persona distinta, se entenderá de que se trata de una nueva demanda, lo cual deberá manifestarse en el auto de admisión.

Cabe aclarar que los términos " MODIFICACION Y AMPLIACION", tienen un significado diferente aunque algunos tratadistas sostienen que en toda ampliación hay una modificación; pero a nuestro criterio esta posición es errónea, ya que por ejemplo, cuando se presenta un nuevo escrito en el que se manifiesta que el demandado es conocido socialmente por otro nombre estamos en presencia de una " AMPLIACION ". En cambio

si por ejemplo se expresa que el salario estipulado en la demanda es distinto al que realmente devengaba, en este caso se entenderá que existe " MODIFICACION ".

Si el actor tuviere motivo común para demandar a dos o más personas , tiene la obligación de incoar su acción en una misma demanda, Art. 384 inc.1º C.Tr., Esto es conocido doctrinariamente como "LITIS CONSORCIO". Si se tratare de varios trabajadores que tuvieran que demandar a un mismo patrono, por un mismo hecho o acto, podrán ejercitar sus acciones en una misma demanda o en demandas distintas, pero es recomendable plantearlas en forma separada, ya que pueden utilizarse como testigos unos con otros de los trabajadores afectados, lo cual no operaría en caso de que éstos hayan promovido su acción en una sola demanda.

Si la demanda reune los requisitos establecidos en el Art. 379 C.Tr., el juez la admitirá y citará inmediatamente a las partes, a efecto de celebrar la conciliación, y para que ésta se verifique, la citación debe de haberse efectuado con tres días de antelación como mínimo y con las demás formalidades que señala la Ley, Art. 386 C.Tr.

La Ley establece que la citación a conciliación tiene la calidad de emplazamiento para contestar la demanda; además, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente.



En caso que el actor, interponga su demanda ante un juez incompetente por razón del territorio y el demandado alegue la excepción de incompetencia entre la fecha de citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria y probada dicha excepción, el juez se declarará incompetente; siendo este el caso en que no se prorroga la competencia. En caso contrario, es decir, si el demandado no alega la excepción en el tiempo antes dicho o alega ésta y no la probase, se prorroga la competencia.

Cabe hacernos una pregunta. A qué se refiere la Ley cuando dice ... "Aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente"? Art.385 Inc. último C.Tr. Nosotros consideramos que se refiere al caso en que existen varios jueces competentes y se presenta la demanda ante dos o más de ellos; en ese caso será competente el que citó primero a conciliación.

Si se tratare de varios demandados, que residen en distintos lugares el juez les hará prevención en el mismo auto que ordena la cita a conciliación para que designen un sólo procurador que los represente, Art. 385 Inc. 2º. y 602 C.Tr. en relación con el 1289 Pr. C. Si esto no se cumpliera, el juez, en la misma audiencia conciliatoria nombrará de oficio a uno de ellos, para que los represente, con quien se entenderá en lo sucesivo de las respectivas notificaciones. El Art. 375 C.Tr. nos establece quienes pueden actuar en

nombre de otros. A este respecto el Art. 41 C.C. estipula que el representante legal de un menor es el Padre o la Madre si se trata de un hijo legítimo; si es ilegítimo, la representación legal le corresponde a la madre; o al curador especial que para el efecto le haya nombrado un juez de lo civil.

Si se trata de una Sociedad, la representación legal le corresponde a la ó las personas naturales que se hayan designado en la escritura de constitución; tratándose de una institución de carácter público, dicha representación recaerá sobre la persona natural que para el efecto señale su respectiva Ley Orgánica.

Así mismo los directivos representantes del sindicato, previo requerimiento de los miembros del mismo; por regla general dicho representante es el Secretario General o el de Conflictos, quienes comprobarán su personería con la credencial respectiva, la cual es extendida por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Art. 606 y 228 lit. c) C.Tr., además de que deben de presentar la constancia de requerimiento del miembro del sindicato.

También pueden representar a una persona natural o jurídica los abogados y los estudiantes de Ciencias Jurídicas que hayan aprobado las materias de Derecho Laboral respectivas.

Finalmente el Procurador General de la República (sólo para

el trabajador no para el patrono), a éste puede recurrir el trabajador menor de edad que no tiene padre o madre que lo represente o que éstos se encuentren ausentes.

Llegado el momento de la audiencia conciliatoria se dejará constancia de todo lo sucedido en un acta, la cual deberá ser firmada por el juez, secretario y las partes asistentes, si quisieren y pudieren, caso contrario se hará constar tal circunstancia.

En dicha audiencia conciliatoria puede suceder lo siguiente:

- 1.) Que no concorra ninguna de las partes;
- 2.) Que concorra sólo una de ellas (actor o reo) ;
- 3.) Que concurren ambas partes,

Lo anterior tiene especial relevancia, ya que si es el trabajador la parte demandante y no concurre a dicha audiencia, perderá las presunciones que establece el Art. 414 C.Tr.; o puede suceder que compareciendo no acepte la medida económica que le proponga el juez o el reinstalo que le proponga el patrono, en el caso de reclamo de indemnización por despido injusto; en tal caso el trabajador perderá los beneficios de las presunciones legales a que nos hemos referido, revirtiéndosele la carga de la prueba. Ello tiene relevancia en la audiencia conciliatoria cuando el actor presenta la demanda dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que sucedieron los hechos que han motivado dicha demanda. Art. 414 Inc. 4º. C.Tr.; y además,

que en autos pruebe la relación de trabajo.

Si es el demandado quien no asiste a dicha audiencia (personalmente o por medio de apoderado), o compareciendo manifiesta no estar dispuesto a conciliar o a otorgar el reinstalo que le pida el trabajador, o que con anuencia de éste le pida el juez, o el patrono se niega a ofrecer una medida económica razonable, entonces las presunciones operan en favor del trabajador, revirtiéndose la carga de la prueba de las excepciones al patrono, en su caso.

Puede suceder que en la audiencia conciliatoria se llegue a un arreglo total, en cuyo caso se pondrá fin al conflicto, o llegar a un arreglo parcial, en tal caso el juicio continuará hasta llegar a sentencia definitiva en todos aquellos puntos en los cuales no hubo arreglo; así mismo puede suceder que se le haya puesto fin al proceso ofreciéndole el reinstalo al trabajador, en dicho caso el juez está obligado a señalar fecha y hora para que el trabajador se presente a reanudar sus labores.

Si el trabajador se presentará en la fecha convenida para reanudar sus labores y éstas no pudiesen reanudarse por causa imputable al patrono, el trabajador podrá presentarse ante el juez que conoce de la causa, solicitándole se continúe con el trámite del proceso hasta obtener la sentencia definitiva.

Si el arreglo fuera de carácter económico y no se cancelare

en dicha audiencia, en el acta se establecerá la fecha para su cumplimiento.

Todo lo anterior no es obstáculo para que las partes no puedan dar por terminado el conflicto a través de una conciliación extrajudicial, con la única obligación de que para que ésta surta efecto debe de llevarse a cabo ante delegado autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Art. 450 inc. 1o. C.Tr. y Art. 15 de La Ley Orgánica de dicho Ramo; así mismo, se puede dar por terminado el conflicto a través de la transacción, la cual para que surta efecto debe ser homologada por el juez competente. Art. 450 inc. 2o. C.Tr.

En caso de no existir ningún arreglo o existiendo este fuere parcial, el demandado deberá contestar la demanda el mismo día o el día siguiente al de la audiencia conciliatoria, Art. 392 inc. 3o. C.Tr. ; excepto si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro de dicho término; quien podrá pedir que se le reciba prueba sobre dicho impedimento, al siguiente día de la notificación de la declaratoria de rebeldía; y probado éste, deberá contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva, Art. 395 inc. final C.Tr. ; o tratándose del caso en que el trabajador deba reanudar sus labores debido al reinstalo acordado en la audiencia conciliatoria, y éstas no se reanudaren en la fecha convenida

por causa imputable al patrono o sus representantes, el trabajador deberá presentarse ante el juez que conoce de la causa solicitándole la continuación del juicio, en cuyo caso el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación respectiva, Art. 414 inc. 3o. C.Tr. En todo caso, si el día en que deba de contestarse la demanda es feriado, se contestará el primer día hábil. Dicha contestación debe de notificarse a las partes en forma personal y no por edictos como algunas veces se hace, Art. 210 Pr. C.

Contestada la demanda o habiéndose declarado rebelde, en su caso, se abre a prueba el juicio por el término de ocho días, plazo en el cual las partes harán uso de todos los medios probatorios que estén a su disposición, a efecto de comprobar sus acciones o excepciones, sobre el hecho objeto del litigio, lo cual desarrollaremos en su oportunidad.

Vencido el término probatorio y vertidas las pruebas ofrecidas en él, el juez proveerá resolución en la que señalará día y hora con tres días de anticipación, por lo menos, para declarar cerrado el proceso, esto sin perjuicio de lo estipulado en el Art. 398 C.Tr.

Cerrado el proceso, el juez tiene un plazo de tres días para pronunciar la sentencia definitiva; la cual deberá ser motivada, haciendo referencia en el fallo de las pruebas vertidas por las partes o recabadas de oficio por el juez, en

su caso, las cuales han sido analizadas previamente por éste en sus considerandos, en las que deberá estimar o desechar las pruebas presentadas por unos y otros.

Las sentencias laborales deberán recaer sobre las cosas litigadas y en la forma en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por la convicción que han creado en el juez las pruebas aportadas.

Dicha sentencia será fundada según el orden establecido por el Art. 418 C.Tr., así:

- 1o.) En las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivas e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo y en los reglamentos de previsión o seguridad social;
- 2o.) En los principios doctrinarios del derecho y de justicia social;
- 3o.) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contrarie los principios de ésta; y
- 4o.) En razones de equidad y buen sentido.

Con la sentencia definitiva declarada ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada se pone fin al juicio y su cumplimiento debe hacerse voluntariamente, caso contrario el victorioso puede presentarse al tribunal que dictó la sentencia y solicitar a través de un escrito, que se proceda al cumplimiento forzoso de dicha sentencia conforme al

procedimiento estipulado en el Art. 422 C.Tr.

### 3.2 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

#### 3.2.1) EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA

La denominación de este juicio deriva de los términos:

UNICA: Que significa, sólo, sin otro de su especie.

INSTANCIA: Es el nombre que se le dá a cada una de las etapas o grados del proceso, que comprende desde la iniciación del juicio hasta la primera sentencia definitiva o desde la interposición del recurso de apelación o casación hasta la sentencia que sobre ellos se dicte.

Este juicio procede cuando la cuantía de lo reclamado no excede a los doscientos colones, excluyéndose en éste los salarios caídos, las remuneraciones por vacaciones y aguinaldo proporcional, en su caso. También este juicio puede ser de hecho o de mero derecho, en las mismas circunstancias en que fue explicado y desarrollado el juicio ordinario de trabajo.

En cuanto al procedimiento que se sigue en este juicio, éste obedece al mandato constitucional contemplado en el Art. 49 Cn., el cual establece que los procedimientos en lo laboral, serán regulados de manera que permitan la rápida solución a los conflictos; doctrinariamente este principio es conocido como de celeridad.

Así mismo la demanda debe llenar los mismos requisitos



formales que se exigen en el juicio ordinario, establecidos en el Art. 379 C.Tr., su diligenciamiento procesal es similar al juicio ordinario y le son aplicables todas las disposiciones legales de éste que sean compatibles con su naturaleza, diferenciándose en los siguientes aspectos:

1o.) No admite las excepciones de oscuridad e informalidad de la demanda, debido a que este tipo de excepciones son dilatorias y de ser admisibles retardarían el trámite del juicio; pero si es admisible la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio; en cuyo caso el juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por el término de dos días, Art. 428 C.Tr.

En caso de que no se alegue dicha excepción se prorroga la competencia.

En materia laboral existen dos criterios que determinan la competencia, éstos son:

- a) El domicilio del demandado;
- b) La circunscripción territorial en que se realicen o hubieren realizado las actividades de trabajo.

2o.) La demanda se contesta en forma verbal en la misma audiencia conciliatoria, pero antes de celebrarse ésta.

En caso de no comparecer el demandado se declarará rebelde en el mismo acto y se tendrá por contestada de su parte en sentido negativo, con la peculiaridad de que

ambas diligencias se evacúan en la misma fecha.

30.) En las causas de hecho el término probatorio es de tres días, lo cual es desfavorable a los intereses del trabajador, debido a que en muchos casos impide la aportación de la prueba correspondiente al proceso, por la razón que dicho plazo es muy breve, Art. 435 C.Tr.

Dentro del juicio de única Instancia el juez únicamente está obligado por la Ley a recibir las pruebas que específicamente se le prometan en el primero de los tres días de que consta el término probatorio y además que ostenten la característica de que su tramitación no ocasione la prolongación o dilatación del mismo, Art. 436 C.Tr.-

40.) Vencido el término probatorio el juez pronunciará sentencia definitiva en la siguiente audiencia, la cual deberá ser razonada y redactada en forma breve, es decir que será redactada como si se tratara de una interlocutoria, Art. 439 C.Tr.

50.) No existe resolución de cierre del proceso debido a la misma naturaleza de este juicio; es decir, de tramitación breve.

60.) En el juicio de única Instancia únicamente se admite el recurso de revisión y este tiene lugar en los casos que señala el Art. 568 C.Tr., en los numerales

siguientes:

1o.) Las sentencias definitivas.

4o.) a)- Las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda;

b)- La resolución que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y

c)- Las resoluciones que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio.

### 3.2.2) EL JUICIO DE SUSPENSION DE CONTRATO:

Consideramos que es importante definir lo que se entiende por contrato de trabajo, para lo cual diremos que es un acuerdo de voluntades, escrito o verbal, relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre una persona denominada trabajador, el cual pone a disposición de otro, denominado patrono, sus servicios a cambio de una retribución económica. Doctrinariamente este contrato es denominado sinalagmático, debido a las obligaciones recíprocas que genera.

La palabra suspensión, según el diccionario de la Lengua Española, tiene su origen en la raíz latina SUSPENSIO-ONIS, que equivale a la acción y efecto de suspender; y a su vez la palabra "SUSPENDER" proviene de suspendere, que significa levantar. Aplicando este razonamiento al contrato significaría, la paralización de los efectos de éste.

Esta Institución jurídica, obedece más a un interés humano que a económico, ya que la persona dependiente de su trabajo

se ve en situaciones que le obligan a ausentarse del trabajo; conservando los derechos irrenunciables que emanan de la Ley y del contrato de trabajo, teniendo como objetivo primordial el conservar el vínculo contractual.

Nuestro Código de Trabajo en su Art. 35 nos define que debe entenderse por suspensión del Contrato de Trabajo, diciéndonos "Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios ..."

Para los juristas G.BAYON Y PEREZ BOTIJA (4) "La suspensión no afecta la existencia, sino a la ejecución del contrato; por lo tanto a de definirse como el cese de los efectos de éste durante cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia una vez desaparecida las circunstancias que motivaron la interrupción".

Para Guillermo Cabanellas (5) "La suspensión del contrato de trabajo, se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación de servicios por parte del trabajador y abonos del salario por parte del Patrono están paralizados".

---

(4) BAYON G. Y PEREZ BOTIJA. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 12a. ed., Marcial Pons, Madrid, 1978-1979, pág. 402.

(5) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI S-Z, 12a. ed., Argentina, pág. 318.

La suspensión del contrato de trabajo encierra las características principales, a saber:

1o.- El cese de la prestación de servicios laborales y su retribución; este carácter obedece a que al darse cualquiera de las causales contempladas en los Arts. 36 y 37 C.Tr., cesan las obligaciones contempladas en el Contrato de Trabajo, ya que en caso de que el trabajador sufra un accidente de trabajo, se vería imposibilitado en cumplir en buena forma sus labores, así también desaparece para el patrono la obligación de pagar el salario.

2o.- Continuidad de los beneficios del Seguro Social; esto concierne a aquellas empresas que estén afiliadas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, según el Art. 27 inc. 1o del Reglamento de dicha Institución, que establece "El subsidio diario por incapacidad temporal será equivalente al 75% del salario medio de base del asegurado"; esto es aplicable a partir del cuarto día de estar incapacitado el trabajador, por accidente o enfermedad común, y con la diferencia de que si es por riesgos profesionales, (accidentes y enfermedades de trabajo), se pagará al día siguiente de la incapacidad para laborar, previo certificado expedido por médicos del Instituto referido, y por un máximo de 52 semanas.

3o.- Temporalidad; el contrato de trabajo se encuentra en suspenso por un período determinado; de lo contrario se

estaría frente a una terminación de contrato.

4o.- Reserva de la plaza del trabajador; el patrono está obligado a reservar al trabajador su plaza; teniendo, la facultad legal de contratar personal que cubrirá en forma interina tal vacante, para no entorpecer el buen funcionamiento de la empresa.

5o.- Mantiene vigente las cláusulas del contrato; el cual aunque está suspendido, conserva vivas sus condiciones, y por ende los derechos y obligaciones que de él emanan; no así las principales que son la prestación de los servicios y pago de salario; y en caso de no reincorporarse el trabajador a su puesto, se rescinde el contrato, Art. 50 No. 13a. C.Tr.; así como al cesar la causa que obligó al patrono a suspender el contrato, está en la obligación de reinstalar al trabajador, de no ser así, terminaría el contrato.

Es de hacer notar, que en el caso de la maternidad, la ley crea el derecho de dar un período de tiempo como descanso pre y post-natal, por doce semanas, con la prestación de un 75% del salario; en dicho período se mantendrá suspendido el contrato de trabajo, protegiéndose a la trabajadora de cualquier despido de hecho o con juicio previo, en el plazo de descanso, lo cual constituye el derecho de inamovilidad, Art. 113 C.Tr.

Otro aspecto relevante, es la antigüedad del trabajador, la cual no se pierde ni se ve afectada por la suspensión del

contrato, por ser un derecho adquirido con el correr del tiempo. De conformidad al Art. 46 C.Tr. "La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que duraré no se computará como tiempo trabajado", dicha antigüedad no se pierde aunque no se hayan prestado los servicios durante un lapso determinado, con la salvedad de que en la antigüedad no se contarán los días que dure dicha suspensión; y en los casos en que en el contrato no se fije la duración del tiempo de la relación laboral, esto se interpreta como una relación jurídica indefinida.

Es oportuno hacer la diferenciación de interrupción de labores y la suspensión del contrato de trabajo, al respecto el laboralista Alberto José Carro Iguelmo (6), nos dice "Toda suspensión laboral supone indudablemente una interrupción del contrato de trabajo, pero no toda interrupción puede calificarse de suspensión contractual laboral" de ello se deduce, que interrupción es una idea más restringida en comparación con el concepto "SUSPENSION".- También puede hablarse como carácter diferenciador, la retribución pecuniaria que recibe el trabajador, debido a que, al no prestar sus servicios no tiene derecho a recibir salario; pero si tiene derecho a la prestación social que

---

(6) CARRO IGUELMO, Alberto José. La suspensión del contrato de trabajo, Bosh Casa Editorial, Barcelona, Pág. 23.

recibe por enfermedad; en cambio en una interrupción el trabajador aunque no presta sus servicios goza de salario, tal es el caso de los días feriados y de asueto que son remunerados. Otra diferencia la hallamos en los Arts. 33 y 36 No.1a. C.Tr., tomándose como parámetro el factor tiempo, ya que la interrupción tiene como límite máximo de tiempo tres días y la suspensión es de cuatro días en adelante.

La clasificación de las causales de suspensión del contrato de trabajo, y en la que se toman en cuenta los diferentes aspectos doctrinarios, es la siguiente :

A) "FOR EL NUMERO DE SUJETOS A QUE AFECTA:

a) INDIVIDUAL: Es la que se dá cuando la suspensión lo es de una o más relaciones de las que es sujeto el mismo empresario, siempre que el motivo determinante de suspensión no haya sido único para todos ellos; es decir, que se refiere a un sólo trabajador, aunque puede acumularse la de varios de un mismo patrono por causas diferentes. Ejemplos: Enfermedad del trabajador, maternidad en el caso de la mujer trabajadora, prestación del servicio militar, etc.-

b) COLECTIVA: Es la que se produce en los casos en que comprendiendo o afectando la suspensión a todos o en gran parte de los trabajadores de una misma empresa, es una e idéntica la causa determinante de la suspensión en todos los contratos individuales de trabajo, ejemplo: La huelga.

B) FOR SU ORIGEN:



a) LEGAL: Es la que tiene lugar en aquellos casos en que la Ley establece la suspensión preventiva, en realidad, de efecto, producida por una causa prevista y originaria de la suspensión. Son las causas que expresamente la Ley ha señalado como motivos de suspensión.

b) FACTADA O CONVENCIONAL : Es la suspensión que nace por mútuo consentimiento de las partes, manifestándose dicho pacto, a su vez así:

1.- En forma directa, como producto de las mismas voluntades de los sujetos, estas causas son varias y quedan a su libre iniciativa; y

2.- En forma indirecta, como cláusula de obligada observancia en los casos en que, mediante un convenio colectivo, las respectivas representaciones profesionales han establecido como motivos de la suspensión los determinados por la concurrencia de ciertos hechos.

c) FOR CAUSAS DETERMINANTES:

a) DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES:

distinguiéndose a su vez, según que el efecto determinante sea:

1.- La voluntad del trabajador:

- Tener cargo de directivo sindical en una Asociación Profesional.
- Ocupación de un cargo público.
- Huelga legal.

2.- La voluntad del patrono:

- Cierre patronal o lock-out.
- Paro legal.
- Ocupación de un cargo público; siempre que impida el desarrollo normal de las actividades de la empresa.

3.- La voluntad del patrono y trabajador conjuntamente:

- Mútuo acuerdo, aún cuando haya mediado petición de parte.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.

b) INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LOS SUJETOS DE LA RELACION:

- 1.- Incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común.
- 2.- Cumplimiento de servicio militar.
- 3.- Fuerza mayor o caso fortuito.
- 4.- Por el descanso pre y post-natal".

Otra clasificación que consideramos pertinente e importante es:

A) La de las causales que suspenden el contrato de trabajo automáticamente; y

B) las que requieren un procedimiento legal.

La primera está regulada en el Art. 38 en relación con los arts. 36 y 37 numerales 1º. y 7º., todos del Código de Trabajo, este tipo de causales hacen cesar inmediatamente los efectos fundamentales del contrato, es decir que, ni el

trabajador presta sus servicios ni el patrono paga el salario correspondiente. En el segundo caso la suspensión puede ser judicial o administrativa, y en ambos casos se requiere un procedimiento previo.

Es administrativa cuando la Asociación Profesional desea obtener la suspensión del contrato de un directivo de ésta, Art. 39 en relación con el Art. 37 No. 8o. C.Tr.

Es judicial en las causales comprendidas en los ordinales 2o, 3o, 4o, 5o, 6o, y 8o, del Art. 37 C.Tr.; en el caso del ordinal últimamente citado es cuando el patrono es el que demanda a la Asociación profesional.

Para que opere en forma legal la suspensión del Contrato de Trabajo, debe estar tipificada en una, cuando menos, de las causales que estipulan en forma taxativa los Arts. 36 y 37 C.Tr., las que pasamos a analizar:

Art. 36 C.Tr. 1a. "por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono". Dicha causal, encierra varios elementos esenciales para que tenga validez legal, así:

a) Un caso fortuito o fuerza mayor; lo primero es un fenómeno natural, como naufragio, terremoto, inundación, etc; y el segundo es una fuerza proveniente del ser humano como lo es

la privación de libertad; todo lo cual imposibilita el normal funcionamiento de la Empresa.

b) que dicha interrupción exceda a tres días.

c) Que tal causal no sea imputable al patrono, o sea que dicho caso fortuito o fuerza mayor, al momento de celebrar el contrato haya sido imposible el preverlo o siendo previsible es inevitable.

2a." Por la muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de las labores".

Esta figura contiene dos elementos, la muerte y la incapacidad ya sea ésta legal, física o mental. Esto crea un trastorno o desorden en el normal funcionamiento de la Empresa; sobre todo en aquellas que carecen de una organización y estructura administrativa adecuada.

3a. Huelga o paro legal, esto tiene su base constitucional en el Art. 48 Cn. en relación con el Art. 527 C.Tr. que define la huelga como "la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada"; y el Art. 539 C.Tr. que define al paro como "la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos"; todo lo cual conlleva por lógica a suspender el Contrato de Trabajo.

4a. "Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común". Nuestro Código de Trabajo define lo que entenderemos por accidente de trabajo en el Art. 317 el cual dice: "Accidente de Trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado..." y por enfermedad profesional, según el Art. 319 C.Tr. que nos la define como "... cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo"; las dos definiciones anteriores constituyen los riesgos profesionales que según el Art. 316 C.Tr., éstas enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, se manifiestan en forma de lesión o trastorno del organismo, cuyo origen se encuentra en el lugar de trabajo, y trae como consecuencia la incapacidad total o parcial del trabajador, la cual al sobrepasar de un año se tomará como permanente según el Art. 327 C.Tr. Respecto a las enfermedades o accidentes comunes éstas se dan

en el ambiente en que vive o se desarrolla el trabajador, es decir fuera de la empresa, y en cuanto al subsidio éste es del 75% del salario, y se tiene derecho cuando la incapacidad excede de tres días, hasta un máximo de cincuenta y dos semanas.

5a. "Por la enfermedad o accidente que impida temporalmente al patrono dirigir las labores, cuando su ausencia perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas". El legislador no explicó a que tipo de enfermedades o accidentes se refiere, si a los riesgos profesionales o a los comunes; lo que da lugar a que se tome como válida cualquiera de ellas.

Este tipo de causales se da más que todo en pequeñas empresas, en las que el patrono carece de representante legal o patronal, que se haga cargo de la empresa en su ausencia.

6a. "Por la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador o por la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente". En la primera parte de dicha causal, queda automáticamente suspendido el Contrato de Trabajo, y al quedar libre se puede reincorporar a sus labores normales, ya que se presume su inculpabilidad por delito o falta; y en la segunda parte, en caso de existir sentencia condenatoria para el trabajador, el patrono queda autorizado para dar por terminado el contrato, sin intervención judicial, según el Art. 48 No. 8o. y el Art. 203 Inc.2o. C.Tr. que dice "sin

embargo, cuando la inasistencia al trabajo se deba a la privación de la Libertad del trabajador, por acto de autoridad, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga una sanción, tal inasistencia no se considerará justificada".

7a. "Por la detención de cualquier clase que sufiere el patrono, siempre que a consecuencia de ella se suspendieren necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo, y si a juicio prudencial del Juez de Trabajo, la detención resultare infundada". Si el patrono es condenado en sentencia definitiva, se suspenden necesaria e inevitablemente las labores, y en consecuencia termina el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, Art. 48 No. 8o. C.Tr.

8a. "Por el descanso pre y post-natal". La trabajadora que da a luz tiene derecho a que el patrono le conceda doce semanas de licencia remuneradas con el 75% del salario básico por día, Art. 309 C.Tr.; es necesario aclarar que esto no es salario propiamente dicho, sino una prestación de carácter social.

Otro derecho que le asiste es el de inamovilidad en el trabajo, no produciendo efecto el despido desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso post-natal, Art. 113 C.Tr.

Si ha pasado el período de descanso de la trabajadora y aun

no se encuentra en condiciones favorables para continuar el normal desempeño de sus labores, con la comprobación de la certificación médica, puede continuar suspendido el Contrato de Trabajo, según la causal 4a. del Art. 36 C.Tr., por el tiempo necesario para su recuperación, Art. 312 C.Tr.

9a. "Por la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del patrono, o por la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional, si se tratare del patrono, será necesario que a consecuencia de la prestación de tales servicios se suspendan necesaria e inevitablemente las labores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo".

Esta causal presenta el problema de que en nuestro país no existe una ley secundaria que desarrolle el principio constitucional contenido en el Art. 215 Cn., en consecuencia no se puede establecer el período exacto que durará la suspensión, por lo que es necesario remitirse a la costumbre.

10a. "Por ejercer el trabajador un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado; o por ejercerlo el patrono cuando ello suspenda necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo". Los cargos públicos, tienen como fin específico el representar al pueblo, previa elección, de carácter general, como para diputado ó para alcalde, el ejercicio de esos cargos tienen su base constitucional en el



Art. 72 Cn.

En caso de ser el patrono el que tenga que desempeñar algún cargo público, este debe suspender el contrato de trabajo cuando no tiene representante legal o patronal.

El Código de Trabajo en su Art. 37, también contempla otras causales de suspensión del contrato de trabajo, siendo éstas: 1o. "Por mútuo consentimiento de las partes". Estas se pueden pactar previamente a la celebración del contrato de trabajo; siempre y cuando no sean consideradas contrarias a derecho.

Puede darse el caso, que posteriormente a la celebración del Contrato de Trabajo, una de las partes pida a la otra la suspensión del contrato referido, y que ésta última acceda, tal caso doctrinariamente se considera como una licencia o permiso del patrono y no como una suspensión del contrato. Estas últimas son más amplias que las determinadas en el Art. 29 No.6o. C.Tr. Ej. permiso por contraer matrimonio y vacación, enfermedad grave de familiar del trabajador etc. Esto es más que todo un acto de buena voluntad del patrono, siendo un estímulo o premio al trabajador.

2o. "Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciados prudencialmente por el Juez de Trabajo".

Una mala planificación del presupuesto de la empresa en las compras de materia prima, gastos de fabricación,

administración, y en sus activos y pasivos; como también una deficiente dirección, ejecución y control de producción con lleva a que la empresa tenga saldos pecuniarios negativos y como consecuencia faltantes de reservas, fondos y depósitos bancarios, lo que hace incurrir en mora, y puede llegar hasta la quiebra; por lo que se llega a suspender el contrato de trabajo.

3o. "Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad". Esta causal no se refiere a que la empresa obtenga pérdidas, sino que obtiene un mínimo de ganancia que le imposibilita el seguir explotándola y que su ganancia está muy por debajo de los rendimientos medios.

4o. "Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado".

La demanda que tiene la empresa en el mercado, no obedece ni tiene equilibrio con los artículos que produce, ya sea por la competencia, precios, etc.; esto aunado a un período de inflación, vendrá a disminuir las ventas y por consiguiente las entradas en la empresa, lo que vuelve necesario prescindir de ciertos trabajadores y por consiguiente suspender sus contratos de trabajo. Estas tres últimas causales son llamadas "causales económicas", denominadas así por girar en torno a aspectos económico-financieros de la

empresa.

Además, estas causales tienen en común el provocar casi siempre una suspensión colectiva de los contratos de trabajo y con ellas el legislador pretende darle al patrono una oportunidad para el mantenimiento y recuperación financiera de su empresa, situación que no sólo beneficiaría al patrono sino también de manera indirecta y mediata a los trabajadores, quienes posiblemente conserven su fuente de trabajo. De no tener esta oportunidad el patrono fácilmente se colocaría en la situación prevista en la fracción primera del Art.49 C.Tr., que contempla una terminación de contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes a consecuencia del cierre definitivo, total o parcial de la empresa o establecimiento. Sin embargo, para que ésta última causal opere es necesario que previamente se haya dado la suspensión de los contratos de trabajo respectivos.

50. "Por la enfermedad manifiesta o inminente del trabajador, que ponga o pueda poner en peligro la salud de los demás trabajadores, del patrono, de los familiares de éste o de sus representantes". Se refiere más que todo a las enfermedades infecto contagiosas, que se manifiestan en forma notoria, constante y molesta; las cuales necesitan tratamiento médico especial, tales como SIDA, sarampión, tifoidea, viruela, etc.

60. "Por la enfermedad manifiesta o inminente del patrono, de

sus familiares o de sus representantes, que ponga o pueda poner en peligro la salud de los trabajadores". Son enfermedades al igual que el ordinal anterior. Tanto esta causal como la anterior van en beneficio de toda la comunidad obrera de la empresa.

7o. "Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales el trabajador no tenga que prestar servicios". El cumplimiento de estas normas, son los días de asueto, las vacaciones anuales, descanso semanal, etc.; esta causal suspende automáticamente el contrato de trabajo, por ser derechos consagrados en el Código de Trabajo a favor del trabajador.

8o. "Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una Asociación Profesional, impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores". Las juntas directivas pueden solicitar por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que uno de sus directivos suspenda su contrato de trabajo, según el Art. 39 C.Tr., dándose previo aviso al patrono, así como, la fecha de la reanudación a sus labores; el contrato quedará suspendido tres días después del correspondiente aviso. Esta causal requiere de un procedimiento que pudieramos llamar administrativo, y el objetivo de ésta es el de evitar arbitrariedades del patrono. El Art. 40 C.Tr. en relación a la fracción C) del ordinal 6o. del Art. 29 C.Tr., faculta al patrono, a solicitar al

Juez la suspensión del contrato de trabajo, cuando por las constantes licencias concedidas al directivo, perjudiquen gravemente el orden técnico o económico de la empresa.

Según el Art. 42 C.Tr. cuando se trata de las causales 2o., 3o. y 4o. del Art. 37 C.Tr. es necesario que para que tenga validez la suspensión del contrato se de un aviso por lo menos con treinta días de anticipación al inicio de la suspensión, y ser notificado por medio del Juez competente. Lo anterior obedece a que se tenga un periodo de tiempo para buscar otra ocupación remunerada; máxime que en la mayoría de los casos, el obrero no cuenta con otro recurso económico para su sustento.

Caso de no cumplir el patrono con este requisito, deberá pagar el salario a los trabajadores afectados, por un periodo igual al plazo del aviso previo, o sea treinta días.

En este tipo especial de juicios, nos referimos a la clasificación de las causales de suspensión, que necesitan procedimiento previo para que opere la suspensión del contrato de trabajo y que están reguladas en el Art. 37 C.Tr., excepto los Ord. 1o. y 7o., por las razones o causas ya explicadas.

El interesado en suspender un contrato de trabajo, y que cuente con la capacidad procesal para comparecer en juicio, Art.374 C.Tr., hará la petición al Juez competente, que será el del domicilio del demandado o el de la circunscripción

territorial donde tenga o desempeña las actividades afectadas por el conflicto, o de la cede principal de la empresa, si hubiere varias, a efecto de iniciar el correspondiente procedimiento y obtener con la sentencia la resolución de sus peticiones frente al demandado.

El Art. 440 C.Tr. especifica los casos en que procede la suspensión del contrato con procedimiento previo; primero el contemplado en el Art. 40 C.Tr., que es cuando el patrono tiene facultad de demandar a la Asociación Profesional a fin de suspender el contrato de un directivo de tal Asociación, debido a que por sus frecuentes licencias, perjudica el orden técnico o económico de la empresa, de conformidad a la fracción "C", ord. 6o. Art. 29 C.Tr.

El segundo caso, son los mencionados en el Art. 37 C.Tr. a excepción de la causal 8a. según el Art. 41 C.Tr. que dice "En los demás casos comprendidos en el Art. 37, la suspensión operará mediante el procedimiento establecido en este Código".

La demanda deberá llenar los requisitos que establece el Art. 379 C.Tr., con la salvedad de que es necesario mencionar la fecha probable de la reanudación de las labores, Art.440 rel. 43 y 44, todos C.Tr.; así como se haya dado el aviso a la contraparte, de que se quiere suspender el contrato de trabajo. El Art. 441 C.Tr. estipula que: "Tratándose de los casos a que se refiere el Art. 42, la demanda no será

admitida si a ella no se acompaña el comprobante de haberse dado previamente el aviso preceptuado por tal disposición legal. Tampoco será admitida después de haber transcurrido sesenta días de notificado el aviso"; esto es en las causales 2o. , 3o. y 4o. del Art. 37 C.Tr.

En lo pertinente al emplazamiento, la ley no especificó las formalidades para tal diligencia, cabe hacer mención de que no se podría aplicar la del juicio ordinario, ya que la cita a conciliación equivale al emplazamiento, según el Art. 385 inc. último C.Tr. Esta clase de juicio carece de cita a conciliación; ante tal silencio del legislador y en virtud del Art. 602 C.Tr.; es prudente aplicar las reglas generales del Código de Procedimientos Civiles, establecidas en el Art. 204 y sig.

Una vez emplazado el demandado deberá contestar la demanda el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes a dicho emplazamiento, Art. 442 inc. 1o. C.Tr.

El demandado puede allanarse a la demanda, y tener por ciertos sus extremos, o bien negarlos o alegar otros que desvirtúen las del peticionante, a lo cual si el Juez nota que la causal o causales no están suficientemente probadas, abrirá el juicio a prueba por el término de ocho días, y vencidos pronunciará sentencia dentro de tres días siguientes, según el Art. 442 inc. 2o. C.Tr.

En caso de que el demandado no conteste la demanda, se

declarará rebelde de oficio, Art. 392 inc. último C.Tr.; dando lugar a que opere la presunción de que los extremos de la demanda son ciertos, procediendo el Juez a declarar la suspensión del contrato en base al Art. 442 inc. 4º. C.Tr. De la lectura del inciso 2º. de este artículo se infiere que cabe la posibilidad que la causal o causales suspensivas del contrato se encuentren plenamente comprobadas, en cuyo caso no será necesario la apertura a prueba, no obstante que el demandado o demandados hayan pedido al contestar la demanda que se justifique la misma o las mismas; esto sólo puede tener lugar si el demandante acompaña con su demanda una serie de documentos tendientes a establecer la existencia de las causales alegadas. Como las que necesitan juicio previo son las causales económicas; la enfermedad del trabajador o del patrono y por el ejercicio de un cargo directivo en un sindicato, llegamos a la conclusión que cualquiera de ellas puede probarse plenamente con documentos que se agreguen a la demanda, en este caso bien pudieramos afirmar que el juicio de suspensión de contrato de trabajo deviene en un juicio de mero derecho.

Respecto de las causales económicas sólo es posible pensar en la presentación de pruebas instrumentales, tales como balances generales, estado de pérdidas y ganancias, inventario de existencias y denegativas de créditos, siempre y cuando estos instrumentos se hayan llevado conforme lo



establecido en el Art. 407 C.Tr.

Tratándose de las enfermedades que pongan o puedan poner en peligro la salud de los demás trabajadores, patrono o sus familiares o su representante, cabe la posibilidad que a la demanda se acompañen certificados relacionados con la salud de tales sujetos, extendidos por el Hospital del Seguro Social o por cualquier centro Hospitalario y que le basten al Juez como prueba de dichas causales.

En definitiva sobre la prueba de las causales suspensivas del contrato caben las siguientes posibilidades.

- 1.) Si el demandado hubiere sido declarado rebelde, se presumirá la existencia de la causal o causales alegadas;
- 2.) Que no haya sido declarado rebelde, pero que al contestar la demanda no pida que se justifique la causal o causales alegadas, también se presumirán ciertas dichas causales.

El término probatorio tiene como finalidad el que se aporten las pruebas que han de esclarecer los hechos alegados o puestos en duda, en las cuales fundamentará la sentencia el juez, y según el mérito de ellas señalará y determinará si procede o no la suspensión del contrato. En este tipo de juicio son aplicables todos los medios de prueba tales como prueba instrumental, prueba pericial, prueba testimonial, prueba por confesión, prueba presuncional.

En caso de que proceda la suspensión del contrato, el juez señalará prudencialmente el plazo dentro del cual se

reanudarán las labores, Art. 442 inc. 3º. C.Tr.

### 3.2.3 PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN DE FALLOS

#### PRONUNCIADOS EN JUICIOS POR RIESGOS PROFESIONALES.

Antes de proceder al desarrollo de este procedimiento especial consideramos que es necesario definir que se entiende por riesgos profesionales, para lo cual nos remitiremos a las disposiciones legales pertinentes.

Entendemos por riesgos profesionales, aquellas circunstancias a las que los trabajadores están expuestos a causa, ocasión o por motivo del desempeño de sus labores, las cuales pueden ser accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Los Arts. 317 y 318 C.Tr. nos definen lo que entendemos por accidente de trabajo, para lo cual nos dicen que, accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, ó todo daño que el trabajador sufra en sus miembros artificiales que disminuyan su capacidad laboral a causa, ocasión o por motivo del trabajo, resultante de una acción repentina y violenta procedente de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

La enfermedad profesional la define el Art. 319 C.Tr. como "cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeña o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y

que produzcan la muerte del trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo".

Los riesgos profesionales clasificados anteriormente (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) dan lugar a las incapacidades, ya sean permanente total, permanente parcial o temporal; entendiéndose por incapacidad permanente total "La pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida". Art. 325 C.Tr.

Por incapacidad permanente parcial se entiende "La disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida". Art. 326 C.Tr.

Finalmente, por incapacidad temporal entenderemos "La Pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo." Art. 327 C.Tr. Si esta incapacidad excede del período de un año, se estimará como incapacidad permanente.

Para que exista responsabilidad patronal, en caso de enfermedad profesional del trabajador, es necesario que concurren los siguientes aspectos:

- a) Que la enfermedad esté comprendida en lo dispuesto por el Art. 332 C.Tr.
- b) Que el trabajo que se desempeña o se haya desempeñado sea capaz de producirlo; y
- c) Que se acredite un tiempo mínimo del servicio que a

juicio de peritos sea suficiente para contraerse.

Las incapacidades resultantes de los riesgos profesionales dan lugar a promover el juicio ordinario correspondiente, en el que se probará la incapacidad del trabajador por medio del dictámen pericial y que servirá de fundamento para dictar el fallo en que se establecerá el monto a pagar en concepto de indemnización. Esta sentencia ó fallo, en un momento determinado pueden dar lugar a su revisión; ya sea a solicitud del patrono, la víctima o sus beneficiarios.

Lo anterior tiene lugar cuando existe agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad que le dió origen, ó por el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia de la misma. Arts. 359 y 445 C. Tr. Para lo cual el interesado se dirigirá por escrito ante el juez del tribunal que conoció en primera instancia por riesgo profesional, solicitando la revisión y nombramiento de peritos que dictaminen sobre los extremos alegados.

Una vez admitida la solicitud, el juez la hará saber a la contraparte y procederá al nombramiento de peritos para que emitan su opinión sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad. Dicha opinión servirá de fundamento para que el juez pronuncie la sentencia a que hubiere lugar; la cual únicamente admitirá el recurso de revisión, de conformidad al Art. 568 C.Tr.

Todas las diligencias practicadas a este respecto se anexarán

a la pieza principal; es decir, que forman parte del juicio de riesgo profesional respectivo.

Este procedimiento especial, tiene una excepción, y ésta es que cuando se trate del fallecimiento de la víctima a causa del riesgo profesional, la tramitación de la revisión, se hará conforme al procedimiento ordinario y la cuantía de la indemnización a que se condenare será el equivalente al total que conforme a la ley se tiene derecho, deduciéndole lo que se le haya pagado en vida a la víctima en concepto de incapacidad permanente. Art. 446 y siguientes C.Tr.

## CAPITULO II

### DE LA PRUEBA EN GENERAL

## 1) TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA.

Algunos autores procesalistas, sostienen que no es conveniente la unificación de una Teoría General de la Prueba, aplicable a todo tipo de procesos judiciales. Fundamentándose esta tesis en la diversidad de intereses que tutela cada disciplina jurídica.

Sin embargo la mayoría de autores coinciden, en que no hay obstáculo que impida la existencia de una "Teoría General de la Prueba", haciéndose las diferencias en aquellos aspectos propios de cada proceso.

Al respecto el jurisconsulto Hernando Devis Echandia (7) se adhiere a esta tesis basándose en que los principios procesales que rigen la prueba, en su mayoría son aplicables a todo tipo de proceso judicial (civil, penal, laboral, etc.); lo mismo sucede con la finalidad que persigue la prueba, pues tanto en uno como en otro procedimiento, su fin es demostrarle o comprobarle al juez, la veracidad o falsedad de lo que se afirma o se niega. Entre los aspectos propios de cada proceso, tenemos por ejemplo las presunciones establecidas en materia laboral, no tienen la misma aplicación que en materia penal; lo mismo sucede con la

---

(7) ECHANDÍA, Hernando Devis. Compendio de Derecho Procesal Civil, Tomo II Pruebas Judiciales, 5a. ed., Editorial, ABC-Bogotá, 1977.

confesión la cual no tiene validez en el juicio ordinario de divorcio, mientras que si tiene pleno valor judicial en la mayoría de los procesos laborales. Sobre este tema el maestro Mexicano Alberto Trueba Urbina (8), es de la opinión que debería existir una teoría de la prueba laboral, para lo cual se ha basado en la autonomía que le otorga la Constitución Política Mexicana al Derecho Laboral. Al respecto manifiesta que "La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso, pese a la débil oposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical que existe entre el proceso común, civil, penal, administrativo ..."

Como se ha dicho, el Derecho Laboral Mexicano goza de absoluta autonomía que emana de la Constitución Política, en tal sentido las pruebas laborales no están sujetas a ninguna estructura ni formalismos en especial para que produzcan plena eficacia; al igual que su valoración, la que adopta el sistema de la sana crítica. Lo cual no sucede con las pruebas para los demás procesos, ya que están sujetas a principios

---

(8) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, 5a. ed., Editorial FORRUA, S.A., México, 1980, Pág. 375.



rígidos.

En nuestro medio muchos tribunales con jurisdicción en lo laboral aplican criterios civilistas para la producción y valoración de la prueba; situación similar que plantea el autor últimamente mencionando (9) el cual nos dice que "todos los que hasta hoy se han ocupado de la prueba en el proceso de trabajo, la contemplan a la luz de la ciencia procesal burguesa recurren a los tratados de derecho procesal civil o penal o a los que en particular se refieren a las pruebas judiciales. Los propios tribunales del trabajo la manejan con sentido tradicional; sin embargo, la prueba laboral no sólo por sus características sino por su naturaleza es distinta de la civil, o penal ya se trate de una confesión, de un testimonio o de un peritaje. La prueba laboral tiene un carácter social que no tiene ni la civil ni la penal, pues su contenido esta estrechamente ligado a su función que es distinta una de las otras, en contenido y contenido."

Como vemos, la tesis de unificar una Teoría General de la Prueba tiene sus opositores y sus defensores, fundamentándose cada cual en razones muy convincentes.

Lo cierto es que en nuestro medio el derecho laboral tiene un carácter social, y en lo que se refiere a la prueba y al

---

(9) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 376.

proceso laboral en general tiene un desenvolvimiento que lo reviste de cierta autonomía, la cual se manifiesta por Ej. en cuanto al diligenciamiento, una vez presentada la demanda éste es impulsado de oficio, Art. 382 C.Tr.; en cuanto al término probatorio, el cual es muy breve respecto a los demás procesos, Arts. 396 inc. 2o, 435 y 442 inc. 2o. C.Tr.; en el procedimiento ordinario se provee una resolución que señala día y hora para declarar cerrado el proceso, el cual una vez vencido, no se admite la aportación de nuevas pruebas por parte de los litigantes, Art. 416 C.Tr.; en cuanto a la valoración de la prueba, esta se rige por el sistema de la sana crítica, excepto cuando se trata de la prueba por confesión e instrumental, Art. 461 en relación con el 401 y 402 C.Tr.

Todo lo anterior obedece al principio constitucional que establece que los procedimientos en materia laboral serán tramitados en una forma rápida, Art. 49 Cn.

Debido a la inexistencia de una teoría general del proceso laboral, es que se hace necesario recurrir a la teoría general del proceso civil, sin olvidarnos que en determinadas instituciones especiales del derecho laboral no tenga ninguna aplicación dicha teoría general del proceso civil, razón por lo que el Art. 602 C.Tr. nos establece que "en los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del

Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este libro contiene". (El subrayado es nuestro).

## 2) CONCEPTO DE LA PRUEBA

La etapa más importante en materia procesal, lo constituye la prueba, tanto para el demandante como para el demandado, ya que a través de ella quedará comprobada la acción o excepción, según el caso.

El tratadista colombiano Hernando Devis Echandia (10), analiza el concepto de prueba desde cuatro puntos de vista, a saber:

A) Desde un punto de vista objetivo, en el se restringe la noción de prueba a los hechos que sirven de prueba a otros hechos;

B) Desde el punto de vista también objetivo pero generalizado, que es todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho, con lo cual se incluyen los hechos y objetos, así como también las actividades tales como la inspección, peritaje y la confesión.

C) Desde un punto de vista subjetivo, en el cual considera a la prueba por el resultado obtenido, es decir por la convicción que haya creado en el juez sobre la realidad

---

(10) ECHANDIA, Hernando Devis. Op. Cit. Pág. 5 y 6

del hecho litigioso;

D) Desde un punto de vista sintético, el cual convina a los tres anteriores, definiendo a la prueba como "El conjunto de motivos o razones, que de los medios aportados se deducen y que nos suministran el conocimiento de los hechos, para los fines del proceso".

Según los tratadistas Guillermo Cabanellas, Rafael de Pina y Alberto Trueba Urbina (11), la palabra prueba etimológicamente deriva del adverbio latín "probe" que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez quien prueba lo que pretende; y según otros también, deriva del Latín "Probandum", de los verbos recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe, según lo expresan varias leyes de Derecho Romano.

En sentido estrictamente gramatical, la prueba, significa, la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar la

---

(11) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, 14a. ed., Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, Pág. 497.

DE PINA, Rafael; CASTILLA LARRANAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editorial FORRUA, S.A., Mexico, 1954, Pág. 235.

TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. pág. 371.

veracidad o falsedad de un hecho.

Para el maestro COUTURE (12), la prueba "es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio, es decir, que le permitirá al juzgador esclarecer la verdad de las pretensiones invocadas por los sujetos que intervienen en el proceso." Esta definición corresponde a un punto de vista estrictamente procesal.

Para el tratadista Hugo Alsina (13), prueba es "la comprobación judicial, por los modos que la ley establece de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende". Esta definición esta elaborada desde un punto de vista eminentemente lógico.

Según Jaime Guasp (14), prueba es "tratar de convencer al juez de la existencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión". Esta definición comprende dos orientaciones, la primera responde a un punto

---

(12) COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina 1977, pág. 217.

(13) ALSINA, Hugo. Tratado Teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Buenos Aires, Argentina, 2a. ed., Ediar Editores, Tomo I-II y III.

(14) GUASP, Jaime. Ley de Enjuiciamiento Civil, volumen III, España, Editora Aguila, 1947.

de vista sustantivo o material, pues con ella se persigue establecer la verdad de un hecho; la segunda responde a un punto de vista formal, ya que con ella se busca formalizar los hechos sin buscar la realidad de ellos; pero al mismo tiempo admite que la finalidad que buscan los litigantes, es convencer al juez de la existencia o inexistencia de sus proposiciones planteadas.

Nuestro código de Procedimientos Civiles, en su Art. 235, nos dice que "Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido". A nuestro criterio este concepto no implica una verdadera definición, debido a que es demasiado corto.

Los conceptos o definiciones citadas anteriormente, son válidos para el Derecho Procesal Civil, no así para el Derecho Procesal Laboral, ya que el primero tutela intereses eminentemente privados; y el segundo busca la satisfacción de derechos individuales de orden eminentemente públicos, teniendo el juez amplias facultades para actuar de oficio, a efecto de satisfacer los mismos.

Habiendo analizado algunos de los conceptos sobre la "prueba", expuestos por diferentes autores, trataremos de formular nuestra propia definición, desde el punto de vista del Derecho Laboral, así:

PRUEBA ES EL MEDIO JURIDICO IDONEO, DEL QUE SE VALEN LOS SUJETOS PROCESALES, A FIN DE CREAR EN LA MENTE DEL JUEZ, LA

CONVICCION SOBRE LA VERDAD O FALSEDAD DE LOS HECHOS OBJETO DEL CONFLICTO LABORAL.

### 3) CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS

Antes de desarrollar este apartado, consideramos necesario, establecer las diferencias entre las pruebas y los medios probatorios, a efecto de evitar posibles confusiones en el uso de estos términos procesales.

En este sentido por prueba se entiende, las razones o motivos que permiten ilustrar al juez la verdad sobre los hechos que ante el se dilucidan; y por medios probatorios se entiende, a los instrumentos legales, utilizados por las partes y el juez, por medio de los cuales se demuestran dichas razones o motivos.

En doctrina no existe una clasificación específica de la prueba en materia laboral, por lo que se vuelve aplicable la clasificación dada por los tratadistas del derecho civil; no obstante procuraremos ejemplificar dicha clasificación desde el punto de vista laboral, de la forma siguiente:

#### A) DIRECTAS E INDIRECTAS.

Son DIRECTAS, aquellas que producen el conocimiento inmediato del hecho, en el juzgador, es decir que éste percibe e identifica en forma objetiva los hechos que se tratan de probar; ejemplo: Inspección Judicial cuando se solicita la revisión de planillas; o la inspección a efecto

de constatar el cierre de la empresa.

Son INDIRECTAS, aquellas en que el juez no percibe el conocimiento de los hechos en forma directa, si no que la recibe a través de la comunicación o informe de otra persona; ejemplo : la prueba pericial y testimonial.

#### B) PRECONSTITUIDA Y POR CONSTITUIR

Las primeras, como su nombre lo indica son aquellas que tienen existencia jurídica antes de promoverse el juicio laboral, ejemplo: El contrato de trabajo escrito.

Las pruebas por CONSTITUIR, son aquellas que se elaboran o se recaban en el transcurso del proceso correspondiente, tales como la testimonial, la pericial, la inspección, el juramento y las presunciones.

#### C) REALES Y PERSONALES

Las primeras, son suministradas por las cosas, como las planillas del Seguro Social en que consta el salario que devenga el trabajador y que prueban además la relación laboral.

Las PERSONALES, son aquellas proporcionadas por medio de personas, ejemplo: la confesión, testimonial.

#### D) PERTINENTES E IMPERTINENTES

Las PERTINENTES, son aquellas que hacen referencia a los hechos controvertidos; como por ejemplo: el dictámen pericial para comprobar una enfermedad común, y la testimonial para comprobar el despido de hecho.



Las IMPERTINENTES, son aquellas que no tienen ninguna relación directa con los hechos controvertidos, ejemplo: querer comprobar la calidad de representante legal de una persona jurídica mediante un documento privado o prueba testimonial.

#### E) ORIGINALES Y DERIVADAS

Por ORIGINALES, entenderemos aquellas constituidas por documentos o instrumentos originales; ejemplo: El contrato de trabajo, el Testimonio de Escritura de Constitución de una Sociedad, a fin de acreditar su personería jurídica.

Por DERIVADAS, aquellas reproducciones del documento o instrumento original, tales como la Certificación del contrato colectivo de trabajo o la copia de las planillas del Seguro Social, con las que se prueba la prestación del servicio Art. 465 C.Tr.

#### E) NOMINADAS E INNOMINADAS

NOMINADAS, son las reguladas específicamente en la ley; ejemplo: La testimonial, pericial, documental, la inspección, las presunciones y la confesión.

INNOMINADAS, no están reguladas en la ley; ejemplo: video tape y fotografía.

#### G) PLENA Y SEMIFLENA

Las primeras, son aquellas que por si solas son suficientes para probar el hecho controvertido; ejemplo: el documento en el que se manifiesta expresamente en forma simple y clara el

despido del trabajador.

Las segundas, son las que por si solas no establecen la verdad de los hechos, sino que requieren de otra u otras para probar plenamente los hechos.

Nuestra legislación laboral adopta el sistema de la sana crítica para la valoración de la prueba, por lo que esta última clasificación no debería tener aplicación en los procesos laborales. En la práctica, dada la aplicación civilista de los jueces y al poco conocimiento en materia laboral la mayoría de los jueces de lo laboral, aplican el sistema de la prueba tasada, lo cual opera en materia civil; así por ejemplo: si se trata de prueba testimonial es necesaria la presentación de dos testigos como mínimo para probar plenamente cada uno de los puntos controvertidos.

#### II) IDONEAS E INEFICACES

Las IDONEAS, son las pruebas adecuadas y con condiciones para el caso litigioso; es decir capaces de producir certeza sobre la veracidad o falsedad del hecho controvertido. como por ejemplo, la deposición de un testigo que no adolezca de alguna de las incapacidades previstas en la Ley.

Las INEFICACES, son las carentes de eficacia o de efectos inútiles para el propósito o finalidad pretendida. Ejemplo: La prueba testimonial para probar la enfermedad profesional.

#### I) CONCURRENTES Y SINGULARES.

Las CONCURRENTES, son aquellas que forman un conjunto de

pruebas sobre un mismo hecho controvertido; ejemplo: El contrato de trabajo y las planillas del Seguro Social a efecto de probar la relación laboral.

Por SINGULARES, se entienden aquellas que no están asociadas a otras, ya que aún siendo consideradas aisladamente producen certeza sobre dichos hechos; ejemplo: El documento donde conste la renuncia del trabajador, redactado en hojas extendidas por la Inspección General de Trabajo o Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral.

#### J) MORALES E INMORALES

Pruebas MORALES, son aquellas que no atentan contra el pudor o la moral de las partes involucradas en el proceso; ejemplo: El juramento estimatorio y prueba pericial.

Pruebas INMORALES, son aquellas que atentan contra el pudor y la moral de las partes procesales o terceros; con la salvedad de que si es necesario hacerlas constar en autos, para probar determinado hecho, deberá hacerse; ejemplo: Propuestas indecorosas o palabras obscenas manifestadas de parte del patrono al trabajador.

#### K) HISTORICAS Y CRITICAS

Las HISTORICAS, consisten en reproducir de algún modo los hechos controvertidos que se tratan de probar; ejemplo: Prueba Documental, Testimonial.

Las CRITICAS, no reproducen el hecho a probar, si no que se derivan o se infieren del hecho acaecido; ejemplo: Las

presunciones en materia laboral.

#### 4- PRINCIPIOS PROCESALES QUE RIGEN LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

Como se ha dicho al inicio de este capítulo, en nuestro medio no existe una teoría general específica de la prueba en materia laboral; razón por la cual tendremos que trasladarnos y aplicar los principios que rigen la prueba en materia Procesal Civil al Derecho Laboral, ya que éstos son comunes para ambas disciplinas con las diferencias propias del derecho del trabajo, nacidas de su misma naturaleza.

La mayoría de los procesalistas no son uniformes en lo relativo a la determinación de los principios que rigen la prueba, tanto en su denominación como en lo cuantitativo, pero en todo caso el contenido de estos es semejante en todos los textos doctrinarios.

A nuestro criterio la clasificación más aceptada es la que nos ofrece el eminente procesalista Hernando Devis Echandía, por lo que la tomaremos como referencia para el desarrollo de este punto.

##### A) PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PARA LA PRUEBA.

Este principio consiste en la igualdad de oportunidad que tienen las partes para aportar o pedir la aportación de prueba, así como para refutar la prueba de la contraparte.

Dicho principio está consagrado en el Art. 3 de nuestra Constitución el cual estipula que: "Todas las personas son iguales ante la ley..." De ello se colige que los sujetos (actor-reo) que intervienen en los juicios individuales de trabajo, tienen igual derecho para la producción o refutación de las pruebas vertidas en el proceso, sin importar la cantidad que aporten cada una de ellas, dentro de los límites legales, pues así lo regula, por ejemplo: el Art. 409 C.Tr. que establece que cada una de las partes puede presentar hasta cuatro testigos para probar cada uno de los puntos o artículos litigiosos. La misma limitación nos instituye el Art. 410 C.Tr. cuando nos dice que cada una de las partes podrá hacer al testigo hasta tres repreguntas sobre cada uno de los puntos de su deposición.

Este principio es válido en la generalidad de los procesos y sobre todo en el civil, en que tanto el actor como el demandado son iguales; pero en materia laboral las partes son antagónicas, es decir opuestas una de la otra, ya que los intereses del capitalista o patrono son diametralmente opuestos a los del obrero o trabajador, lo que ocasiona una desigualdad de las partes. Es por ello que en materia de trabajo existe el principio de IN-DUBIO PRO-OPERATIO, recogido en el Art. 14 C.Tr., el cual reza: "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador..."

También tenemos el Art. 414 C.Tr. que contiene presunciones, las que cumpliendo con ciertos requisitos invierte la carga de la prueba contra el demandado.

#### B) PRINCIPIO DEL DERECHO DE DEFENSA

Este principio consiste en que nadie puede ser condenado sin haber sido previamente oído y vencido en juicio con arreglo a las leyes o normas preexistentes.

Lo anterior está consagrado en el inciso 1o. del Art. 11 de Nuestra Constitución; y tiene su aplicación en el proceso laboral, en el momento en que se cita, notifica y emplaza al demandado, a efecto de que éste tenga pleno conocimiento de las acciones incoadas en su contra, teniendo de esta manera la oportunidad de aportar las pruebas de descargo que pudiere tener a su favor, haciéndose manifiesta de esta manera su derecho de defensa.

#### C) PRINCIPIO DE CELERIDAD.

Este principio consiste en que el proceso laboral debe ser sustanciado y resuelto sin dilación, simplificando algunos trámites y suprimiendo otros carentes de sustancialidad, estableciendo límites para la realización de actos procesales.

El presente principio, tiene su base en el Art. 49 de nuestra Constitución y como se ha dicho, lo que se pretende

es obtener una sentencia rápida.

La importancia de este principio en lo concerniente a la prueba estriba en que simplifica el término probatorio para la recepción de la misma.

#### D) PRINCIPIO DE ECONOMIA.

Este principio consiste en que las peticiones y actuaciones laborales no causan impuestos de papel sellado ni timbres fiscales, según lo establece el Art. 12 literal "c" de nuestro Código de Trabajo, para el caso en lo referente a las pruebas, si se tratare por ejemplo de prueba instrumental, hace plena prueba el documento privado el cual puede estar redactado en papel simple; de igual forma sucede en la recepción de la declaración de testigos, la cual es redactada también en papel simple.

Así como también no puede solicitarse la rendición de fianza ni tampoco hay condena en costas procesales.

Este principio tiene relación con el anterior; ya que también persigue que los procesos sean desarrollados con la mayor brevedad posible, suprimiéndose algunos trámites en determinados juicios así por ejemplo: se omiten los traslados para alegar de bien probado y el cierre del proceso que sólo se da en el juicio ordinario.

#### E) PRINCIPIO INQUISITIVO EN LA ORDENACION Y PRESENTACION DE LAS PRUEBAS.

Según este principio, el juez tiene amplias facultades para actuar oficiosamente, excepto para iniciar el proceso laboral, lo cual atañe específicamente al interesado en hacer valer los derechos que considera le han sido quebrantados. Art. 382 C.Tr.

En lo que se refiere a las pruebas, este principio se evidencia plenamente en lo instituido por el Art. 398 de nuestro Código de Trabajo que dice: "En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios, y ordenar ampliación de las declaraciones de los testigos, todo para fallar con mayor acierto". (el subrayado es nuestro)

F) PRINCIPIO DE LA NECESIDAD DE LA PRUEBA Y DE LA PROHIBICION DE APLICAR EL CONOCIMIENTO PRIVADO DEL JUEZ SOBRE LOS HECHOS.

Este principio obedece a la necesidad que tiene el juez, de fundamentar su fallo en base a los hechos objeto del litigio, que hayan sido plenamente probados por las partes o por él mismo de oficio; sin que esto último implique la aplicación del conocimiento privado que tenga el juez sobre los hechos controvertidos, ya que ello violaría los principios de Contradicción, Publicidad y el Derecho de Defensa con que cuentan las partes.



El principio en comento, se encuentra regulado en diversas disposiciones legales de nuestro Código de Trabajo, por ejemplo: el Art. 419 instituye que las sentencias laborales recaerán sobre los hechos discutidos, sabida que sea la verdad según las pruebas producidas en la secuela del proceso.

Este principio constituye una garantía para las partes involucradas en el proceso, ya que en general se refiere a la necesidad de que en todos los litigios se aporten las pruebas que se tengan al respecto, evitándose de esta manera que el juez aplique su conocimiento o criterio personal sobre el hecho controvertido, sin que ello signifique que dicho juzgador no pueda producir pruebas en el proceso de que se trate, pues para esto lo faculta el Art. 398 C.Tr.

El conocimiento privado del juez, no tiene aplicación cuando éste aporta pruebas oficiosamente para llegar a conocer la veracidad del hecho, sin declarar éste último como hecho cierto sólo por el conocimiento privado que se tenga sobre él, sin haberse vertido las pruebas correspondientes.

#### G) PRINCIPIO DE LA EFICACIA JURIDICA Y LEGAL DE LA PRUEBA.

Este principio es consecuencia o complemento del anterior, pues toda prueba debe llevar intrínsecamente una eficacia jurídica que le permita al juez llegar al convencimiento de los hechos objeto del litigio; es decir que la institución

legal de la prueba no puede estar desligada de la eficacia jurídica otorgada por la ley, pues esto último constituye la esencia misma de la prueba y del derecho sin importar cual sea el sistema de valoración de la prueba que se le esté aplicando.

Si se considerara que la prueba carece de eficacia jurídica, no se podría aplicar como tal, pues de ser así se estaría desvirtuando su esencia.

Dicho principio no se refiere a la regulación de la eficacia jurídica, sino a la existencia de ella como elemento indispensable de su validez.

Como ejemplo de este principio tenemos el Art. 401 C.Tr. el cual en su inciso 1o. enuncia que "La confesión simple hace plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de dieciocho años el que la hiciera y no interviniendo fuerza ni error".

#### H) PRINCIPIO DE LA UNIDAD DE LA PRUEBA.

Este principio significa que el legajo o conjunto de pruebas aportadas dentro del proceso, constituye una unidad probatoria dentro del mismo, aunque éstas hayan sido recibidas o producidas por diferentes medios, tales como la testimonial, instrumental, pericial, etc.; aún siendo de la misma especie (diversos testimonios, instrumentos, etc); las cuales deben ser analizadas y valoradas como una unidad por

el juzgador.

Como ejemplo de este principio tenemos el Art. 419 C.Tr., donde nos dice "... sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso...", verdad a que se llega del análisis de todas ellas y no del estudio de unas.

#### I) PRINCIPIO DE COMUNIDAD DE LA PRUEBA.

Doctrinariamente este principio es conocido como "Principio de Adquisición", el cual consiste en que una vez introducidas legalmente las pruebas al proceso, éstas forman una comunidad sin importar quien las haya aportado, es decir que ésta no pertenece exclusivamente a quien la produce; en consecuencia ésta puede llegar a favorecer o perjudicar indistintamente de quien la haya aportado; ya que su objeto es probar la existencia o inexistencia de las acciones o excepciones invocadas.

#### J) PRINCIPIO DE PROBIDAD.

Según este principio la prueba no debe usarse para ocultar o deformar la realidad, pues si así se hiciera llevaría engaño al juez y por lo tanto el fallo de éste no sería con arreglo a la justicia, es por ello que la actividad probatoria de las partes, o la iniciativa oficiosa del juez debe estar revestida de lealtad, probidad y veracidad, lo cual exige además absoluta autenticidad, ya sea en los

testimonios, documentos, peritajes, inspección judicial y la confesión.

Como ejemplo de esto tenemos el Art. 410 inc. 2o C.Tr. el cual en su segunda parte manifiesta que no harán fe las declaraciones de los testigos falsos o habituales, lo cual da lugar a que el juez ordene su detención inmediata para que se deduzcan las responsabilidades penales correspondientes.

#### K) PRINCIPIO DE LA CONTRADICCION DE LA PRUEBA.

La esencia de este principio estriba en que la parte contra quien se opone una prueba debe gozar de oportunidad para conocerla y contradecirla, es decir que debe llevarse al proceso laboral con conocimiento y audiencia de las partes involucradas. Este conocimiento se hace manifiesto a través de la notificación respectiva, el cual se concretiza al apersonarse las partes a la audiencia o diligencia fijada, ya sea para la declaración de testigos, agregación de documentos, inspección judicial y cualquier otra diligencia probatoria.

Lo anterior tiene por objeto que la parte contraria tenga una participación directa para que de esta manera haga valer sus derechos.

Este principio pierde vigencia cuando el juez notifica al demandado la declaratoria de rebeldía, la cual puede ser interrumpida por éste en cualquier momento del juicio,

incluyendo la sentencia pues ésta puede ser impugnada por quien ha sido declarado rebelde.

En nuestro código de trabajo existe una diversidad de artículos que recogen este principio, así por ejemplo tenemos el Art. 403 que nos faculta para probar la falsedad de los instrumentos presentados por la contraparte; por otra parte, el Art. 412 nos establece la manera de desvirtuar los testimonios de un testigo mediante la tacha del mismo.

#### L) PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD DE LA PRUEBA.

Según este principio, las partes procesales deben conocer las pruebas vertidas en el juicio, ya sea interviniendo en su práctica, discutiéndolas u objetándolas por medio de alegatos, para patentizarle al juez el valor que tienen éstas.

Por medio de este principio se corrobora los de defensa y contradicción, ya que evita la recepción de pruebas en secreto, es decir que todo acto probatorio debe gozar de la publicidad debida.

Nuestro Código de Trabajo contempla este principio en el Art. 399, que establece que las pruebas se presentarán en el lugar y fecha señalada, previa cita de partes, so pena de nulidad.

Este principio también significa que las conclusiones a que haya llegado el juez a través de las pruebas aportadas deben

hacerse del conocimiento de las partes y de cualquier persona interesada, lo cual en el proceso laboral se hace manifiesto cuando se emite el fallo o sentencia correspondiente, lo que en general viene a evidenciar el carácter social del derecho laboral.

#### M) PRINCIPIO DE LA FORMALIDAD Y LEGITIMIDAD DE LA PRUEBA.

Este principio contiene dos elementos fundamentales: La Formalidad y La Legitimidad.

Respecto a la formalidad de la prueba, este encierra tres aspectos los cuales son: Tiempo, Modo, y Lugar; los que constituyen los requisitos extrínsecos de la prueba.

El tiempo es el plazo determinado por la ley para la recepción o producción de la prueba, o sea la etapa procesal oportuna en que se vertirá la misma; como ejemplo de éste tenemos el Art. 436 C.Tr., que nos establece que en los juicios de única instancia, el juez recibirá únicamente las pruebas que se le prometan en el primer día del término probatorio.

La formalidad del modo, se refiere específicamente a la naturaleza del proceso y a la manera o forma en que se producirá la prueba; es decir que se refiere a los sistemas oral, escrito, inquisitivo y dispositivo. Para el caso en materia laboral los juicios se pueden iniciar en forma oral o escrita, y una vez iniciado éste por el interesado, el

sistema que adopta nuestra legislación para impulsar el proceso es el inquisitivo.

En lo concerniente al lugar, éste por regla general es el del domicilio donde está ubicado el tribunal, excepto cuando se trate de la inspección judicial, que se realizará en el sitio donde se encuentra el objeto a comprobar.

En lo referente a la legitimación de la prueba, ésta no atiende al interés de quien la aporta, sino que la parte que la ofrezca y quien la reciba estén debidamente legítimados o autorizados para intervenir en el proceso; así por ejemplo no podrá aportar pruebas en el juicio un representante legal, que no haya acreditado su personería previamente.

#### N) PRINCIPIO DE LA PRECLUSION DE LA PRUEBA.

Este principio también es conocido o denominado de oportunidad o eventualidad y se refiere a que las pruebas deben ser producidas en el momento oportuno, es decir en el término señalado por la ley para tal efecto, evitándose de esta manera sorprender a la contraparte con pruebas de último momento que no alcance a refutarlas su oponente.

Este principio es consecuencia del anterior, ya que se fundamenta en las formalidades de tiempo, modo y lugar para la recepción de la misma.

Su aplicación es exclusiva para las partes, ya que el Art. 398 C.Tr., faculta al juez para que en cualquier estado del

juicio hasta antes de la sentencia pueda practicar las pruebas que estime necesarias para fallar con mayor acierto.

Con este principio se pretende mantener el orden y la lealtad en la actividad probatoria, evitando así las peticiones inoportunas de producción de pruebas.

#### N) PRINCIPIO DE INMEDIACION Y DIRECCION DEL JUEZ EN LA PRODUCCION DE LA PRUEBA.

Según este principio para que la prueba sea eficaz y cumpla con sus formalidades de lealtad, igualdad y contrariedad efectiva, es necesario que el juez sea quien la dirija, resolviendo en primer lugar sobre la admisibilidad de la prueba y en segundo lugar interviniendo activamente en su producción y análisis de la misma a efecto de evitar que las partes las produzcan arbitrariamente, lesionando el derecho de la otra y perdiendo con esto su carácter de acto procesal de interés público, por lo que es indispensable la presencia del juez, es decir que es ante éste que se presentarán y quien dirija su recepción; ejemplo de ello es el Art. 410 Inc. 1o. C.Tr. que prescribe que el cuestionario presentado por las partes sólo servirá de guía al juez para recibir el testimonio, es decir que prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas al efecto.

A través de la inmediación el juez puede formarse un criterio mejor de apreciación sobre todo si se trata de



testimonios, inspecciones judiciales, peritajes, y el juramento estimatorio y la confesión.

#### O) PRINCIPIO DE LA CONCENTRACION DE LA PRUEBA.

Según este principio las pruebas deben en la medida de lo posible practicarse y concentrarse de una sola vez, es decir que deben producirse en una misma instancia, excepto cuando por circunstancias especiales ello no fuere posible; para el caso en nuestro medio en materia laboral, es aconsejable que todas las pruebas se viertan en primera instancia pues según el Art. 581 C.Tr. en segunda instancia únicamente se recibirán pruebas en los casos contemplados en el Art. 577 C.Tr., también se podrán probar hechos propuestos en primera instancia que no fueron admitidos; así como examinar testigos que habiendo sido nominados para ser interrogados en primera instancia no lo fueron por motivos ajenos a la voluntad de la parte que debía presentarlo .

#### P) PRINCIPIO DE LA PERTINENCIA Y CONDUCTENCIA O IDONEIDAD DE LA PRUEBA.

Para el desarrollo de este principio creemos conveniente definir previamente, lo que se entiende por pertinencia, conducencia o idoneidad.

Gramaticalmente pertinencia es lo que viene a propósito, lo concerniente al pleito o lo que pertenece a una cosa; y la

conducencia o idoneidad, es lo que conduce o guía hacia una cosa, lo conveniente o propio para dicha cosa.

Los autores que defienden este principio, arguyen que el juzgador no debe recibir pruebas a través de medios que no son idóneos, pues no servirán de nada para dilucidar el pleito, y lo único que generarían es una pérdida de tiempo y trabajo tanto para el juzgador como para las partes.

Este principio lo han recogido los Arts. 446 y siguientes, de nuestro Código de Trabajo, los cuales estipulan que los procedimientos para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales, la prueba pertinente o idónea es la pericial; de igual forma en los juicios de suspensión de contrato por la causal de insuficiencia de fondos e imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos de la empresa, la prueba idónea o pertinente será la exhibición de los libros de contabilidad, siempre que estos se hubieren llevado con arreglo a la ley, Art. 407 C.Tr.

No obstante lo anterior en materia laboral existe amplia libertad en la presentación y recepción de pruebas, ello se colige del Art. 19 C.Tr. que establece que la falta del contrato escrito se probará con cualquier clase de prueba, así como de lo instituido por el Art. 604 C.Tr., el cual nos dice que en materia de trabajo "cualquiera que sea el valor de lo que se demanda se admitirá siempre prueba de

testigos".

Q) PRINCIPIO DE LA EVALUACION O AFRECIACION DE LA PRUEBA DE ACUERDO CON LAS REGLAS DE LA SANA CRITICA.

Este principio se basa en que el juzgador debe estar investido de una facultad que le permita valorar las pruebas vertidas en el proceso desde el punto de vista de un sano razonamiento; es decir que debe poseer plena libertad para juzgar el material probatorio aportado en el proceso, basándose en las reglas de la sana crítica, denominada también esta última por algunos autores como libre apreciación o de la apreciación razonada.

Dicha libertad de apreciación tiene cierto grado de restricción, por lo que podríamos decir que no es absoluta sino relativa, pues el juzgador deberá someterse a las reglas que configuran la sana crítica, es decir, a la lógica, psicología y a las llamadas máximas generales de la experiencia; las cuales se desarrollarán en su oportunidad.

Dicho principio esta consagrado en el Art. 461 C.Tr. que en lo pertinente dice "al valorar la prueba el juez usará la sana crítica..."

R) PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El principio de la igualdad de oportunidad para la aportación de la prueba no se opone al principio de la carga

de la prueba; es decir que no exonera a alguna de las partes de aportar las pruebas que tenga a su favor en razón de lo que pide, pues no existiendo prueba alguna el juez absolverá al demandado.

En materia de trabajo, cuando el actor es el trabajador no siempre está obligado a probar sus pretensiones, pues existen casos en que la carga de la prueba corresponde al patrono; pues así tenemos por ejemplo cuando el trabajador reclama salarios adeudados, en este caso no necesita probar de su parte, que éstos no se han cancelado, pues según al Art. 138 C.Tr. el patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten los salarios devengados por cada trabajador, y solamente mediante estos documentos puede probar el respectivo pago de salarios. Lo anterior no implica que el trabajador no deba aportar pruebas, pues en todo caso, está obligado a probar por lo menos la relación laboral.

#### 5) REQUISITOS DE VALIDEZ DE LA PRUEBA.

Los requisitos de validez de la prueba se dividen en dos grandes categorías a saber:

- A) REQUISITOS INTRINSECOS O DE FONDO; y
- B) REQUISITOS EXTRINSECOS O DE FORMA.

Los primeros son aquellos que se refieren a circunstancias propias de cada medio probatorio y éstos a su vez se subdividen así:

- a) La conducencia del medio;
- b) La pertinencia o relevancia de la prueba;
- c) La utilidad del medio; y
- d) La ausencia de prohibición legal de investigar el hecho.

La conducencia del medio, es aquella aptitud legal que tiene por finalidad convencer al juez que está conociendo del hecho objeto del litigio, con este requisito se persigue una doble finalidad:

1o) Evitar la pérdida de tiempo, trabajo y dinero. Tanto para las partes como para el juez, para el caso tenemos como ejemplo: lo establecido en el Art. 402 Inc. 2o C.Tr., el cual se refiere a que el documento en que consta la renuncia del trabajador, para que tenga verdadero valor probatorio deberá estar redactado en hojas de papel que para tal efecto extiende la Inspección General de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, dichas hojas deberán contener la fecha de expedición y además ser utilizadas dentro de cualquiera de los diez días subsiguientes a la fecha de expedición, caso contrario no surtirá los efectos deseados por quien la aduce, ya que el juez la admitirá pero no le dará ningún valor probatorio, trayendo como consecuencia a la vez la pérdida de tiempo y dinero para éste.

2o) Garantizar la seriedad de la prueba y evitar que se obstaculice o entorpezca la actividad probatoria, con medios que se sabe, no servirán de nada para dilucidar el hecho controvertido.

En conclusión el requisito de conducencia de la prueba exige que el medio probatorio que se pretende aportar este autorizado por la ley, tal como sucede con la prueba por confesión, instrumental o documental, testimonial, etc. Arts. 400, 402 y 409 C.Tr. respectivamente; y además que una disposición legal no excluya el valor probatorio del medio utilizado para probar el hecho en disputa, debido a que se requiere de otro medio especial tal como sucede cuando se quiere probar la enfermedad profesional o común en la cual no hacen fe las declaraciones de testigos, debido a que el medio probatorio exigido por la ley para este caso es la prueba por peritos.

En cuanto a la pertinencia o relevancia de la prueba sobre el hecho que se pretende probar podemos decir, que es aquella que se produce con el fin de llevar al juez la convicción sobre el hecho que se alega.

En lo que respecta al requisito de la utilidad del medio probatorio podemos decir, que la prueba vertida en el proceso laboral, debe proporcionar algún servicio de utilidad para ayudar a obtener el convencimiento del juez respecto al hecho objeto del litigio, es decir, que la prueba aportada no sea

completamente inútil.

Este requisito constituye un corolario respecto de los dos anteriores ya que exige que un medio probatorio además de conducente y pertinente, debe también prestar un servicio de utilidad al proceso.

En nuestro medio en materia de trabajo, no existe disposición legal alguna que faculte al juez para rechazar pruebas supérfluas o inútiles por lo que éste debe admitirlas y sólo podrá desecharlas al momento de valorar la prueba.

En lo referente al requisito de la ausencia de prohibición legal para investigar el hecho, podemos afirmar que en nuestra legislación laboral no existen preceptos o disposiciones que prohiban la investigación del hecho que se desea probar, ya que el juez está investido de amplias facultades oficiosas para investigar los hechos en disputa, pues así se infiere de lo establecido por el Art. 398 C.Tr.

Los segundos, o sea los requisitos extrínsecos o de forma son aquellos que hacen referencia a circunstancias externas al medio probatorio, pero que mantienen alguna relación con dicho medio y además lo complementan; estos se subdividen en:

- a) Oportunidad Procesal;
- b) Formalidades Procesales;
- c) Legitimación de la parte que pide o presenta la prueba y la legitimación del juez que la decreta oficiosamente;
- d) Competencia del juez o de su comisionado; y

e) Capacidad general del juez o su comisionado y de las partes que generan la prueba (testigos, peritos, interpretes, etc); y la ausencia de impedimentos legales en aquellos y éstos.

El requisito de oportunidad procesal significa que las pruebas deben ser presentadas o aportadas dentro de su debida oportunidad, lo cual es indispensable para el orden del proceso y para la lealtad de la actividad probatoria.

En el proceso laboral la oportunidad para la presentación de las pruebas llega hasta antes del cierre del proceso o hasta antes de la sentencia, excepto cuando se trate de prueba testimonial, la cual deberá aportarse dentro del término probatorio, pues así lo prescribe el Art. 397 C.Tr. y además sin perjuicio de lo estipulado en el Art. 398 C.Tr.

En lo que se refiere al requisito de las formalidades procesales para la validez de la prueba como se ha dicho cuando se estudió el principio de la formalidad y legitimidad de la prueba, esta encierra tres aspectos: tiempo, modo y lugar, lo que constituye una garantía para las partes y un requisito para hacer efectivos los principios de publicidad, contradicción, igualdad y la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez, sin que esto signifique que se opongan al sistema de la libre valoración de las pruebas.

Estas formalidades gozan de un verdadero interés público, ya que configuran requisitos procesales que garantizan la



finalidad que persigue la prueba.

En lo que se refiere a la formalidad de tiempo en el proceso laboral, la presentación de pruebas debe hacerse en el lugar, día y hora señalado, con previa citación de partes, so pena de no hacer fe y declararse nulo lo actuado, según lo prescribe el Art. 399 C.Tr.

En cuanto a las formalidades del modo, ésta debe reunir los siguientes requisitos:

1o) La petición, ordenación y práctica de las pruebas debe hacerse en papel común (Art. 12, literal "C", C.Tr.), sin que ello implique que la prueba no puede constar en instrumentos públicos, auténticos o privados (Art. 402 C.Tr.), como por ejemplo la que se refiere a la renuncia del trabajador, la cual, para que surta efectos legales debe reunir los requisitos que estipula el Art. 402, inc. 2o. C.Tr. lo cual no implica que éste no deje de ser un documento privado.

2o) La inmediación o presencia del Juez que conoce del litigio en la producción de la prueba, como se infiere del Art. 410 C.Tr., pues quien debiera examinar los testigos es el Juez y no sus colaboradores o empleados del Tribunal como sucede en la práctica.

3o) Atestación de personas distintas del Juez, es decir, que en toda diligencia en la que se recabe alguna prueba, como la inspección, exámen de testigos, agregación de documentos al proceso, etc., deberá redactarse el acta correspondiente, la

cual necesariamente deberá ser firmada por el Juez, el secretario y las partes si quisieren y pudieren (Art. 453 C.Tr.).

4o) Las pruebas deben vertirse en idioma castellano o su traducción por personas autorizadas o peritos nombrados conforme a la Ley, aunque nuestra Legislación Laboral no dice nada a este respecto, pero se colige de lo dispuesto en el Art. 16 C.Tr.

En lo concerniente a la formalidad del lugar, ésta tiene relevancia ya que establece el sitio donde se va a producir o aportar la prueba, el cual por regla general es el domicilio donde está asentado el Tribunal que conoce de la causa, excepto cuando se trate de inspección judicial, la que se diligenciará en el lugar donde sucedió el hecho objeto del litigio.

Su importancia estriba, en darle oportunidad a las partes para que conozcan y puedan contradecir, según el caso, la prueba a vertirse.

Respecto al requisito de legitimación de la parte que pide o presenta la prueba y la legitimación del Juez que la decreta oficiosamente, podemos afirmar que es un derecho exclusivo de las partes que intervienen en el proceso laboral, en consecuencia, si quien solicita o presenta la prueba carece de legitimación para hacerlo, el Juez no debe admitirla; en cambio si se estuviese legitimado, el Juez

deberá admitirla u ordenar la práctica; de igual manera quien la admite u ordene su práctica debe estar legitimado.

Sobre este aspecto se hizo referencia cuando se estudió el principio de la formalidad y legitimidad de la prueba.

En cuanto a la competencia del Juez o de su comisionado para la recepción y producción de pruebas en los juicios individuales de trabajo, será competente el Juez de Primera Instancia que conoce del proceso en general; o los Magistrados de las respectivas Cámaras, en caso de que estos juicios se promuevan contra el Estado, según lo estipulado en los Arts. 369 y 370 C.Tr.

En caso de existir varios jueces competentes para conocer de una misma causa, será competente el Juez que cite primero a conciliación, en consecuencia será éste el legitimado para recibir o producir las pruebas sobre el hecho controvertido (Arts. 372 y 385 C.Tr.).

El Juez comisionado únicamente tiene competencia para diligenciar los puntos específicamente encomendados en la provisión o exhorto, según el caso, pero si esta comisión conlleva diligencias tales como la inspección podrá recibir o producir las pruebas relacionadas con el caso.

Sobre el requisito de la capacidad general del Juez o su comisionado y de las partes que generan la prueba (testigos, peritos e interpretes); y la ausencia de impedimentos legales en aquellos y éstos, como se puede notar este requisito

abarca dos aspectos, por una parte el funcionario judicial y por otra las partes que producen la prueba.

En cuanto a la capacidad del funcionario judicial también abarca dos aspectos, uno en sentido estricto que se refiere a la capacidad jurídica en general, es decir que el juzgador debe gozar de plena facultad mental y física; y otro en sentido amplio, que comprende la competencia y la legitimidad para la actividad probatoria, lo que fue objeto de explicación en el requisito anterior.

En lo concerniente a la capacidad de las partes, esta se refiere a las partes u órganos productores de pruebas, es decir los testigos, peritos e intérpretes.

Nuestra legislación laboral no dice nada sobre la capacidad para ser testigo, por lo que de conformidad al Art. 602 C.Tr., tendremos que remitirnos a lo dispuesto por el Art. 294 de nuestro Código de Procedimientos Civiles y al Art. 344 y siguientes del mismo Código en lo concerniente a los peritos.

La prueba vertida por éstos, es decir sus declaraciones o dictámenes deben estar exentas de vicio tales como el dolo y la fuerza, ya sea física o Psicológica estos aspectos son necesarios para la validez de los actos probatorios y deben ser tomados en cuenta por el juzgador al momento de resolver sobre su admisibilidad y al valorar ésta.

Referente a la ausencia de impedimento legal rige tanto para

el funcionario que recibe o produce las pruebas, como para las partes u órganos que proporcionan la misma y tiene especial importancia ya que de suscitarse daría lugar al incidente de tacha de testigos o peritos o a la recusación del juzgador, ocasionando la invalidez del acto probatorio.

## CAPITULO III

### DEL OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA, SUJETOS Y CARGAS PROCESALES

## 1) DEL OBJETO DE LA PRUEBA

Objeto de prueba, como en todo proceso judicial, son los hechos que dan lugar al litigio; es decir las acciones y excepciones derivadas de un hecho discutido invocado por las partes que intervienen en el proceso.

Este tema busca la respuesta a la interrogante QUE ES LO QUE SE PRUEBA?, por regla general LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES DERIVADAS DE UN HECHO CONTROVERTIDO DEBEN SER PROBADAS, CASO CONTRARIO, NO SURTIRAN LOS EFECTOS JURIDICOS DESEADOS EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO; debido a que los hechos cambian constantemente, es decir, que nunca son los mismos, se hace necesario que tanto el actor como el demandado prueben o demuestren la existencia de éstos, ya que sobre ellos fundamentan sus acciones y excepciones; así mismo también se prueba el derecho extranjero y la costumbre cuando estos fueren invocados, lo cual en materia laboral raras veces se da en la práctica.

Como se ha dicho en el capítulo I de esta Tesis, de conformidad con el Art. 396 C.Tr., los juicios individuales de trabajo pueden ser de hecho y de mero derecho.

En los juicios de mero derecho, los hechos disputados se justifican con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes; de ahí que en esta clase de juicios no se profundice en el objeto de la prueba, ya que con la presentación o

contestación de la demanda se agota dicho objeto, quedando lista la causa para que el juzgador dicte la sentencia de Ley.

En los juicios de hecho se agotan todas las fases del proceso, pudiéndose probar los hechos en cualquier estado del proceso, hasta antes del cierre del mismo, en su caso, todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 398 C.Tr.

#### A) PRUEBA DE LOS HECHOS

Como hemos dicho por regla general en materia probatoria, sólo los hechos controvertidos son objeto de prueba, es decir, que las pruebas deben ceñirse exclusivamente al punto discutido, no así a aquellos que son objeto de presunción de derecho o de hechos admitidos expresa o tacitamente por las partes, así como los hechos evidentes o notorios; con lo cual podemos afirmar que esto constituye la teoría del objeto de la prueba.

Es conveniente hacer notar, que entre los hechos, objeto de prueba, existen los que son independientes de la voluntad del hombre y que producen efectos jurídicos, denominados hechos jurídicos; y los dependientes de la voluntad de éste, que también traen consecuencias jurídicas, denominados actos jurídicos. Así tenemos que son objeto de prueba, dentro de los primeros, la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad manifiesta o inminente del trabajador que ponga o



pueda poner en peligro la salud de los demás trabajadores de la empresa, de los familiares del patrono o de sus representantes, Art. 37 No. 5o. C.Tr.

Respecto a lo segundo tenemos por ejemplo el despido de hecho del trabajador.

Los hechos que son objeto de presunción, son aquellas proposiciones en las que la Ley expresamente determina la verdad de los mismos. Si dicha presunción admite prueba en contrario se dice que es relativa, en caso contrario será una presunción absoluta; así tenemos por ejemplo para el primer caso lo establecido en la primera parte del Inciso primero de Art. 414 C.Tr., que expresa que siendo el patrono el demandado, y éste no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifiesta que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le atribuyen en la demanda.

Para el segundo caso, tenemos lo estipulado en el Art. 3 C.Tr., en virtud del cual los directores, gerentes, administradores, caporales y en general las personas que ejercen dentro de la empresa funciones de dirección o administración, probada tal calidad o función se presume de derecho que son representantes patronales, por lo que resulta innecesario aportar prueba sobre dicha representación.

En los juicios individuales de trabajo puede darse el caso,

en que los hechos sean admitidos por las partes en forma expresa o tácita.

En el primero de los casos una de las partes manifiesta su conformidad con las pretenciones de su contraparte, por lo que se vuelve innecesario probar dichas pretenciones, situación que da lugar a los juicios de mero derecho.

Si las acciones alegadas por una de las partes no son refutadas por la parte contraria, es por que ésta admite tácitamente la verdad de dichas acciones, también en este caso resulta innecesaria la aportación de prueba alguna.

Los hechos evidentes están configurados por el conocimiento adquirido a través de la experiencia del diario vivir, resultante del desarrollo natural de las cosas y además en función del tiempo y del espacio, así tenemos por ejemplo que la visibilidad en el día es superior a la visibilidad en la noche; o que en la actualidad, un visitador médico de una droguería pueda atender a todas las clínicas existentes en el departamento de San Salvador en un sólo día.

Los hechos notorios están constituidos por todos aquellos acontecimientos que normalmente son del conocimiento de una persona con una cultura relativa, circunscrita a un círculo social en una fecha y lugar determinado, lo cual no puede ser considerado como conocimiento común o general para todos los individuos de un mismo territorio, sino limitado a determinadas personas con una misma cultura, profesión u

oficio; tales como los requisitos mínimos de construcción para los arquitectos e ingenieros civiles o la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono por la destrucción de la empresa a consecuencia de un siniestro o terremoto.

#### B) PRUEBA DEL DERECHO

Según nuestro sistema judicial y de acuerdo a lo establecido en los Arts. 140 Cn. y 7 y 8 C.C., una vez publicada la ley en el órgano oficial correspondiente, y transcurrido el plazo legal determinado, se presume que es conocida por todos los habitantes de la República y nadie podrá alegar ignorancia de la misma; razón por la cual el derecho no es objeto de prueba, excepto si se tratare del derecho extranjero el cual de acuerdo al Art. 239 Pr.C. debe probarse en forma auténtica, cuando alguna de las partes fundare su acción o excepción en el mencionado derecho, pues no existe norma alguna en nuestra legislación que obligue el conocimiento del derecho extranjero; de ahí que el juez no está obligado a conocer la existencia del mismo, en consecuencia, quien lo invocare está obligado a probarlo.

La mayoría de autores coinciden en que la legislación extranjera, puede ser objeto de prueba cuando ésta resulta controvertida. En tal caso, ésta se probará en forma auténtica como se ha dicho.

### C) PRUEBA DE LA COSTUMBRE

Como hemos dicho, en materia laboral la costumbre es objeto de prueba, pues el Art. 24 literal "E" de nuestro Código de Trabajo la considera como fuente de derecho, razón por la cual cuando ésta fuere invocada debe probarse, siempre y cuando ésta se constituya en objeto de discusión o controversia, cargando con la obligación de probar quien la alegue; sin perjuicio de lo dispuesto por el Art. 398 C.Tr.

### 2) FIN DE LA PRUEBA

El estudio del fin de la prueba en los juicios individuales de trabajo, puede analizarse desde dos puntos de vista, el primero corresponde a la parte que suministra o produce la prueba, pretendiendo con ello ganar el litigio; y el segundo, corresponde al juzgador que la valora, con lo cual busca llegar a su convencimiento sobre la verdad de los hechos discutidos, a fin de declararlos en el fallo correspondiente.

Doctrinariamente existen diversas teorías sobre la finalidad de la prueba, pero para efectos de este tema se analizarán las tres más importantes, las cuales son:

A) La que sostiene que el fin de la prueba es establecer la verdad.

Esta teoría es rechazada por la mayoría de los tratadistas

del derecho, debido a que los resultados de la prueba pueden no reflejar la verdad de los hechos alegados, es decir que si el fin de la prueba fuese lo que sostiene esta teoría, resultaría que en muchos procesos laborales no se cumpliría tal fin; no obstante de que el juez haya resuelto absolviendo o condenando, por medio del conocimiento a que haya llegado por la prueba suministrada.

B) La que sostiene que el fin de la prueba es obtener el convencimiento o la certeza subjetiva del juez.

Esta doctrina es aceptada por la mayoría de los autores procesalistas modernos, y se fundamenta en que la verdad es una noción que radica o se encuentra inevitablemente en el hecho mismo; es decir que es independiente de la voluntad de las partes que la aducen; en consecuencia, el fin que las partes persiguen con la aportación de la prueba es crear el convencimiento en la mente del juez sobre la verdad de los hechos a que dicha prueba se refiere; por lo que, TANTO MEJOR PRUEBA APORTEN LOS SUJETOS PROCESALES EN EL JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO, MENOS SENTENCIAS DESFAVORABLES SE OBTENDRAN.

Según DEVIS ECHANDIA, el conocimiento de la verdad llega ya sea a través de la inteligencia, a través de los sentidos o a través de terceras personas que nos la narran, y es entonces que se habla de verdad metafísica,

física e histórica, respectivamente; sin que esto implique que no haya margen de error tanto como para el que percibe el hecho, el que lo narra o el que la recibe.

C) La que se refiere a que el fin de la prueba es la fijación de los hechos en el proceso.

Esta teoría está ligada al sistema de valoración de las pruebas denominado "Tarifa Legal", en virtud de los diversos problemas que presenta este sistema para llegar al conocimiento de la verdad, pudiendo llegar el juez al extremo de separar la verdad entre el hecho objeto del litigio y la conclusión a que obligatoriamente debe llegar.

En conclusión esta teoría es incompleta, debido a que los hechos se fijan con la aplicación de las dos primeras teorías.

### 3) SUJETOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Para el desarrollo de este punto creemos que es conveniente dividirlo en dos apartados, uno de los sujetos procesales en general y otro de los sujetos de la actividad probatoria; a efecto de no confundir los sujetos que intervienen en el proceso laboral como partes interesadas propiamente dichas y los sujetos que auxilian a estas partes en la actividad probatoria.

## A) SUJETOS PROCESALES

Por sujetos procesales debemos entender que son las partes en sentido formal, o sea las que de hecho intervienen en el proceso laboral, ya sea en nombre propio o en representación de otra persona natural o jurídica.

De lo estipulado en el Art. 2 de nuestro Código de Trabajo se infiere que los sujetos de los juicios individuales de trabajo, por excelencia son el TRABAJADOR y el PATRONO, pudiendo ser éstos indistintamente actores o demandados, ya que el artículo en mención nos establece que las disposiciones del Código de Trabajo serán aplicables a las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados y las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Descentralizadas y sus trabajadores.

Asimismo el Art. 470 C.Tr., nos establece que en los conflictos colectivos sólo pueden ser partes por los trabajadores, el sindicato mayoritario o la coalición de sindicatos, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, en su caso; y por parte de los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectados; de lo cual se colige que a contrario sensu, como hemos dicho los sujetos individuales de trabajo son el trabajador y el patrono.

Actor o demandante, es el sujeto procesal que pretende hacer efectivos sus derechos a través de la acción, cuando

considera que estos le han sido quebrantados.

Demandado, es el sujeto procesal contra quien se dirige una acción judicial, exigiéndole el cumplimiento de una prestación determinada.

Trabajador, es la persona natural que presta sus servicios a otra, ya sea natural o jurídica a cambio de una retribución denominada salario.

Patrón, es la persona natural o jurídica que recibe la prestación de servicios de otra, a cambio de un pago.

Es conveniente aclarar que no debe confundirse los sujetos del derecho procesal del trabajo (trabajador-patrón), con los sujetos de la relación jurídico-procesal propiamente dicha. Algunos autores opinan que el juez no es parte procesal, ya que contra él no existe ninguna pretensión, y por lo tanto los sujetos sólo son el actor y el reo; pero otros opinan que ello es impropio ya que al excluir al juez no se podría hablar de una relación jurídico-procesal, por faltar precisamente la autoridad ante quien debe tramitarse la litis; esta es la tesis que goza de mayor aceptación.

También pueden intervenir con la categoría de sujetos procesales los denominados TERCERISTAS, que son los que reúnen determinadas condiciones jurídicas y que sin ser actor o demandado se constituyen como parte en un proceso judicial. Estos pueden ser coadyuvantes o excluyentes.

Los primeros, son los que se indentifican con los intereses



de una de las partes, formando una sola.

Los segundos, son aquellos que no se adhieren a los intereses de ninguna de las partes, contraponiéndose a los intereses del actor y del demandado.

En general, en un proceso laboral pueden intervenir otras personas tales como abogados, asesores, peritos, testigos, etc., que no tienen la calidad de sujetos procesales, pero que sin embargo intervienen en el mismo, como auxiliares de las partes o del tribunal que dilucida el litigio, con el objeto de establecer la verdad.

#### B) SUJETOS DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA.

Son todos aquellos que realizan actividades procesales probatorias, de solicitud o presentación, de admisión, decreto o práctica, contradicción o discusión y valoración o apreciación de la misma, es decir que la prueba siempre requiere de uno o varios sujetos que la soliciten (actor-demandado); de uno que la decrete, admita, practique y valore (Juez); de otros que colaboren en su práctica (testigos, peritos, etc); y finalmente la parte que refuta o contradice las pruebas vertidas por su contraparte.

#### 4) CARGA DE LA PRUEBA.

Este tema corresponde a la interrogante QUIENES DEBEN PROBAR?; es decir, a quien de los sujetos que intervienen en

el juicio individual de trabajo (actor-reo), corresponde producir las pruebas sobre los hechos que han motivado la litis.

La mayoría de los autores procesalistas consultados, no definen en forma precisa que se debe entender por carga de la prueba, razón por la cual tomaremos los conceptos que a este respecto nos proporcionan los maestros COUTURE (15) el cual nos dice que "carga de la prueba, en su sentido estrictamente procesal, es una conducta impuesta a uno o ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos"; y para ECHANDIA (16) "Carga de la prueba es una noción procesal, que contiene la regla de juicio por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar, cuando encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitar las consecuencias desfavorables a ella o favorables a la otra parte".

La carga de la prueba no depende del hecho de negar o afirmar los hechos, sino de la obligación, interés o necesidad que se tiene de demostrar el fundamento de las pretensiones o excepciones, pues ninguna

---

(15) COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. Pág. 241.

(16) ECHANDIA, Hernando Devis. Op. Cit. Pág. 142

demanda o excepción puede prosperar en juicio, sino se demuestra.

De lo expuesto anteriormente se infiere que OBJETO DE PRUEBA SON LOS HECHOS DISCUTIDOS POR LAS PARTES EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO; POR TANTO LA CARGA DE LA PRUEBA DE DICHOS HECHOS CORRESPONDE A ESTAS EN FORMA RELATIVA.

Decimos que la carga de la prueba corresponde a las partes (actor-demandado) en forma relativa, debido a que el Art. 398 C.Tr., faculta al juez para actuar oficiosamente en la producción de las pruebas sobre los hechos controvertidos, es decir que no es una obligación exclusiva de las partes, ya que el juez puede relevar a éstas, de dicha carga u obligación ; aunque en la práctica el juzgador no le da cumplimiento a dicha disposición legal, ya que ésta constituye una facultad potestativa.

En el proceso laboral, la teoría de la carga de la prueba es modificada, debido a que nuestra legislación laboral, en cuanto a su tramitación, una vez iniciado el proceso adopta el sistema inquisitivo.

Nuestro Código de Trabajo no establece ningún criterio, en cuanto a quien de las partes corresponde la carga de la prueba, razón por la cual nos remitimos a algunas disposiciones del Derecho Civil y Procesal Civil.

A este respecto al Art. 237 Pr.C. nos instituye que "La

obligación de producir pruebas, corresponde al actor; sino probase, será absuelto el reo; más si éste opusiere alguna excepción, tiene la obligación de probarla C. 1569".

En virtud de la disposición anterior, corresponde al actor probar los hechos constitutivos de su acción, y al demandado los extintivos, impeditivos o modificativos de la acción, o sea lo que viene a constituir las excepciones.

Según esta disposición por regla general el demandante tiene la obligación de probar los hechos fundatorios de su demanda y por excepción el demandado tiene la obligación de probar las excepciones que alegue, así como también cuando reconviene, lo cual tiene mucha aplicación en la práctica judicial, sobre todo en el campo civil; pero en el área laboral existe una gran cantidad de casos en que el demandante o actor no está obligado a probar, sino que la carga de probar le corresponde al demandado, por ejemplo cuando un trabajador reclama salarios adeudados será el patrono o demandado el que está obligado a probar que ya le pago los salarios que el trabajador reclama.

El artículo en comento, también nos remite al Art. 1569 inc. 1<sup>o</sup>. C.C., el cual establece que "Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o estas"; con lo que se ve claramente que la carga de la prueba no solamente la encontramos en disposiciones procesales, sino también en disposiciones de carácter sustantivo, debido a que

el origen o extinción de las obligaciones se refiere a situaciones materiales y no procesales, es decir que cuando se contrae una obligación se presume que ésta se va a cumplir sin necesidad de llegar a un proceso judicial.

Otro criterio que es utilizado en nuestra legislación, es el que determina que el que afirma está obligado a probar, exonerando de toda prueba al que niega lisa y llanamente.

Sobre este punto el Art. 238 Pr.C., establece que "El que niega no tiene obligación de probar, a no ser que la negativa contenga afirmación y esté contra ella la presunción".

Por afirmación, se entiende el acto de adquisición procesal por medio del cual se declara la existencia o inexistencia de un hecho; y por negación afirmativa, aquella en la que negando un hecho se afirma otro implícitamente; en cuyo caso la carga de la prueba corresponde al que negando, afirmó el hecho implícitamente, como ejemplo tenemos el caso en que un trabajador demanda al patrono reclamando indemnización por despido injusto, pero este último contesta la demanda negando el despido injusto, afirmando que fue el trabajador quien no asistió a su trabajo sin justa causa por más de dos días consecutivos, Art. 50 No.12 C.Tr.

Doctrinariamente, se critica el contenido de este artículo aduciendo que la negativa puede no contener una afirmación, dependiendo de la redacción del libelo, y que por lo tanto

esta interpretación podría ser caprichosa, en el sentido de que la negativa puede ser una simple negación o contener una afirmación.

No obstante en el campo laboral, la simple negación en algunos casos impone la carga de la prueba al que niega, pues así lo establece al Art. 414 inc. 2o. C.Tr., el cual se refiere al caso en que un trabajador demanda al patrono reclamando indemnización por despido injusto, y en la audiencia conciliatoria el demandado se limita simplemente a negar el despido, y reuniendo una vez los demás requisitos que establece dicho artículo, se tiene por probado en forma presuncional el despido en cuyo caso si el patrono quiere evitar una sentencia desfavorable a sus intereses, deberá probar que el despido fue realizado con justa causa, alegando la excepción correspondiente la cual deberá probar.

Como hemos dicho, por regla general la carga de la prueba corresponde al actor, y excepcionalmente al demandado cuando éste niega un hecho que contiene una afirmación; de lo que se deriva la inversión o reversión de la carga de la prueba, la cual consiste en atribuir la carga de la prueba a quien según los principios generales del derecho procesal relativos a dicha carga, no debería tenerla lo que en el proceso laboral Salvadoreño constituye un principio jurídico que resquebraja el derecho procesal burgués, debido a que en algunos casos el demandado (patrono), soporta la carga de la prueba con el

objeto de excepcionarse de las acciones incoadas en su contra.

Esta figura jurídica tiene íntima relación con las diversas presunciones que contiene nuestro Código de Trabajo, de tal manera que se hace necesario remitirnos a éstas en forma general, ya que éstas serán objeto de un análisis especial cuando estudiemos los diversos medios probatorios.

En este sentido diremos que presunción es LA CONSECUENCIA QUE LA PROPIA LEY O EL JUEZ DEDUCEN DE UN HECHO CONOCIDO PARA COMPROBAR LA EXISTENCIA DE OTRO DESCONOCIDO.

Estas presunciones pueden ser de dos clases:

A) PRESUNCIONES HUMANAS O SIMPLES, que son las que el Juez formula fundándose en hechos probados en el juicio, la cual no constituye obligación para que éste las acepte.

B) PRESUNCIONES LEGALES, que son las que establece la Ley; las cuales a su vez se subdividen en: 1o. ABSOLUTAS, que también se denominan JURIS ET DE JURE, que significa de Derecho y por Derecho, las cuales no admiten prueba en contrario; es decir que constituyen ficciones legales en las que la ley establece previamente los hechos en que se fundamenta, o sea que estos no pueden ser objeto de discusión ya que están determinados en forma legal y por ende las partes están inhibidas para presentar pruebas que tiendan a destruir tal presunción.

En tal sentido este tipo de presunciones no constituye

inversión o reversión de la carga de la prueba, sino que son disposiciones legales que relevan al litigante de la aportación de la prueba. 2o. RELATIVAS, también denominadas JURIS TANTUM, las cuales si admiten prueba en contrario y que tienen la peculiaridad de exonerar la carga de la prueba, pero que dicha exoneración no es absoluta sino relativa. Debido a que, si bien es cierto que libera al litigante de probar los hechos alegados presumidos por ley, no lo dispensa de la prueba de los hechos que configuran los presupuestos en que fundamenta la presunción legal.

Nuestro Código de Trabajo únicamente ha contemplado las dos clases de presunciones legales, así tenemos por ejemplo la presunción establecida en el Art. 3 C.Tr. que nos dice: "Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo". Este artículo contiene una presunción absoluta, o sea juris et de jure; lo cual significa que si en un juicio individual de trabajo se le atribuye a determinada persona alguna de las calidades mencionadas en dicho artículo, una vez probadas las funciones que ejerce dicha persona se presume de derecho que es



representante patronal.

Como ejemplo de presunción legal relativa tenemos la establecida en el Art. 20 C.Tr. que literalmente dice "Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados".

Según esta disposición lo que el trabajador debe de probar es la relación o subordinación de trabajo, a efecto de que se tenga por probada la existencia del contrato individual de trabajo.

Otro ejemplo de esta clase de presunciones lo encontramos en el Art. 414 C.Tr. que en lo principal establece "Si el patrono fuere demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la

audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391 C.Tr., si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido".

Los requisitos para que en esta presunción opere la inversión de la carga de la prueba son:

- 1o. Que el actor sea el trabajador;
- 2o. Que la acción la haya ejercido dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la provocaron;
- 3o. Que se pruebe en autos la relación de trabajo; y
- 4o. Que se de cualquiera de las situaciones establecidas en el Inc. 1o. y 2o. del Art. 414 C.Tr.

## CAPITULO IV

DE LOS MEDIOS PROBATORIOS, DEL MOMENTO  
PROCESAL OPORTUNO DE SU APORTACION, DE  
LA PRUEBA DE LAS EXCEPCIONES Y DE LA  
PRUEBA EN SEGUNDA INSTANCIA.

## 1) MEDIOS PROBATORIOS.

En este capítulo desarrollaremos los diferentes medios probatorios admisibles en los juicios individuales de trabajo; tratando en lo posible de profundizar en el análisis, tanto doctrinario como legal en cada uno de ellos.

### A) DE LA PRUEBA POR CONFESION.

Doctrinariamente existen diversas definiciones de lo que se entiende por confesión, no obstante adoptaremos la definición que al respecto nos ofrece ECHANDIA (17) por considerarle la más completa, quien dice que "Confesión es el medio de prueba judicial, que consiste en una declaración de ciencia o conocimiento, expresa, terminante y seria, hecha conscientemente sin coacciones que destruyan la voluntariedad del acto, por quien es parte en el proceso en que ocurre o es aducido, sobre hechos personales o sobre el reconocimiento de otros hechos, perjudiciales a quien la hace o a su representado, según el caso, o simplemente favorable a su contraparte en ese proceso."

En materia civil, la confesión por regla general constituye una declaración obligatoria exigida por una de las partes contra la otra, en este sentido el Art. 371 Pr.C. establece que "Confesión es la declaración o reconocimiento que hace

---

(17) ECHANDIA, Hernando Devis, Op. Cit. Pág. 212

una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho". Dicha definición ha sido transcrita casi totalmente en nuestro Código de Trabajo, debido a que en esta materia la confesión mantiene las mismas características, el cual en el Art. 400 en su inc. 1º, instituye que "Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho. Y puede ser: Judicial o Extrajudicial escrita; y simple, calificada o compleja".

Históricamente la confesión ha sido considerada como la "reina de las pruebas", pero por los resultados que se han obtenido a través de los siglos puede decirse que dicho reinado ha sido funesto, debido a que ha sido fuente de enormes injusticias graves; ya que la confesión no es más que un testimonio, y por consiguiente, es falible y peligroso como otro.

Nuestro Código de Trabajo a recogido las distintas clasificaciones de la confesión que existen en la doctrina, pues así se infiere de la lectura de los Arts. 400, 401, 462, y 463. En este sentido diremos que la confesión puede clasificarse de la siguiente manera:

- a) Judicial y Extrajudicial;
- b) Verbal y Escrita;
- c) Expresa y Tácita;
- d) Espontánea y Provocada;
- e) Simple, calificada y compleja; y

f) Divisible e indivisible.

Confesión Judicial es aquella que es formulada en juicios ante Juez competente; pudiendo ser, desde luego, verbal o escrita.

Confesión Extrajudicial es aquella que es formulada fuera del juicio ante personas distintas del juez, ya sea en conversación o en cualquier documento que originalmente no tiene por objeto servir de prueba del hecho sobre el cual recae; como por ejemplo cuando un Gerente le manifiesta por escrito a su patrono que despidió a JUAN PEREZ y PEDRO FLORES de su empresa.

Este tipo de confesión no exige que sea realizada ante funcionarios Públicos o Notarios, sino que sólo basta que conste por escrito, teniendo en tal caso la calidad de instrumento privado, el cual de conformidad al Art. 402 C.Tr. hace fe.

En la definición dada se dice que la confesión extrajudicial puede darse en conversación con personas distintas del Juez; pero en realidad no puede existir tal tipo de confesión extrajudicial, ya que ella tendría que probarse por medio de testigos y en tal circunstancia sería una prueba testimonial de una confesión extrajudicial verbal, lo cual sería absurdo, siendo este el motivo por el cual la confesión extrajudicial sólo se admite si ésta es escrita.

En cuanto a la clasificación de la confesión verbal y escrita, consideramos innecesaria dar alguna definición ya que esto es obvio.

Confesión Expresa es aquella que se formula ante funcionario judicial competente, con palabras o señales claras que no dejaren lugar a dudas.

Confesión Tácita, llamada también ficta o presunta, es aquella que se infiere de algún hecho o se supone por la Ley. En verdad, esta forma de confesión constituye una confesión Juris-tantum.

Confesión Espontánea, es aquella que se realiza por iniciativa del confesante.

Confesión Provocada, es aquella que se obtiene mediante un interrogatorio.

En materia laboral esta clase de confesión tiene lugar cuando se absuelven posiciones, de lo cual hablaremos más adelante.

Confesión Simple, es la que se efectúa reconociendo lisa y llanamente, la verdad del hecho objeto de la misma.

Sobre este punto, el artículo 400 inc. 2o. C.Tr. manifiesta que existe confesión simple cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contra parte sin modificación ni agregación alguna; por ejemplo cuando el patrono confiesa claramente que despidió a JUAN PEREZ de su

trabajo sin ningún motivo y no le indemnizó.

Confesión Calificada, es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero se añade alguna circunstancia o modificación que limita o altera su naturaleza jurídica. Como ejemplo de ella podemos citar el caso en que el patrono confiesa que ha recibido los servicios del trabajador, pero que dicho trabajador prestaba sus servicios en calidad de interino, habiendo transcurrido el tiempo que duraba el interinato y habiéndose presentado a la fecha el trabajador sustituido, por lo que la contratación de aquel ha finalizado.

Confesión Compleja Conexa o Indivisible, es aquella en que el confesante reconoce el hecho contradictorio, pero que a la vez se afirma un hecho nuevo diferente de aquel pero conexo con él y que desvirtúa o modifica los efectos de la acción. Ejemplo, el patrono admite que el trabajador laboró para él, pero que dicho trabajador no asistió a su trabajo por más de dos días consecutivos sin causa justificada.

Para que estas dos últimas modalidades de confesión hagan fe probatoria en el juicio individual de trabajo, es necesario que sea aceptada por la contraparte; caso contrario no será tomada en cuenta al pronunciarse la sentencia definitiva.

Existe confesión compleja no conexas o divisible, cuando reconociendo el hecho controvertido se declaran y afirman



otro u otros hechos diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia. Ejemplo el patrono reconoce que le debe el salario reclamado al trabajador, pero alega que óste lo debe esa misma cantidad por un préstamo personal que le hizo.

Algunos estudiosos del derecho sostienen que este tipo de confesión en el fondo no es compleja sino confesión simple, pues contiene agregados que no afectan los hechos ya confesados y que por lo tanto puedan separarse unos de otros; como por ejemplo cuando el patrono confiesa que despidió al trabajador, y además agrega, que siempre laboró horas extras. Para que esta última circunstancia surta efecto no basta que únicamente se enuncie de manera general, sino que es necesario que se pruebe por cualquier medio de prueba; y en este caso el hecho del despido puede separarse del hecho de las horas extras, y el Art. 401 inc. 3o. C.Tr., dice que la "confesión compleja divisible hará plena prueba únicamente de lo que ella perjudique al confesante, sobre lo demás que dicha confesión contenga deberá rendirse prueba por aparte". En general, la confesión calificada puede ser divisible e indivisible.

Es divisible, cuando la circunstancia o modificación que se afunde puede separarse del hecho sobre el cual recae la confesión; y es indivisible cuando tal modificación o circunstancia es inseparable del hecho sobre el cual recae la

confesión, y que por lo tanto la contraparte no puede admitirla en una parte y rechazar en otra, sino que si quiere aprovecharla tendrá que probar la falsedad de tal circunstancia o modificación.

En nuestra legislación laboral la confesión simple hace plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de dieciocho años el que la hiciera y no interviniendo fuerza ni error.

Existe un caso de confesión que no puede quedarse sin comentario, y es el relativo a la absolución de posiciones.

En nuestro Código de Trabajo únicamente existen dos artículos que hacen referencia a este punto siendo estos el 462 y 463, por lo que se hace necesario recurrir a las disposiciones que a este respecto tenemos en materia procesal civil, ya que en ninguna manera contrarían el texto y principios generales que desarrolla nuestra legislación laboral.

La absolución de posiciones consiste en un pliego de preguntas que se formulan a una de las partes sobre hechos personales del absolvente, debiendo contener cada pregunta un sólo hecho y no varios a la vez. Arts. 376 y 380 Pr.C.

Dicho pliego de preguntas va insertado en sobre cerrado, con el objeto de que el absolvente no tenga conocimiento previo del contenido de él, y deberá ser absuelto personalmente, es decir, sin asistencia de abogado, procurador o asesor. Art. 381 Pr.C. Para tal efecto el juez citará a las partes

señalando lugar, día y hora. Art. 384 Pr.C.

El absolvente está obligado a declarar sobre hechos personales en forma categórica, afirmativa, o negativamente, exceptuándose únicamente aquellos hechos de los cuales el absolvente pueda resultar incriminado. Arts. 376 y 383 Pr.C.

El Juez deberá analizar cada pregunta y formular únicamente las correctas, desechando las que contraríen lo prescrito por la Ley.

El absolvente puede ser citado hasta dos veces, y si no asiste a la segunda citación, se le declarará contumaz, y además confeso, lo cual es conocido como confesión ficta o presunta; excepto si se presenta antes del cierre del proceso, o antes de la sentencia, según el caso, y justificase con citación contraria y dentro de tercero día que tuvo justo impedimento. Art. 387 Pr.C.

También se le declarará confeso cuando no obstante asistir a la práctica de dicha diligencia, se niega a declarar o a prestar juramento, o cuando sus respuestas fueren evasivas y no categóricas y terminantes.

Esta solicitud de posiciones sólo se admite por una sólo vez a cada parte, después del término probatorio, ya sea que deban ser absueltas personalmente por el patrono o su representante patronal, y en este último caso la confesión se tomará como propia del patrono, Art. 378 inc. 3º, Pr.C. y 463 C.Tr.

En materia laboral esta solicitud puede presentarse desde que se abre a pruebas el juicio hasta antes del cierre del proceso, en el juicio ordinario.

En el caso del juicio de única instancia, la petición de esta prueba debe formularse en el primer día hábil del término probatorio, para lo cual necesariamente debe incluirse dicho pliego, así como la solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para la realización de dicha diligencia; y hasta antes de la sentencia en los demás juicios individuales; en las demás instancias podrá también pedirse la absolución de posiciones, aunque no haya apertura a pruebas; y con las mismas limitaciones que en primera instancia y nunca sobre los mismos puntos que han sido objeto ya de posiciones anteriores. Art. 578 C.Tr.

El Art. 3 C.Tr. como se ha dicho, establece quienes son los representantes patronales de una empresa o establecimiento, con lo cual una vez acreditada dicha calidad, éstos pueden ser citados a absolver el pliego de posiciones que el trabajador haya presentado, y la confesión que en tal concepto haga, obliga al patrono. Ahora bien, puede darse el caso en que en una misma empresa existan varios patronos, en tal caso, sólo podrá pedirse la absolución de posiciones a uno de ellos, y la aptitud que asuma éste al ser citado, se entenderá asumida o hecha por todos. Art. 462 C.Tr.

En nuestro medio existe confusión, en cuanto a si el apoderado o procurador de una parte puede o no absolver posiciones; algunos consideran que no, argumentando que la absolución de posiciones es sobre hechos personales del absolvente. Nosotros consideramos que el abogado o procurador de una u otra parte, puede absolver dichas posiciones ya que el Art. 377 Pr.C. así lo establece, siempre que el interrogatorio verse sobre hechos personales del apoderado acaecidos en el desarrollo del litigio.

Con relación al caso del representante patronal actual, los jueces y magistrados, son muy prudentes en el interrogatorio que se formula, ya que dicho representante puede manifestar que sobre los hechos que se le preguntan no puede declarar afirmativa o negativamente, por la razón de que dichos hechos no son de su conocimiento, por no haber desempeñado el cargo de representante patronal a la fecha en que sucedieron. Si así fuere el caso, en realidad no puede argumentarse que dicho representante ha sido evasivo en sus respuestas, ni que se ha negado a declarar, ya que la razón que se ha dado para ello es aceptable, en primer lugar por que no son de su conocimiento, y en segundo lugar, por no ser hechos personales del absolvente. En todo caso, dicho representante tendría que probar su calidad y por medio de ésta se establecería la fecha en que éste ha tomado posesión del cargo que lo acredita como tal. Es indispensable además, que

si éste ya estuviere en su cargo, al momento de interponerse la demanda, debe nominarse también en dicha demanda, pues de lo contrario no podría absolver posiciones.

Es muy importante para todo litigante, saber redactar el interrogatorio que configura el pliego de posiciones, ya que depende de él que se pueda producir la confesión provocada deseada, y es muy frecuente en la práctica, formular preguntas de tal manera que el absolvente confiese hechos personales de su contraparte y no de él propio.

La naturaleza jurídica de este interrogatorio, es la de ser un instrumento para obtener la declaración de parte en general, y su confesión en particular. Es decir, que no es un medio de prueba, sino sólo un instrumento para obtener la confesión provocada.

Los requisitos para la validez de la confesión los podemos enunciar así:

1o. Capacidad del confesante.

Esto significa que quien confiesa debe ser mayor de dieciocho años, pues según nuestra legislación laboral toda persona mayor de esa edad tiene capacidad procesal para demandar y ejecutar actos procesales válidos.

2o. Libre voluntad del confesante o ausencia de coacción.

La confesión debe ser espontánea, es decir libre de coacción física o psicológica.

No hay que confundir este requisito con la confesión

espontánea que se clasificó al principio, por oposición a la provocada; por ello es mejor denominar a este requisito como ausencia de Coacción.

La confesión obtenida a través de medios violentos o graves amenazas, constituye una prueba ilícita.

3o. Cumplimiento de las formalidades de tiempo, modo y lugar, cuando se trate de confesión judicial provocada. La confesión judicial provocada por interrogatorio, debe cumplir con las formalidades de tiempo, modo y lugar, lo cual se explicó cuando se estudió el principio de la formalidad y legitimidad de la prueba.

Si se tratare de confesión extrajudicial ésta puede ocurrir en cualquier lugar, tiempo y modo, sin necesidad de que ésta sea realizada ante funcionario público o notario bastando únicamente que ésta conste por escrito.

4o. Que no exista causal de nulidad que vicie al proceso.

La nulidad del proceso, por falta de citación o emplazamiento no vicia de nulidad a la confesión, a menos que el vicio que anule el proceso se extienda al acto mismo de la confesión; como por ejemplo cuando no se cita en forma legal a la contraparte para la realización de tal diligencia, en el juicio individual de trabajo.

Doctrinariamente no existe un acuerdo sólido sobre la naturaleza jurídica de la confesión judicial en general, existiendo varias teorías al respecto, así tenemos:

- 1o. La que considera a la confesión como una declaración de voluntad, de naturaleza sustancial y negocial, y de derecho privado, exigiendo como consecuencia el animus confidenti;
- 2o. La que considera a la confesión como un acto de voluntad y negocial, de naturaleza procesal. Se diferencia de la anterior en que le asigna una naturaleza procesal y no sustancial;
- 3o. La que sostiene que la confesión es de naturaleza sustancial, y no negocial, agregando además, que es un medio de prueba;
- 4o. La que considera que la confesión es de naturaleza procesal y no negocial, pero negando que es un medio de prueba;
- 5o. La que sostiene que la confesión es una declaración de verdad, de naturaleza procesal y un medio de prueba. Esta tesis, al considerar que la confesión es una declaración de verdad, le niega que sea un acto de voluntad, por lo que dicho medio de prueba tendría el carácter de declarativo, es decir que únicamente le comunicaría al juez la verdad de los hechos, lo cual podría establecerse con cualquier medio de prueba, y como consecuencia no le pondría fin al proceso.

La tesis que goza de mayor aceptación es la que considera a la confesión como una declaración de ciencia o conocimiento,



de naturaleza procesal y un medio de prueba.

#### B) DE LA PRUEBA INSTRUMENTAL

Instrumento, según Eduardo Pallares (18) es: "Todo lo que puede servir para averiguar la verdad. La palabra instrumento se deriva del vocablo "Instruere" que significa instruir. Son, pues, instrumentos, dando a esta palabra su acepción más general, toda clase de pruebas.

En su acepción restringida, instrumento es sinónimo de documento, y por tanto hay instrumentos auténticos, privados, públicos, ejecutivos, mercantiles, civiles, etc".

Para el Jurisconsulto Eduardo J. Couture (19) instrumento es lo normalmente escrito, en el que consta o se representa alguna cosa, o acta que nos establece un hecho, o se consigna una manifestación de voluntad que acarrea efectos jurídicos.

Para Jaime Guasp, documento es todo escrito que tiene una función probatoria.

Para el Maestro Echandía (20), documento es todo lo que sirve

---

(18) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal civil, 9a. ed., Editorial Porrúa, S.A., México 1976, Pág. 425.

(19) COUTURE, Eduardo J. op. cit. pág. 258

(20) ECHANDIA, Hernándo Devis. op. cit. pág. 387

como prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera.

Consideramos de importancia determinar las palabras instrumento y documento, desde el punto de vista jurídico procesal debido a la gran variedad de conceptualizaciones doctrinarias que existen al respecto.

Conceptualmente, difieren los vocablos documento e instrumento, pese a que en el lenguaje legal se usan en forma indistinta, la diferencia ha sido señalada por la doctrina en el sentido de que documento es el género y el instrumento es una especie de aquel por lo que, en su acepción general o *Latu Sensu*, documento es todo objeto susceptible de representar una determinada manifestación de pensamiento; esta idea de representación material de hechos o cosas es de la esencia del documento.

Hay algunos autores que indican que sólo reviste el carácter de documento, cuando hay palabras escritas; para otros dicha escritura es imprescindible a los fines procesales, ya que tan es documento una escritura pública, como un croquis, un recorte periodístico, una marca, una fotografía.

En cambio, instrumento sería el documento en sentido literal o *Estricto Sensu*, es decir en el que la representación se hace a través de la escritura, y más específicamente aquellos en que consta una relación jurídica.

Nuestro Código Laboral, hace alusión a documentos e

instrumentos en forma análoga, aunque en el fondo se refiere a instrumentos propiamente dichos; así mismo en lenguaje procesal en general, todos ellos son admisibles como medios de prueba.

En materia laboral, dichos instrumentos hacen plena fe, siempre que no sean tachados como falsos, en cambio en materia civil sólo los instrumentos públicos y auténticos hacen plena fe, no así el privado.

Respecto a los instrumentos, nuestro código de trabajo en su Art. 402 inc. 1<sup>o</sup>, contiene la siguiente clasificación: Públicos, Auténticos y Privados; los cuales pasamos a estudiar.

Instrumento Público, es aquel autorizado por funcionario investido con fe pública, en el ejercicio de sus funciones y llenando los requisitos de Ley.

El Código de Procedimientos Civiles, en su Art. 255 nos da el concepto de instrumentos públicos, diciendo que son aquellos expedidos por personas autorizadas por la ley para cartular y en la forma prescrita por ella.

La fe pública a que se refiere la anterior conceptualización, nos la define la Ley de Notariado en su Art. 1, el cual especifica que el Notario es un delegado del Estado que da fe de actos, contratos y declaraciones que ante sus oficios se otorguen, y en la forma, lugar, día y hora que se exprese en el instrumento.

Los instrumentos públicos, hacen plena fe de lo siguiente:

- 1o. Respecto al hecho de haberse otorgado; de que las partes se avocaron al Notario a efecto de otorgar o celebrar un acto jurídico y documentarlo por medio de un instrumento público;
- 2o. Respecto a su hora, fecha y lugar de su otorgamiento. El protocolo se caracteriza por llevar cada instrumento en orden cronológico y numerados; y
- 3o. Respecto a que él o los otorgantes se expresaron en los mismos términos en que se plasmó y autorizó el instrumento.

Las personas autorizadas para expedir instrumentos públicos, de conformidad a los Art. 4 y 5 de la Ley de Notariado son: El Notario autorizado por la Corte Suprema de Justicia, el Jefe de Misión Diplomática, el Cónsul de Carrera, y los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en lo Civil para autorizar testamento en donde no haya Notario.

Los instrumentos públicos, según el Art. 2 de la Ley de Notariado se divide a su vez en : Escritura Matriz, Escritura Pública o Testimonio y Actas Notariales.

Instrumento Auténtico, es el autorizado por funcionario con cargo de autoridad pública y en el ejercicio de sus funciones.

El vocablo auténtico es de origen Griego, y significa autorizado, fehaciente.

El Código de Procedimientos Civiles en su Art. 260 No.1, nos dá un concepto legal de lo que se entiende por instrumento auténtico, el cual nos dice que son: "Los expedidos por los funcionarios que ejercen un cargo por autoridad pública en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones." Dicho artículo nos dá una clasificación de instrumentos auténticos, de lo cual somos del criterio que realmente los cuatro numerales siguientes del artículo en comento se encuentran comprendidos en el mismo numeral primero por lo que consideramos innecesario transcribir dichos numerales.

Instrumento Privado, en su amplia acepción lo constituye todo escrito no protegido o amparado por la fe pública, otorgado únicamente por particulares (Art. 262 Pr.C.)

En sentido estricto o restringido, el instrumento privado es considerado como el escrito donde consta la declaración de una obligación o de la extinción de la misma, otorgado entre particulares sin la participación de cartulario o Funcionario Público; ejemplo de ello tenemos: La Constancia que extiende el Patrono a su trabajador doméstico, a que hace alusión el Art. 76 C.Tr.

Debido al carácter social de nuestro Derecho Laboral, es que en el Art. 402 inc. 1º. C.Tr. se le dá a este tipo de instrumentos el valor de plena prueba sin necesidad de previo reconocimiento.

Así mismo, tendrán dicho valor probatorio cuando tales

instrumentos no estén autenticados, siempre que se cumplan los requisitos que se mencionan más adelante y en donde conste:

- 1o. Renuncia del trabajador a su empleo;
- 2o. Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento de las partes; y
- 3o. Recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal.

Dichos instrumentos harán fe siempre y cuando estén redactados en hojas extendidas por la Inspección General de Trabajo o por Jueces de Primera Instancia con Jurisdicción en materia laboral; haciéndose constar la fecha de tal expedición y que hayan sido utilizadas dentro de los diez días siguientes a esa fecha.

Sintetizando lo que hemos dicho respecto a este medio de prueba podríamos concluir diciendo que éste reviste los caracteres de real, objetivo, histórico y declarativo; reuniendo una doble función: La primera, que es extraprocesal de tipo sustancial, que ocurre desde su otorgamiento para la celebración del contrato; y la segunda, de carácter probatorio y procesal la cual se desempeña después de su formación, y que ocurre con la presentación del instrumento en el proceso laboral; constituyendo de esa forma un medio probatorio de hechos que en él se narran.

Los requisitos para ser válido jurídicamente un instrumento

como medio de prueba, radicarán en el documento mismo y en el procedimiento para su aportación y admisión en el juicio laboral, los cuales son:

- 1o. Que el instrumento no sea otorgado mediante violencia, coacción o dolo, ya que tales vicios coartan la libre voluntad de las partes dando como resultado un instrumento ilícito;
- 2o. Que para su formación y expedición haya cumplido con las formalidades prescritas en la ley, sopena de nulidad;
- 3o. Que el instrumento esté autorizado por el funcionario competente, tratándose únicamente de públicos o auténticos; y
- 4o. Que la presentación del instrumento en el juicio haya sido en su oportunidad procesal, ya que de lo contrario, aunque el instrumento no es nulo en si mismo, pero carecería de valor probatorio.

En el proceso laboral, la prueba instrumental debe presentarse con la demanda o su contestación, siempre y cuando esté al alcance de las partes, en caso de no tenerlos, puede presentarse durante el transcurso del juicio; hasta antes del cierre del proceso cuando se trate de juicio ordinario; y en el caso de los juicios de única instancia y de suspensión del contrato de trabajo hasta antes de la sentencia; a excepción de los procedimientos para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales,

en los cuales la única prueba preferente admisible es la producida por peritos. Art. 447 C.Tr.

Quien comparece en juicio en representación de otro está obligado a acreditar su personería con la presentación de la demanda o su contestación, según el Art. 1274 inc. 1º, Pr.C. por lo que éste no goza de las prerrogativas mencionadas en el párrafo anterior.

Si se trata de una persona jurídica corresponde al representante patronal acreditar la calidad con que él actúa, así como también la existencia de dicha persona jurídica titular del centro de trabajo donde se hayan prestado los servicios por parte del trabajador y con motivo de los cuales se entabló la demanda, lo cual viene a constituir una carga procesal para éste, Art. 421 C.Tr.; sobre este aspecto, la fe notarial será suficiente para tener por probada tal existencia y calidad. Art. 460 C.Tr.

El Derecho Laboral, por su carácter de derecho social como es denominado por muchos autores modernos, difiere del Derecho Civil en lo que respecta a la prueba instrumental, en el sentido de que ciertos instrumentos aportados por el Patrono en el juicio laboral, y que pueden favorecer sus pretensiones, no hacen fe, y sí lo hará cuando sea el trabajador quien haga dicha aportación; ejemplo de ello tenemos que la copia de las planillas de cotización del Seguro Social, hacen fe para probar la relación laboral entre



las partes contratantes; mientras que el instrumento privado donde conste la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento entre Patrono y Trabajador, no hace plena fe sino cumple con los requisitos antes dichos.

En los juicios de suspensión de Contrato de Trabajo, el Art. 407 C.Tr. faculta al patrono para presentar a su favor los libros de contabilidad llevados con arreglo a la ley, a efecto de establecer el estado económico de la empresa.

En los casos en que la parte contraria redarguya de falso un instrumento presentado en un juicio laboral, el juez de la causa abrirá el incidente a pruebas, limitándose el juzgador a aceptar o rechazar en la sentencia definitiva el instrumento redargüido, absteniéndose de declararlo falso, tal como lo estatuye el Art. 404 C.Tr.; así mismo, los instrumentos declarados falsos por los jueces de lo civil no harán fe en los juicios laborales, según lo establece el Art. 405 C.Tr.

El momento procesal oportuno para probar la falsedad del instrumento de conformidad al Art. 403 C.Tr., será:

- 1o. Si se alega antes de que el juicio se abra a pruebas, deberá probarse en dicho término;
- 2o. Si se alega dentro del término probatorio, se probará en lo que falta, siempre y cuando no sea menos de dos días, caso de ser menor se completarán los dos días; y
- 3o. Si se alega vencido el término probatorio, el juez

concederá dos días perentorios para probarlo.

Doctrinariamente el vocablo "Falsedad" significa falsificar, falsear, faltar a la verdad, tergiversar, disfrazar un hecho. Es falso un instrumento cuando en él aparece alterada la verdad, la cual puede ser material o intelectual.

El primer caso ocurre cuando se agrega al proceso un instrumento que no ha sido realmente otorgado; o bien, alterando los conceptos de uno verdadero, a vía de ejemplo tenemos que si el testimonio o escritura pública se redarguye de que está alterado y no está apegado a lo expresado originalmente, la falsedad se podrá establecer cotejándolo o compulsándolo con la escritura matriz asentada en el protocolo.

En el segundo caso, la falsedad opera cuando se otorga un instrumento cuyo contenido declarativo es falso, sin que haya duda respecto a la veracidad del otorgamiento o existencia del instrumento.

Los instrumentos pueden ser impugnados, ya sea atacándose de nulidad por falta de requisitos de validez, por falta de autenticidad, o desvirtuando las declaraciones que en él constan.

### C) DE LA PRUEBA POR JURAMENTO.

Esta peculiar clase de medio probatorio, en la práctica laboral judicial se ha constituido en letra muerta

existente en nuestro Código de Trabajo, por su inaplicabilidad en el proceso, tanto por parte de los litigantes como del juzgador.

Para el renombrado procesalista CARAVANTES, el juramento es una invocación tácita o expresa en nombre de DIOS como una especie de verdad infalible, poniéndolo a él como un testigo de lo declarado.

La palabra juramento se deriva de "JUSJURANDUM", la cual se compone de jure y jurando, y significa lo que se jura como Ley o derecho; siendo siempre testigo DIOS y también el Juez de la causa.

Por este medio probatorio se aportan declaraciones que pueden servir a favor o en contra de los intereses del deponente, por versar sobre hechos personales del que lo presta; no pudiendo mentir, y lo manifestado o declarado se tendrá como una verdad procesal.

El juramento, a su vez puede ser: Decisorio y Estimatorio.

Decisorio, es en base al cual se decide la solución de un juicio. En este tipo de juramento una de las partes se somete o allana a lo que su contraparte jura sobre el hecho litigioso, por lo que se denomina "decisorio del pleito", ya que la causa depende de dicho juramento; debiendo de estarse el Juez a lo declarado sobre la existencia o modalidades del hecho discutido.

Este tipo de juramento versa sobre hechos objetivos y

concretos y no a apreciaciones subjetivas del deponente.

Nuestra legislación laboral no contempla este tipo de juramento, por lo que no es aplicable como medio de prueba en los juicios individuales de trabajo.

Juramento estimatorio, este lo encontramos regulado en el Art. 406 C.Tr. que a su tenor nos dice: "Podrá decretarse de oficio o a petición de parte, la exhibición de las planillas o recibos de pago a que se refiere el Art. 138.

Si a quien se pidiere la exhibición fuere una de las partes y no presentare los documentos mencionados, o no los llevare con las formalidades legales, o no permitiere la revisión de ellos, la parte que pidió la exhibición o revisión tendrá derecho a prestar juramento estimatorio, deferido por el juez.

Si en base al juramento a que se refiere el inciso anterior, hubiere de condenarse a la otra parte al pago de cantidad de dinero, deberá ésta ser moderada equitativamente por el Juez. Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no tendrá lugar en caso de pérdida o extravío de los documentos mencionados, por caso fortuito o fuerza mayor ". (El subrayado es nuestro).

El anterior precepto legal, da la pauta para la admisión del juramento estimatorio como una prueba a favor del que jura, a fin de establecer el salario del trabajador en defecto de la no presentación de las planillas o recibos de pago de parte del patrono, o presentándolas no reuna los requisitos de Ley.

Previa a la petición de la parte interesada o en forma oficiosa de parte del juzgador, para el deferimiento del juramento estimatorio, es necesario que esté probado en autos la relación laboral, ya que resultaría ilógico, el probar los salarios devengados cuando aún no se ha establecido dicha relación jurídica, de la cual deriva la obligación del patrono a pagar dichos salarios.

El patrono está excepcionado de la obligación de presentar tales documentos probatorios en caso de pérdida, siempre y cuando esté fuera de su voluntad como lo es el caso fortuito y por fuerza mayor; no pudiendo en éstos casos deferirse el juramento estimatorio, debiéndose probar los salarios por otro medio probatorio.

Nuestro Código de Trabajo no regula la forma de deponer este tipo de juramento, su momento procesal oportuno para su producción, manera de recibirse y demás formalidades legales, es por ello que nos remitimos una vez más al Código de Procedimientos Civiles.

De conformidad al Art. 394 Pr.C. el juramento estimatorio versará sobre un hecho personal de la parte que lo defiere; podrá producirse desde que la causa se abre a pruebas hasta antes de la sentencia, y en caso de juicio ordinario de trabajo será hasta antes del cierre del proceso, a menos que el juez considere necesario que se preste, en cuyo caso revocará en forma oficiosa el auto que ordene dicho cierre a

efecto de que se dé tal juramento.

Los requisitos de validez de éste medio probatorio son:

- 1o. Capacidad del deponente; ello significa que quien presta un juramento debe ser mayor de dieciocho años, ya que según nuestra legislación laboral a esa edad se adquiere capacidad procesal para demandar y realizar actos procesales que tengan validez (Art. 374 C.Tr.);
- 2o. Libre voluntad para deferir o prestar el juramento, sin que medie ninguna clase de coacción que perturbe la espontaneidad de la declaración; de producirse bajo tales circunstancias estaría viciada de nulidad; y
- 3o. Cumplimiento de las formalidades de tiempo, modo y lugar. Doctrinariamente se ha hablado bastante respecto a la naturaleza jurídica del juramento, a principios del presente siglo algunos textos Romanos sostenían la teoría de que el juramento era una transacción; otros procesalistas sostuvieron la tesis de que el juramento posee un carácter de acto dispositivo del derecho en disputa. La mayoría de autores modernos coinciden en que el juramento es un medio de prueba, de carácter testimonial similar a la confesión.

#### D) DE LA PRUEBA PERICIAL.

Cuando en un proceso laboral existen hechos que por su naturaleza deben ser analizados por una o más personas que

tengan conocimientos especiales sobre ese hecho o materia, es cuando surge la necesidad de un dictámen pericial.

Dicho dictámen será rendido por una persona que doctrinariamente se denomina "PERITO".

Según el procesalista RAFAEL DE PINA (21), perito es "La persona entendida en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al juez o al tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo exámen se requieren conocimientos en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media."

De la anterior conceptualización se colige, que el perito es un técnico especialista o experto en ciencia o arte, que auxilia al juez con competencia en materia laboral en la comprobación de hechos y en la determinación de sus causas y efectos, cuando el juez no puede apreciarlos por su limitación técnica.

Dicho colaborador de la administración de justicia debe ser competente, ello como un supuesto necesario, debido a esta clase de pruebas; y por último ser imparcial para dar una base justa al fallo.

Pudiendo las partes usar la facultad concedida por la ley de recusar a dichos peritos por considerarlos imparciales.

---

(21) DE PINA, Rafael; CASTILLA LARRAMAGA, José. Op. Cit. Pág. 277.

La prueba pericial la encontramos regulada en el Art. 408 C.Tr., el cual dice: "Cuando sea necesario dictámen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje".

En los juicios ordinarios de trabajo las partes pueden solicitar la práctica de peritaje, una vez iniciado el término probatorio hasta antes del cierre del proceso.

En los juicios de única instancia, solamente se podrá pedir en el primer día del término de prueba, de conformidad al Art. 436 C.Tr.

En los procedimientos para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales, el único medio de prueba que se admite es la pericial, dicha afirmación se funda en lo estipulado en el Art. 447 C.Tr., que dice: "Admitida la solicitud, el juez la hará saber a la otra parte y nombrará peritos para que emitan dictámen sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad"; y el Art. 448 C.Tr., que en lo pertinente dice: "El juez, basándose en el dictámen pericial, pronunciará sentencia, reformando o no el fallo."

Respecto a este último punto, existen otras disposiciones legales que lo regulan, las cuales son: el Art. 322 inc. 10., literal C) C.Tr. que dice: "Para que la enfermedad profesional de un trabajador acarree responsabilidad al



patrono, es necesario, además: C) (que se acredite un tiempo mínimo de servicios que a juicio de peritos sea suficiente para contraerse"; y el Art. 339 inc.1o. C.Tr. que expresa " El cónyuge o compañero de vida que fuere varón, tendrá derecho a la indemnización correspondiente, siempre que, a juicio de peritos, no tenga aptitud para el trabajo".

En los juicios de suspensión de Contrato de Trabajo, también es procedente este tipo de prueba como por ejemplo, cuando el contrato se suspende por la causal 3era. del Art. 37 C.Tr. o sea, por la imposibilidad de seguir explotando la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad; siendo necesario que peritos especializados en la materia, comprueben el estado financiero de la empresa.

El momento procesal oportuno para la aportación de esta prueba, en esta clase de juicio, será dentro del término probatorio hasta antes de la sentencia.

Nuestro Código de Trabajo no regula que debe hacerse en los casos en que el informe pericial no es uniforme y existen discrepancias; así como, la forma en que deben ser juramentados éstos; plazos para rendir sus informes; tachas de los mismos, por lo que es necesario remitirnos a lo dispuesto por el Código de Procedimientos Civiles.

Los peritos serán nombrados por el Juez, debiendo ser dos, tal como lo estatuye el Art. 408 C.Tr., pudiendo ser propuestos uno por cada parte procesal del litigio; u

oficiosamente de parte del juzgador tal como lo faculta el Art. 398 C.Tr.

El Art. 351 Pr.C. Regula las formalidades legales para que el perito pueda ejercer su cometido debiendo previamente hacer constar en autos su edad, profesión, domicilio y demás generales; prestar juramento de que procederá legalmente según su saber y manifestando si tiene alguna incapacidad legal.

Los peritos podrán ser tachados por las mismas causas que los testigos, según lo estima el Art. 354 Pr.C. en relación con el Art. 332 Pr.C.

El momento oportuno para oponer dichas tachas, será antes del juramento, y después sólo por causas sobrevinientes; así como también el perito propuesto por una de las partes, no podrá ser tachado por ella; sino es también por causas sobrevinientes al nombramiento y antes de su informe o declaración. Dicha tacha se justificará sumariamente previa cita de partes, y el fallo que se pronuncie al respecto se ejecutará no admitiendo el recurso de apelación, todo lo anterior es de conformidad a lo instituido en los Arts. 352, 353 y 355 Pr.C.

En caso de que el informe rendido por ambos peritos sea discrepante, el Juez procederá a nombrar un tercer perito denominado "Tercero en discordia", a efecto de resolver el desacuerdo. Art. 360 Pr.C.

Los puntos sobre los cuales versará el peritaje , serán detallados por el juez de la causa, tal como lo contempla el Art. 408 C.Tr., así como el plazo y fecha de la audiencia en que presentará su informe; si transcurrido dicho plazo o fecha no es dado dicho informe entonces oficiosamente o a petición de parte, el juez prevendrá para que le sea entregado el informe respectivo, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones a que hubiere lugar, tal como lo establece el Art. 361 Pr.C.

Cuando el contenido del informe pericial sea oscuro, el Art. 362 Pr.C. faculta a las partes o al juez para que soliciten la aclaración o explicación de los puntos que consideren dudosos u oscuros.

En materia laboral nada se ha regulado acerca del pago o arancel que devengarán los peritos así como a cuenta de quien correrá tal carga pecuniaria; lógicamente quien pagará serán las partes procesales interesadas en obtener una sentencia favorable a sus intereses personales; lo que en la práctica lesiona económicamente al trabajador quién por regla general no cuenta con los recursos económicos para sufragar el pago por los servicios prestados por el perito; pudiendo optarse como una mejor salida el aplicar el Arancel Judicial a los peritos; ya que por el contrario, el patrono económicamente puede sufragar tal pago, lo que pone en desventaja al trabajador. Sobre este punto en materia procesal civil el

Art. 365 nos dice: "Los peritos serán indemnizados por las partes".

La prueba pericial, aunque en los juicios individuales de trabajo es muy poco usada no por esto se tendrá como un medio probatorio ineficaz y obsoleto, sino porque en la práctica judicial, y debido a la naturaleza de los juicios individuales de trabajo es, que tanto el litigante como el juzgador no hacen uso del mismo.

La utilidad y necesidad de éste medio probatorio la podemos resumir de la siguiente forma:

- 1o. El peritaje viene a suplir la falta o insuficiencia del conocimiento del juzgador, acerca de ciertos hechos, que requieren estudios técnicos o científicos.
- 2o. El perito desempeña un doble papel; el primero es, el de comprobar la existencia o inexistencia de un hecho o punto controvertido en un proceso laboral; y segundo, comprobar la causa y efecto del hecho o punto de que se trate; ilustrando al juez sobre ambas situaciones.
- 3o. Los peritos son auxiliares de la administración de justicia ya que colaboran con el juzgador, al informar sobre los hechos o situaciones que están fuera del alcance de su conocimiento ordinario, satisfaciendo de esta forma la necesidad de las partes interesadas.
- 4o. El perito se limitará a dar al juez los conocimientos o elementos de juicio necesarios, para que el juez se forme

una convicción correcta del hecho o punto controvertido y su fallo esté apegado a la justicia.

Esto no inhibe al juez para sustraerse del dictámen pericial por considerar que a su sano juicio, el hecho, es diferente al informe pericial. Tanto el perito como el testigo son terceros que intervienen desinteresadamente en un juicio individual de trabajo, declarando sobre hechos o puntos alegados en la litis, existiendo entre ellos algunas diferencias, tales como:

- 1o. El perito emite opinión o dictámen sobre el hecho controvertido, en cambio el testigo depone o testifica sobre tal hecho;
- 2o. Al perito se le pide de parte del juez, ciencia, inteligencia o comprensión, del hecho, en cambio al testigo se le pide memoria o narración del hecho;
- 3o. En caso de existir varias declaraciones de testigos, éstos lo harán separadamente, en cambio los peritos rinden dictámen y lo suscriben conjuntamente;
- 4o. El fundamento del conocimiento del testigo es vulgar, mientras que el dictámen emitido por el perito está basado en conocimientos técnicos o científicos.

Los requisitos del dictámen pericial en materia de trabajo son:

- 1o. Debe constar por escrito y estar suscrito por los peritos.

2o. Debe ser claro y versar sobre los puntos determinados por el juez, sin vacíos.

3o. Debe ser uniforme, caso contrario se nombrará un perito denominado "Tercero en discordia", quién se adhiere a cualquiera de ellos o a ninguno, en cuyo caso según la doctrina, se adoptará el término medio.

La prueba pericial encierra ciertas características que la vuelven especial y diferente a los demás medios probatorios, éstas son:

1o. Dicha prueba es casual, es decir, circunstancial, pudiéndose dar o no en el juicio laboral, por consiguiente no es preconstituida.

2o. Es indirecta en cierta forma, debido a que el juez no percibe directamente los hechos.

3o. Su valor probatorio se regirá por las reglas de la sana crítica.

#### E) DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, podemos decir que prueba testimonial es aquella declaración verbal o escrita que una persona hace ante un juez, con fines de esclarecer algún hecho discutido y que tiene el carácter de medio de prueba.

Se considera que la palabra "Testigo" proviene de la palabra latina "Testis", que significa "Persona que da fe", o de la

palabra "Testando", que quiere decir "Narrar o referir".

Este medio de prueba es el que tiene mayor aplicación en los tribunales laborales y ello se debe a que el Art. 604 C.Tr. establece que "Cualquiera que sea el valor de lo que se demande, se admitirá siempre prueba de testigos"; al mismo tiempo este medio de prueba es el más vulnerable, pues el ser humano en general, y los llamados a ser testigos en particular, tienen la tendencia de tomar partido ya sea en favor del patrono o del trabajador, dándose como resultado que sus declaraciones sean parciales, contraviniéndose con ello el espíritu del orden jurídico ya que éste requiere que el testigo sea imparcial, absolutamente apegado a la verdad.

Nuestro Código de Trabajo contiene muy pocas disposiciones en lo que a este medio de prueba se refiere por lo que, con el objeto de ahondar en el estudio del mismo, se vuelve necesario integrar aquellas disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen las normas establecidas por aquél. En este sentido, trataremos la situación relativa a la capacidad para ser testigo de acuerdo a lo estipulado en el Art. 294 Pr.C., el cual dice: "Son incapaces para ser testigos en todo género de causas:

- 1o. Los dementes, los sordomudos y los ciegos;
- 2o. Los menores de catorce años;
- 3o. Los que no hayan tenido doce años cumplidos, cuando acaeció el hecho sobre que declaran;

- 4o. Los condenados por perjuros o falsario;
- 5o. Los ascendientes contra los descendientes y al contrario;
- 6o. El hermano o cuñado contra su hermano o cuñado;
- 7o. El marido contra la mujer y viceversa;
- 8o. El padrasto o madrastra contra su entenado y viceversa;
- 9o. El Juez en la causa de que conoce, pero si su declaración fuere necesaria se abstendrá de conocer en la causa y dará su declaración;
- 10o. El interesado en la causa aunque el interés no sea personal, como el de los abogados, los procuradores, los tutores o curadores en aquellos que fueren defensores, personeros o guardadores."

En la práctica judicial, los jueces de lo laboral le dan plena aplicación a esta disposición; sin embargo es cuestionable la incapacidad contenida en los ordinales segundo y tercero, ya que como es posible que los menores de catorce años puedan tener, en determinado momento, la calidad de trabajadores (Art. 114 y 115 C.Tr.), y no pueden rendir testimonio en juicios donde se ventilan acciones derivadas de labores, para las cuales la Ley los ha habilitado. El argumento sostenido por personas entendidas en esta materia se fundamenta en que la autorización para que un menor de catorce años pueda trabajar es por razones de supervivencia y no por razones de su desarrollo psíquico o mental. Por esta



misma razón es que la capacidad procesal la adquiere el trabajador hasta que ha cumplido los dieciocho años de edad. En los juicios laborales las partes podrán presentar hasta un máximo de cuatro testigos para cada uno de los puntos que deban resolverse, Art. 409 C.Tr.

Antes de proceder al interrogatorio testimonial, el juez deberá darle cumplimiento a las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles relativas a la identificación del deponente y a su juramentación, Art. 310 Pr.C., al momento de su deposición no se le podrán leer las preguntas al testigo tal como aparecen redactadas en el cuestionario que para tal efecto a presentado la parte interesada, sino que el juez tiene la obligación de cambiar el orden que sigue cada pregunta en dicho cuestionario, así como también la redacción que la parte interesada ha utilizado; es decir, que en materia de trabajo el cuestionario únicamente le sirve al juez como una guía para el interrogatorio.

Concluida la declaración del testigo las partes podrán hacer hasta un máximo de tres repreguntas a éste, sobre cada uno de los puntos que a su criterio consideren oscuros o dudosos y que por ende no esclarecen los artículos controvertidos; pero esta limitación no le es aplicable al juez ya que éste puede hacer todas las preguntas que considere necesarias para esclarecer tales artículos. Todo lo anterior es de conformidad al Art. 410 C.Tr.

El momento procesal oportuno para la presentación y diligenciamiento de este medio probatorio es dentro del término de pruebas, el cual como sabemos, en el juicio ordinario es de ocho días y en el de única instancia es de tres días, Art. 396 inc. 2o. y 435 C.Tr. respectivamente.

Según lo establecido en los Arts. 397 y 436 C.Tr. la solicitud de señalamiento de día y hora para el examen de testigos sólo procederá si se ha presentado dentro de los primeros seis días del término probatorio, en el caso del juicio ordinario, y en el primer día de dicho término, en el caso del juicio de única instancia.

Dicha solicitud de señalamiento de día y hora para el interrogatorio de testigos deberá ir acompañada del cuestionario en virtud del cual deberá interrogarse al testigo.

En lo que respecta a los juicios de suspensión de contrato y al Procedimiento para la Revisión de Fallos Pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales, consideramos que este medio probatorio no es pertinente ya que el medio probatorio idóneo serán los estados financieros llevados en legal forma de la empresa o establecimiento en donde labora el trabajador y de quien se le solicita dicha suspensión, si se tratare de las causales económicas contenidas en los ordinales segundo, tercero y cuarto del Art. 37 C.Tr.; y la certificación médica correspondiente si se tratare de las causales por enfermedad

contenidas en los ordinales quinto y sexto del artículo citado, para el primer caso; y del dictámen pericial a que hace referencia el Art. 448 C.Tr., para el caso de la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales, siempre que se trate de la agravación, atenuación o desaparecimiento de la enfermedad, por que si se trata de revisión del fallo por haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo profesional la prueba idónea será la respectiva certificación de la partida de defunción .

Excepcionalmente la recepción de la prueba testimonial podrá recibirse fuera del término probatorio, pero siempre que éste no sea por motivo imputable a la parte que debió presentarla en su oportunidad, es más, dicha parte debió estar pronta a presentar sus testigos en la audiencia señalada, pero que por motivos ajenos a su voluntad o por causa imputable al tribunal no se verificó el exámen. En tal caso, será permitida la recepción de ésta prueba dentro de los dos días siguientes a la extinción del término probatorio, Art. 411 C.Tr., esto es sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 398 C.Tr., el cual faculta al Juez para ordenar la ampliación de las declaraciones de los testigos en cualquier estado del juicio hasta antes de la sentencia.

Nuestro Código de Trabajo en su Art. 412 hace referencia a la tacha de testigos, pero no existe ninguna otra disposición que nos establezca quiénes podrán ser tachados, por lo que

nuevamente haremos uso del Art. 602 C.Tr. para remitirnos a las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que se refieren a este punto.

A este respecto el Art. 330 Pr.C., instituye que "tacha es un defecto que por la ley destruye la fe del testigo".

El Art. 332 Pr.C. nos estipula quiénes podrán ser tachados diciéndonos: "Art. 332 podrán ser tachados

- 1o. Los parientes o deudos dentro del cuarto grado civil de consanguinidad o segundo de afinidad de la parte que los presenta; sin embargo, sobre pleitos en razón de parentesco o de edad, no podrán ser tachados los ascendientes ni los parientes o deudos referidos, siendo el pleito entre ellos y a falta de otras pruebas;
- 2o. El heredero, legatario o donatario presuntivo del que lo presenta, su deudor, el que haya vivido y alimentádose habitualmente con el que lo presenta y a su costa; y los sirvientes domésticos del mismo;
- 3o. Aquel contra quien se hubiere declarado haber lugar a formación de causa o proveído auto motivado de prisión, durante la secuela de la causa y cumplimiento de la condena;
- 4o. El que estuvo ebrio en los momentos en que se verificó el acto a que se refiere su declaración, y el ebrio habitual;
- 5o. El vago y el tahúr que hayan sido condenados como tales

por sentencia, y el mendigo;

6o. Los compadres, padrinos y ahijados de bautismo o confirmación;

7o. El deudor alzado;

8o. El amigo íntimo de la parte que lo presenta y el enemigo capital de la contraria. Se entiende por enemigo capital aquel que hubiere muerto a algún pariente de la parte, de los comprendidos en el número 1o., o intentado matarla a ella misma, o el que la hubiese difamado o acusado sobre cosa dignas de pena aflictiva."

El momento procesal oportuno para probar la tacha de testigos es dentro del mismo término probatorio, excepto si los testigos que se van a tachar, fueron examinados el último día de dicho término, pues en tal caso se prorroga el término probatorio por dos días más específicamente para la prueba especial de tachas, sin permitirse que los testigos que van a declarar sobre este aspecto puedan hacer declaraciones sobre la causa principal del pleito.

Cabe hacerse la siguiente interrogante, Podría darse en los juicios individuales de trabajo la tacha de tacha?; es decir, Se podría tachar a un testigo que a su vez tacho a otro testigo ?.

Consideramos que esto no se podría dar, debido a que contravendría el principio de celeridad para el proceso laboral, sin embargo, no existe ninguna disposición legal que

lo prohíba, ni en el Código de Procedimientos Civiles ni mucho menos en nuestro Código de Trabajo.

La doctrina establece algunos requisitos para que exista procesalmente un testimonio, siendo ellos los siguientes:

- 1o. Debe ser declaración personal. Es decir que un testigo no puede declarar por medio de un mandatario, representante legal o apoderado.
- 2o. Debe ser declaración de un tercero, o sea que el testigo no debe ser parte procesal en el juicio.
- 3o. Debe ser un acto procesal, lo cual significa que la declaración debe ser vertida en un proceso judicial.
- 4o. Es necesario que la declaración verse sobre los hechos objeto del litigio.
- 5o. Los hechos sobre que verse la declaración, deben haber ocurrido antes de su deposición.
- 6o. Debe tratarse de una declaración representativa. Es decir que ésta debe ser una narración de los hechos controvertidos a efecto de crear en el juez un convencimiento sobre la existencia o inexistencia de tales hechos.

Así mismo en la doctrina encontramos algunos requisitos para la validez del testimonio de testigos los cuales pasaremos a analizar:

- 1o. La previa admisión u ordenación del testimonio, en forma legal; es decir que el juez debe ordenar previamente en

autos la deposición del testigo, señalando día y hora para la recepción de la misma.

- 2o. La legitimación para pedir y rendir el testimonio; o sea que la petición debe ser hecha por quien tiene la calidad de parte en el proceso y el testimonio debe ser rendido por la persona que ha sido admitida en calidad de testigo.
- 3o. La recepción del testimonio debe ser admitida por el funcionario competente.
- 4o. La capacidad jurídica del testigo; es decir que el testigo no debe adolecer de alguna de las incapacidades enunciadas en el Art. 294 Pr.C. El cual fue estudiado en su oportunidad.
- 5o. Debe ser un acto conciente, libre de coacción; es decir, que el deponente debe rendir su declaración libre de fuerza física, psicológica o moral.
- 6o. Debe estar precedido de juramento en legal forma. Este es un requisito esencial para la validez del testimonio; no obstante si se omite no es necesario promover el incidente de nulidad, sino que basta que el juez le niegue valor probatorio en la sentencia definitiva.
- 7o. Debe cumplirse con las formalidades procesales de tiempo, modo y lugar.

#### E) DE LA PRUEBA POR INSPECCION

Para iniciar el desarrollo de este punto es necesario establecer lo que entendemos por inspección , diciendo: Es el medio de prueba que requiere de la apreciación personal del juez para que a través de la percepción sensorial de éste constate la veracidad o falsedad de los hechos o circunstancias que motivaron el litigio.

Para que ello tenga lugar es necesario el desplazamiento del funcionario judicial hacia el lugar donde se verificaron los hechos alegados en el proceso; o sea, que es la constatación personal del juez, en vista de la imposibilidad de poder trasladar los hechos suscitados al tribunal donde se tramita el juicio.

Para que este medio probatorio opere, es necesario que concurren los siguientes requisitos:

- 1o. Que su diligenciamiento sea necesario e indispensable;
- 2o. Que sea practicado por funcionario judicial competente;
- 3o. Que dicho funcionario concorra al lugar objeto de la inspección.

Doctrinariamente a este medio probatorio no se le ha dado la misma denominación, para el caso, algunas legislaciones lo denominan "inspección ocular"; otras "reconocimiento judicial"; y en nuestro medio el Código de Procedimientos Civiles la denomina "inspección personal del juez", Art. 366 Pr.C.

Este medio de prueba es el único que la mayoría de



tratadistas del derecho procesal consideran como prueba directa, en oposición a los demás medios probatorios, que son denominados pruebas indirectas, además puede resultar que este medio no sólo sea la prueba idónea para determinar la veracidad de uno o más hechos discutidos, sino el único medio válido para probar las pretensiones. Así mismo, resulta de mucha importancia ya que no sólo demostraría la existencia de los puntos controvertidos, sino que serviría también para desvirtuar total o parcialmente tales puntos probados por otros medios.

En el derecho procesal laboral nuestro no existe regulación expresa respecto a la oportunidad procesal de la petición y diligenciamiento de este tipo de prueba, por lo que en vista de este vacío y de la lectura del Art. 416 C.Tr., podemos afirmar que en el juicio ordinario de trabajo este tipo de prueba puede solicitarse dentro del término probatorio y hasta antes del cierre del proceso.

En el caso de los juicios de única instancia, por la naturaleza de éstos podrá practicarse la inspección por el Juez, si ésta se le ha solicitado dentro del primer día del término probatorio y siempre que no implique la prolongación de dicho término. Art. 436 C.Tr.

En lo que respecta a los juicios de suspensión de contrato de trabajo, consideramos que la inspección personal del juez podría practicarse dentro del término probatorio y hasta

antes de pronunciarse la sentencia definitiva. Art. 442 inc. 2o. C.Tr.

En lo que se refiere a los procedimientos para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales, consideramos que no obstante no existir un término probatorio y que en este tipo de procedimientos el Código de Trabajo únicamente señala la prueba pericial como medio idóneo para la probanza de la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, creemos que ello no inhibe al juez para practicar este tipo de prueba siempre que lo considere necesario.

No obstante las limitaciones señaladas anteriormente en lo que respecta a la petición y diligenciamiento de este medio probatorio, éstas no le serán aplicables al juez, ya que éste aún cerrado el proceso en el juicio ordinario o fuera del término probatorio en los juicios de única instancia, si así lo considera necesario puede practicar este tipo de prueba, pues así lo expresa el Art. 398 C.Tr.

La única disposición legal que contiene nuestro Código de Trabajo, que hace referencia a esta clase de prueba es el Art. 398, que en lo pertinente establece "En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, ... todo para fallar con mayor acierto."

Dicha disposición no nos expresa en que casos ni en que juicios, procede la inspección personal del juez, por lo que

en virtud del Art. 602 C.Tr. nos remitiremos a las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles.

De conformidad con el Art. 368 Pr.C. podemos afirmar que este tipo de prueba opera de dos formas:

- 1o. A instancia de la parte interesada;
- 2o. Ordenada oficiosamente por el juez cuando éste lo considere pertinente.

Pero aún en el primero de los casos la calificación de la procedencia o improcedencia le corresponde al juez en forma exclusiva.

Por regla general la diligencia de inspección es realizada por el juez que está conociendo del juicio respectivo, acompañado de su correspondiente secretario, y de peritos cuando a juicio prudencial del juez fuere conveniente (Art. 367 Pr.C.), y con la presencia de las partes, si éstas así lo desean.

De conformidad con el Art. 369 Pr.C. en el Acta de Diligenciamiento de la inspección, se hará constar:

- 1o. Lugar, día, y hora de la práctica;
- 2o. Denominación de las partes presentes;
- 3o. Estado y Circunstancias del lugar u objeto reconocido;
- 4o. Observaciones de las partes interesadas, opinión de los peritos si los hubiere, y todo lo que el juez creyere conveniente para esclarecer la verdad; y

5o. Firma del juez, secretario y de los concurrentes que supieren y quisieren.

La doctrina nos señala algunos requisitos para que la inspección tenga validez, entre los cuales tenemos:

1o. Que no exista una prohibición legal de practicar la diligencia; es decir, que no exista disposición legal que prohíba el objeto de la inspección o al procedimiento empleado para practicarla.

2o. La ordenación de la prueba y la notificación en forma legal. Este requisito tiene relación con los principios procesales que rigen la prueba en materia laboral, tales como el de publicidad, contradicción, prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos y el derecho de defensa de las partes.

3o. La competencia del juez para la práctica de la inspección.

Dicha competencia, por regla general, le corresponde al juez que está conociendo del litigio, y por excepción, cuando la inspección deba realizarse en lugar distinto de donde se sigue el juicio, será necesario delegar dicha competencia al juez correspondiente.

4o. Que no existan motivos de nulidad procesal que vicien la diligencia.

Finalmente como ejemplo de un juicio que necesita este tipo

de prueba, tenemos el caso en que un trabajador demanda a un patrono reclamándole indemnización por accidente de trabajo. En dicho caso, es necesario que el juez realice la inspección correspondiente a fin de que pueda objetivamente establecer la verdad o falsedad del hecho expuesto por el actor en su demanda, y de esa manera poder valorar la irresponsabilidad del patrono por no cumplir con las normas de seguridad exigidas por la ley, o por la culpabilidad del trabajador al no respetar dichas normas.

#### 6) DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

Para el estudio de este punto será necesario remitirnos al capítulo anterior en lo pertinente a la carga de la prueba, debido a su estrecha vinculación que guarda con ésta figura jurídica; siendo en ese tema donde se hace referencia somera a las "presunciones" como medio de prueba, por lo que en cuanto a su concepto y clasificación se refiere conservaremos dicha posición.

Doctrinariamente en el campo del derecho laboral, se critica la denominación "prueba por presunción", debido a que muchos autores sostienen que no es exactamente una prueba, sino una forma de relevar la carga de la prueba directa del hecho o hechos conocidos. Lo que constituye en si la prueba no es la presunción sino el indicio o hecho conocido del cual se infiere o deduce el hecho desconocido, lo que viene a probar

en forma indirecta el hecho que ha de presumirse; al respecto algunos procesalistas argumentan que las presunciones son normas jurídicas de derecho sustantivo, por lo que no podrían considerarse nunca como medio de prueba.

Para una mejor comprensión de esta tesis consideramos oportuno definir una vez más lo que entendemos por presunción, diciendo que es una operación lógica jurídica por medio de la cual el legislador, o el juez, en su caso partiendo del conocimiento que tiene de determinados hechos deduce la existencia de otros que desconoce. Dicha operación implica un razonamiento que se fundamenta en las reglas de la sana crítica, lo cual hace el juez al momento de valorar la prueba.

No obstante la tesis que sostiene que las presunciones no constituyen un medio de prueba, el Código de Trabajo Salvadoreño, adopta diversas disposiciones tanto sustantivas como adjetivas, que las contemplan como medio de prueba y que tienen por objeto, por regla general proteger a la parte considerada débil dentro de la relación jurídico-procesal-laboral; razón por la cual para el desarrollo de este trabajo las hemos clasificado dentro del presente capítulo, pasando a analizar las que a nuestro criterio son las más importantes.

En este sentido, trataremos la presunción del despido a que hace alusión el Art. 414 C.Tr., el cual se estudió someramente en el capítulo anterior, pero debido a su

importancia y complejidad se hace necesario su ampliación , para lo cual se vuelve necesaria su transcripción literal, "Art. 414. si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con ausencia de éste, le proponga el juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que le hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono".

El inciso primero de este capítulo es aplicable a cualquier tipo de acción laboral. Además, este inciso regula dos situaciones; siendo la primera, la que se refiere al caso en que el patrono es el demandado y éste no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa, debiendo entenderse que hay justa causa cuando el patrono se ve imposibilitado de asistir a la audiencia conciliatoria por caso fortuito o fuerza mayor, lo cual deberá probarse oportunamente; segundo, que el patrono concorra a dicha audiencia y manifestare que no está dispuesto a conciliar, entendiéndose que no hay voluntad de conciliar cuando rotundamente así se expresare o cuando su propuesta no es justa ni equitativa a juicio prudencial del juez.



En lo concerniente a una "medida justa" existen varios criterios de parte de los jueces laboristas, ya que para algunos existe "medida justa" cuando la indemnización comprenda las dos terceras partes del monto reclamado por el trabajador; y para otros, es el cincuenta por ciento del total del monto reclamado.

Según nuestro criterio la medida justa y equitativa es la primera posición.

En ambas situaciones se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario las acciones u omisiones que se imputen en la demanda, lo cual viene a complementar lo estipulado en el Art. 413 C.Tr., cuando se refiere al caso en que existiendo un conflicto, una vez probada la existencia del contrato por cualquier medio de prueba, se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas en la demanda; a excepción de los juicios por riesgos profesionales, en los cuales el riesgo siempre debe probarse, es decir que en este caso no opera la presunción a que hemos hecho referencia, Art. 456 C.Tr.

Finalmente es de hacer notar que en el inciso en comento se expresa "salvo pruebas en contrario", lo cual significa que la presunción que establece es relativa.

En lo pertinente al inciso segundo del Art. 414 C.Tr., éste se refiere específicamente al caso del juicio del reclamo de indemnización por despido de hecho, en tal caso para que la

presunción opere es necesario que el patrono se limite a negar el despido, o que no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con la anuencia de éste le proponga el juez.

Es importante hacer notar que el derecho de solicitar el reinstalo nace dentro de la audiencia conciliatoria, lo que significa que no se puede solicitar en la demanda como acción o pretensión.

En el caso de acordarse el reinstalo del trabajador, el juez señalará lugar, día, y hora en que deberán reanudarse las labores; pero puede suceder que el trabajador se presente a reanudar dichas labores en la fecha señalada, pero que no pueda prestar sus servicios por culpa imputable al patrono o a sus representantes, en cuyo caso el trabajador deberá presentarse ante el juez que conoce de la causa, solicitándole la continuidad del juicio, y probado el no reinstalo se presumirá legalmente el despido, Art. 414 inc. 3ero C.Tr. en el caso del juicio ordinario y Art. 434 C.Tr. en el caso del juicio de única instancia.

Como complemento al inciso segundo del Art. 414 C.Tr. tenemos el Art. 55 inc. 3o. C.Tr. el cual establece que "Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Así mismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente." si bien es

cierto que esta regulación es estrictamente de derecho sustantivo, también es cierto, como se ha dicho, que viene a complementar una disposición de carácter adjetivo.

Para que operen las presunciones establecidas en los incisos primero y segundo del Art. 414 C.Tr. es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1o. Que el actor sea el trabajador y no el patrono.
- 2o. Que la demanda sea presentada dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado.
- 3o. Que se pruebe en autos la relación de trabajo que vinculaba a las partes. Dicha relación de trabajo podrá probarse mediante prueba testimonial o instrumental, en este último caso el medio idóneo para probar la prestación efectiva de los servicios por parte del trabajador, serán las planillas de cotización del Seguro Social o los recibos de pago correspondientes, según lo presume el Art. 465 C.Tr.

Respecto al contrato de trabajo, consideramos que no es una prueba pertinente para probar la relación de trabajo, debido a que dicho documento prueba únicamente las condiciones en que han contratado las partes.

- 4o. Que se de cualquiera de las situaciones establecidas en el inciso primero y segundo del artículo en comento, las cuales fueron explicadas en su oportunidad.

En lo concerniente al inciso último del artículo en estudio, éste regula los casos en que la presunción no opera a favor del trabajador los cuales son:

- 1o. Que el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria;
- 2o. Que el trabajador no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono siempre que se trate de reclamo de indemnización por despido injusto; y
- 3o. Que el trabajador no acepte la medida equitativa propuesta por el juez con anuencia del patrono.

Para finalizar el tema sobre los medios probatorios en general es de hacer notar, que de acuerdo a nuestra legislación laboral y procesal civil, no existen otros medios probatorios admisibles en los juicios individuales de trabajo.

Sin embargo la doctrina señala otras clases de pruebas especiales que son admisibles en otros procesos judiciales tales como penales y mercantiles. Para el caso tenemos prueba fotográfica, prueba cinematográfica, prueba fonográfica, marcas y muestras mercantiles; consideramos que estas pruebas específicas no tienen aplicación en los procesos laborales, debido a que atentarían contra algunos principios procesales de la prueba tales como el de contradicción y publicidad. Sin embargo, bien se podrían regir por los principios de la prueba instrumental o pericial.

## 2) DEL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO DE LA APORTACION DE LA PRUEBA

En este punto trataremos de contestar de manera general, la interrogante, Cuál es el momento procesal oportuno para la aportación de la prueba?, es decir, cual es el procedimiento probatorio que debe seguirse para que la prueba rendida por las partes sea válida y surta los efectos jurídicos deseados por éstas.

Decimos; de manera general, debido a que en el punto anterior hemos señalado el momento procesal oportuno de la aportación para cada medio probatorio.

Consideramos que es necesario determinar en que consiste el procedimiento probatorio, para lo cual tomaremos el concepto que a este respecto nos ofrece el tratadista Uruguayo EDUARDO J. COUTURE (22) quien dice que el "procedimiento de la prueba consiste en saber cuales son las formas que es necesario respetar para que la prueba producida se considere válida".

En todo juicio individual de trabajo se advierten cuatro momentos que conllevan a la producción de la prueba, que son:

- 1o. El ofrecimiento;
- 2o. La petición o solicitud;
- 3o. Auto de admisión y ordenación; y

---

(22) COUTURE, J. Eduardo. Op. Cit. Pág. 248

#### 4o. Diligenciamiento.

En cuanto al primer momento, de acuerdo a los Arts. 202, 234 y 270 Pr.C.; el ofrecimiento de la prueba es un anuncio de carácter formal que se expresa en la demanda o en su contestación, no existiendo en tales disposiciones una frase sacramental que manifieste la forma en que deberá hacerse tal ofrecimiento, de tal manera que basta con que en el escrito de la demanda o en su contestación se expresa "ofrezco prueba", de los hechos controvertidos.

Respecto al segundo momento, o sea el de petición o solicitud, consiste en presentar al Juez un escrito por medio del cual se solicita la admisión de uno o más medios de prueba. Ello significa que para que la prueba se incorpore eficazmente al proceso, requerirá siempre de la participación del juez; es decir, que es a dicho funcionario a quién se le dirigen o formulan las peticiones o solicitudes, quedando al libre albedrío de las partes la elección del medio probatorio idóneo para probar sus acciones o excepciones, correspondiendo al juez acceder o denegar tales solicitudes.

En lo que se refiere al tercer momento, este consiste en la resolución pronunciada por el juez, en la cual se admite lo solicitado por las partes y se ordena la práctica de la prueba que se ha pedido, señalándose lugar, día y hora para su presentación. Art. 399 C. Tr., sin dicha resolución de admisión la prueba practicada carecería de valor legal y no

se tomaría en cuenta al momento de valorar las pruebas, ya que ello violaría los principios de probidad, contradicción, publicidad y formalidad de las pruebas.

Este decreto tiene por objeto la calificación previa de la legalidad y pertinencia del medio de prueba solicitado por las partes, sin que tal calificación trascienda a la valoración o fuerza probatoria de dichos medios; es decir, que la calificación aludida se centra sobre la oportunidad de la producción, debido a que la petición puede ser presentada en forma extemporánea, así como la pertinencia o impertinencia del medio probatorio elegido.

Con relación al último momento, que se refiere al diligenciamiento de la prueba, podríamos decir que éste consiste en una serie de actos procesales que es necesario cumplir para practicar o ejecutar los diversos medios probatorios solicitados por las partes y así poder ser agregados al proceso.

Este diligenciamiento tiene lugar después de presentada la solicitud o petición de prueba y ordenada ésta por el juez, se procederá a la verificación o diligenciamiento de la prueba, como por ejemplo: si se tratare de prueba testimonial, se notificará a las partes interesadas del día y hora señalado para la recepción de éstas; llegado tal momento se levantará un acta la cual contendrá la deposición de los testigos presentados; y dicha acta deberá agregarse al

expediente respectivo.

Al respecto el Art. 242 Pr.C. manifiesta que "Las pruebas deben producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante el juez que conoce de la causa o por su requisitoria, pena de no hacer fe. Se exceptúan los casos expresamente determinados por la Ley"

La disposición citada recoge el principio procesal de la concentración de la prueba, la cual tiene por objeto establecer que la aportación y recepción de la prueba debe hacerse dentro del término probatorio. Sin embargo en los juicios individuales de trabajo, el único medio de prueba que obligatoriamente debe de producirse dentro del referido término es el de la prueba testimonial; ya que los demás medios probatorios pueden producirse en cualquier estado del juicio hasta antes del cierre del proceso en el caso del juicio ordinario y hasta antes de la sentencia en los demás juicios individuales de trabajo.

Cabe aclarar, que si se trata de prueba instrumental ésta puede presentarse antes del término probatorio con la demanda o su contestación.

De todo lo anterior se infiere que " EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA LA APORTACION DE LA PRUEBA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, DEPENDERA DEL MEDIO PROBATORIO DE QUE SE TRATE".



### 3.) DE LA PRUEBA DE LAS EXCEPCIONES

Como sabemos, en los juicios individuales de trabajo, se prueba tanto la acción como la excepción, a efecto de obtener un resultado favorable a los intereses de las partes en conflicto.

En lo que se refiere a las excepciones, GUILLERMO CABANELLAS (23), las define como: "El título o motivo que como defensa, contradicción o repulsa alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción del actor"

Etimológicamente la palabra "Excepción", proviene del latín "Excipiendo" o "Excepiendo", que significa destruir o desmenbrar, debido a que la excepción pretende anular total o parcialmente la eficacia de la acción.

Doctrinariamente existen diversas clases de excepciones, pero procesalmente, las de mayor aplicación e importancia son las que se clasifican en: Dilatorias y Perentorias.

Las primeras tienen como objeto dilatar o diferir el curso de la acción en el proceso, aunque en realidad el objetivo del legislador, al establecer este tipo de excepciones es el de sanear el proceso.

La característica principal de esta clase de excepciones

---

(23) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Editores Libreros, ed. Argentina, Buenos Aires, 1968, Pág. 718.

consiste en suspender la tramitación de la causa principal del juicio, debiendo resolverse previamente el incidente a que dió lugar la excepción.

En los juicios laborales se podrían alegar las excepciones dilatorias siguientes:

- 1o. La de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio;
- 2o. La de informalidad u oscuridad de la demanda;
- 3o. La de litis pendencia en otro tribunal;
- 4o. La de falta de personería jurídica de las partes; y
- 5o. La de ineptitud de la demanda.

Las excepciones perentorias consisten en la defensa procesal del demandado que extinguen la acción del actor; es decir, que no le ponen fin al proceso sino a la acción, ya que el fin del proceso se dará al pronunciarse la sentencia definitiva, siendo en esta etapa procesal donde se resolverá sobre dichas excepciones.

Las excepciones perentorias que más se alegan en los tribunales laborales son:

- 1o. La de prescripción de la acción;
- 2o. La de pago; y
- 3o. La de cosa juzgada.

El momento procesal oportuno para oponer la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, será dentro del término comprendido entre la fecha de citación a

conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria, si se tratare de juicio ordinario, y hasta antes de la contestación de la demanda, si se tratare de juicio de única instancia. Art. 393 y 428 inc. 1o. C.Tr.

Alegada dicha excepción, el juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por el término de dos días. En caso de probarse tal excepción el juez se declarará incompetente, quedando a salvo el derecho del actor para promover su acción ante juez competente.

Si el juez declarare sin lugar la excepción incoada, citará nuevamente a conciliación o señalará día y hora para contestar la demanda, según el juicio de que se trate.

Respecto a la excepción de informalidad u oscuridad de la demanda en los juicios ordinarios de trabajo, ésta casi no tiene aplicación práctica, debido a que el Art. 381 C.Tr. establece que el juez tiene la obligación de ordenar al actor a que subsane las omisiones en que haya incurrido, para lo cual el juez deberá puntualizarlas en la prevención respectiva; teniendo el actor el término de tres días contados a partir del día siguiente al de la notificación respectiva, para evacuar tal prevención. En caso de que el actor no atendiere dicha orden en el término estipulado, el juez declarará inadmisibile la demanda.

En lo que se refiere a los juicios de única instancia, ésta excepción no tiene lugar para el demandado, pues así lo

estipula el inciso final del Art. 428 C.Tr.; debido a que el juez tiene la obligación de hacer la prevención respectiva, para que el actor subsane las omisiones de su demanda o aclare los puntos oscuros de la misma, que el juez le señale. Art.426 inc. 2o. C.Tr.

Las demás excepciones dilatorias deberán alegarse en la contestación de la demanda.

Las excepciones perentorias enunciadas anteriormente se podrán oponer en cualquier estado del juicio hasta antes del cierre del proceso, si fuere ordinario, y hasta antes de la sentencia si fuere de única instancia. Arts. 394 y 429 C.Tr.

En segunda instancia se podrán oponer únicamente las excepciones que se funden en hechos, acaecimientos o causas ocurridas después del cierre del proceso o de la sentencia definitiva dictada en primera instancia, si se tratare de juicio ordinario de trabajo. Las excepciones acaecidas antes de dicha fase procesal, se podrán oponer en segunda instancia, siempre y cuando la parte que debió alegarlas estuvo justificadamente imposibilitada para producir la prueba respectiva en el tiempo oportuno, Art. 577 C.Tr.

Cabe hacer notar que si se tratare de juicios de suspensión de contrato de trabajo y de procedimientos para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales, la Ley no dice nada respecto a que si tiene lugar o no la oposición de excepciones en general; Sin embargo somos del

criterio que aunque la Ley mantiene silencio respecto a esta situación consideramos que ello no obsta para que el demandado no pueda oponer tales excepciones; Ello se fundamenta en el principio constitucional consagrado en el Art. 8 que reza "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe."

Los medios probatorios idóneos para probar las excepciones enunciadas en la clasificación descrita al principio de este punto, son por regla general, la prueba instrumental y testimonial; así para el caso si se tratare de la excepción de litis pendencia en otro tribunal, la prueba idónea para probar esta excepción, será la certificación de la demanda, en donde conste que ésta ha sido interpuesta por el mismo actor en contra del mismo demandado y por los mismos hechos.

En el caso de la excepción por falta de personería jurídica de las partes, ésta se deducirá con sólo la vista del proceso, o por la falta de formalidades legales de los instrumentos con que acreditan la personería legal las personas que comparecen por otras.

En el caso de la excepción por ineptitud de la demanda, ésta se probará por medio de testigos o de instrumentos en donde conste que el demandado no es legítimo contradictor, pues el demandante prestó sus servicios a una tercera persona, debiendo probarse en autos la relación de trabajo entre el demandante y ésta tercera persona, así como la existencia de

ésta última en caso de ser una persona jurídica.

En cuanto a la excepción de prescripción de la acción, ésta se infiere de la fecha de interposición de la demanda. Así mismo, se podría probar esta excepción, por medio de instrumentos en donde consta la fecha en que ocurrió la causa que dió origen a la acción respectiva.

En lo que se refiere a la prueba de la excepción de pago, esta se probará con planillas o con los recibos de pago correspondiente.

La excepción de Cosa Juzgada, se probará mediante la certificación en donde se declare ejecutoriada la sentencia correspondiente y pasada en autoridad de Cosa Juzgada, la acción que ha motivado nuevamente el litigio. Art. 466 C.Tr.

#### 4) DE LA PRUEBA EN SEGUNDA INSTANCIA

En este capítulo se ha hecho referencia a los medios probatorios que admiten los juicios individuales de trabajo en primera instancia, los cuales una vez proveída la sentencia definitiva, como es lógico, admiten ciertos recursos que se tramitarán en segunda instancia. Para el caso los juicios de única instancia y los procedimientos para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales admiten el recurso de revisión, pues así lo establecen los numerales 1º, 2º y 4º del Art. 568 C.Tr.; ello significa que en este caso no habrá aportación de pruebas,

pues así se infiere de la lectura del Art. 571 C.Tr. el cual establece que una vez admitido el recurso y recibido el proceso por la Cámara o Sala respectiva en su caso, el magistrado pronunciará la sentencia correspondiente con sólo la vista del proceso; es decir, que no habrá ningún otro trámite ni diligencia sobre dichos juicios; por lo que se deduce que no es admisible ningún medio probatorio tendiente a probar los hechos alegados en primera instancia.

En lo que respecta al juicio ordinario y al de suspensión de contrato de trabajo, éstos admiten el recurso de apelación y ante tal circunstancia podría haber lugar a la aportación de pruebas, pues así lo establece el Art. 581 C.Tr., que dice; en segunda instancia sólo podrá recibirse la causa a prueba en los casos siguientes:

1o. En los contemplados en los Arts. 577 y 580 C.Tr. EL primer artículo se refiere al caso de que se alegan nuevas excepciones, entendiéndose por tales, como se ha dicho cuando se estudió el punto relativo a la prueba de las excepciones, son aquellas fundadas en hechos, acaecimientos o causas que tuvieron lugar después del cierre del proceso en primera instancia, o aquellas respecto de las cuales la parte estuvo justificadamente imposibilitada, para aducir las pruebas respectivas en su oportunidad, así como también para reforzar con documentos los hechos alegados en primera instancia.

El segundo artículo se refiere al caso de probar el incidente de falsedad de los documentos presentados por la contraparte en segunda instancia.

2o. Para probar hechos que fueron propuestos en primera instancia, pero que no fueron admitidos.

3o. Para examinar aquellos testigos que habiendo sido nominados en el cuestionario correspondiente, no fueron examinados en primera instancia, por enfermedad, ausencia u otro motivo independiente de la voluntad de la parte que los nominó; en este caso, dicho exámen recaerá sobre los puntos designados en dicho cuestionario y nunca sobre nuevos artículos o puntos.

De conformidad al Art. 582 C.Tr. también se admitirá pruebas cuando haya lugar al incidente de tacha de testigos presentados en segunda instancia.

En el caso de tener lugar el recurso de apelación, la Cámara o Sala respectiva abrirá a pruebas el incidente por un período correspondiente a la mitad del que la Ley concede para la primera instancia, Art. 583 C.Tr. En dicho período se recibirán únicamente las pruebas que se prometan en el término de los cinco días que la Ley señala para que las partes hagan uso de sus derechos, Art. 575 C.Tr. Dichas pruebas se limitarán exclusivamente a los hechos para los cuales la Cámara o Sala correspondiente ha autorizado expresamente; tales hechos en ningún caso podrán ser



distintos de los enunciados en el Art. 581 C.Tr.

Una vez fijados los puntos sobre los cuales se producirán pruebas y autorizados los medios para probar tales hechos, el diligenciamiento y formalidades de la recepción de los medios probatorios autorizados será de la misma manera que en primera instancia, Art. 582 C.Tr.

El momento procesal oportuno para la petición de recepción de pruebas, con señalamiento de los hechos controvertidos a probar, así como, los medios probatorios a utilizarse, será dentro de los cinco días hábiles contados a partir del siguiente al de la notificación de la resolución que admitió el recurso, Arts. 575 y 578 C.Tr. Caso contrario no se admitirá ninguna clase de pruebas.

Los medios probatorios que se admiten en segunda instancia , los podemos enunciar de la siguiente manera:

#### A) PRUEBA TESTIMONIAL

Este medio probatorio sólo se admitirá si el cuestionario y petición de señalamiento de lugar, día y hora para la recepción de esta prueba, se presentare dentro de los cinco días hábiles que nos establece el Art. 575 C.Tr. en relación con el Art. 578 C.Tr. Una vez cumplida esta formalidad, el tribunal de alzada ordenará la apertura a prueba inexorablemente.

Cabe preguntarnos, Se podría ampliar el término probatorio en

segunda instancia cuando dicho tribunal no puede recibir la deposición de testigos el último día del término probatorio, por causa imputable al tribunal?. Al respecto somos de la opinión que sí se puede ampliar dicho término, pues no existe ninguna disposición legal que lo prohíba. Ante este vacío legal bien puede el magistrado aplicar lo establecido en el Art. 411 C.Tr. con la variante que el término de la ampliación se reducirá a un sólo día. Esta última afirmación se fundamenta en que, en segunda instancia todo término probatorio se reduce a la mitad del que la Ley establece para la primera instancia. Art. 583 C.Tr. No obstante, en la práctica los magistrados habilitan este término a dos días.

Los casos en que se puede aportar este medio probatorio son los siguientes:

- 1o) Cuando una de las partes alegue nuevas excepciones, y el medio idóneo para probar éstas sea éste medio de pruebas.
- 2o) Cuando no se recibió la deposición de testigos que fueron nominados en primera instancia, por enfermedad, ausencia u otro motivo independiente de la voluntad de la parte que los nominó.
- 3o) Cuando una de las partes redarguye de falso un documento presentado en segunda instancia por su contraparte.

#### B) PRUEBA DOCUMENTAL

En segunda instancia es admisible toda clase de documentos (públicos, auténticos y privados). En cualquier estado de la causa hasta antes de la sentencia, con el objeto de reforzar los hechos alegados en primera instancia, siempre y cuando se propongan en el término establecido en el Art. 578 C.Tr.

#### C) DE LA PRUEBA POR INSPECCION

En la práctica, en segunda instancia este medio probatorio únicamente procede de oficio, cuando el magistrado que conoce de la causa considera que es conveniente para fallar con mayor acierto; en cuyo caso el tribunal de alzada señalará día y hora para practicar tal diligencia, la cual puede ser practicada tanto por el magistrado de la Cámara como por un juez de Primera Instancia comisionado para tal efecto.

Para que esta prueba se verifique no es necesario que el juicio se encuentre abierto a prueba.

#### D) DE LA PRUEBA POR PRESUNCION

Como lo dijimos en su oportunidad, las presunciones se dividen en legales y judiciales. Ahora bien, para que las presunciones legales operen en segunda instancia es necesario que el magistrado examine la forma en que el juez de Primera Instancia ha hecho uso de éstas y en caso de que no haya sido aplicada en la forma que establece el Código de

Trabajo, dicho magistrado reevaluará las presunciones legales que se desprendan del análisis del proceso, las cuales tomará en cuenta al pronunciar el fallo correspondiente.

Con relación a las presunciones judiciales, el magistrado que conoce de la causa, también reevaluará las que se desprendan del análisis de la causa principal, y además las que resultaren como consecuencia del incidente de apelación, las cuales también tomará en cuenta al pronunciar el fallo correspondiente.

Es oportuno aclarar que cuando la Cámara conoce en primera instancia, es decir, de los casos a que se refiere el Art. 370 C.Tr. , serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el numeral primero del presente capítulo.

## CAPITULO V

### DE LA VALORACION DE LA PRUEBA

## 1) VALORACION DE LA PRUEBA

El tema que en esta ocasión nos ocupa busca una respuesta a la última interrogante que nos plantea el problema de la prueba, es decir, QUE VALOR JUDICIAL TIENEN LAS PRUEBAS?

Aquí ya no se trata de saber que es en sí la prueba, ni sobre que debe recaer, ni quien debe producirla o cual es el momento procesal oportuno para su aportación; interrogantes a las que hemos tratado de darles una respuesta en el curso de esta tesis. Pues se trata de resolver el problema de la influencia que ejercen los diversos medios de prueba aportados en el proceso laboral de que se trate, en la conciencia del juzgador, de allí que el EXITO O FRACASO DE LAS PRUEBAS APORTADAS EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, ESTARA SUJETO A LA VALORACION QUE LE OTORQUE EL JUZGADOR.

Una vez producidas las pruebas en el proceso laboral, el juez tiene una obligación legal que es exclusiva de él: valorar las pruebas.

Es por medio de la valoración de éstas que el juzgador manifiesta expresamente su convicción acerca de la verdad o falsedad de las acciones o excepciones alegadas por las partes, la cual se plasma en la sentencia definitiva. Sin esta valoración el juez no podría sentenciar.

La Ley nos señala diferentes medios probatorios, tales como la confesión, la instrumental, el juramento estimatorio, la testimonial, la pericial, la inspección y las presunciones; y

para que éstas sean eficaces y puedan ser tomadas en cuenta por el juzgador, deben haber cumplido con las formalidades de tiempo, modo y lugar, así como los requisitos de existencia y validez de las mismas.

## 2) DIVERSOS SISTEMAS DE VALORACION DE LA PRUEBA

La doctrina considera que los sistemas de valoración de la prueba se pueden clasificar en dos grandes grupos; con la aclaración, de que no existe una denominación uniforme sobre ellos, así tenemos:

- A) SISTEMA DE LA PRUEBA LIBRE O LIBRE APRECIACION; y
- B) SISTEMA DE LA PRUEBA LEGAL O PRUEBA TASADA O TARIFA LEGAL.

El Sistema de La Prueba Libre o Libre Apreciación por el juez, es aquel que permite al juzgador valorar las pruebas sin someterse a ninguna norma legal, de manera que pueda formarse su convicción y valorar éstas de acuerdo a su criterio personal y racional.

Este sistema tuvo aplicación en el antiguo Derecho Romano, en el cual el juzgador gozaba de absoluta libertad para valorar las pruebas aportadas por los litigantes al proceso; pero ésta libertad encontró sus limitaciones con el nacimiento del Derecho Canónico, el cual vino a establecer algunas reglas para la apreciación de las pruebas que con el devenir del derecho en el tiempo y el espacio dieron paso a la creación de un nuevo sistema de valoración de las pruebas denominado

"sistema de la prueba legal", conocido también con el nombre de "sistema de prueba tasada" o "tarifa legal".

Según el tratadista COUTURE (24), la prueba legal o prueba tasada o tarifa legal, constituye un sistema en el cual "la Ley señala por anticipado al juez el grado de eficacia que debe atribuirse a determinado medio probatorio."

Con la aplicación de este sistema el criterio del juzgador nada vale si no está acorde con lo que de acuerdo a la norma de derecho probatorio deba aplicarse al medio probatorio concreto, pues la apreciación de las pruebas depende del grado de eficacia que la Ley les otorgue.

Este sistema constituyó un avance en la ciencia del derecho en un momento determinado de la historia, lo cual requería de una regulación normativa muy minuciosa que no era posible anteriormente, pero que en la actualidad la mayoría de las legislaciones modernas lo han superado; no obstante en nuestro Código de Procedimientos Civiles tiene plena vigencia, pues así lo estatuyen los Arts. 415,416,422,321 Pr. C. y otros más.

Entre algunas de las ventajas que ofrece este sistema tenemos:

1o) Mayor uniformidad de las sentencias judiciales, en lo que a pruebas se refiere. Esta ventaja ha sido objetada por algunos autores, argumentando que no es la uniformidad la

---

(24) COUTURE, Eduardo J. Op. Cit. Pág. 268.



que importa, sino la justicia en las decisiones, la cual se aleja de la realidad en la medida que el juez se apega a las normas probatorias que señala la Ley.

2o) Se suple la ignorancia o falta de experiencia del juez.

Esta ventaja también es rechazada por diversos autores, opinando que ello tuvo validez hasta fines del siglo pasado, debido a la escasez de profesionales del derecho, al poco desarrollo de las enseñanzas universitarias y a la escasa doctrina y jurisprudencia. Hoy en día ya no tiene validez.

3o) Ofrece una minuciosa reglamentación legislativa.

Esta ventaja obedece a que, por tratarse de cuestiones de orden público, la prueba debe ser reglamentada por el legislador. Pero ello tiene validez en cuanto a su admisibilidad o presentación de la prueba, pero no la tiene en cuanto a su eficacia demostrativa.

Entre algunas de las desventajas de este sistema tenemos:

1o) Mecaniza la función del juez y por ende le quita personalidad, le impide formarse un criterio personal y le obliga a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico-racional.

2o) Conduce con frecuencia a declarar como verdadero lo que es una simple apariencia formal, por lo que en doctrina se sostiene que con este sistema sólo se habla de la declaración formal y no de la verdad real. Esta última

denominación de la verdad es impropia, pues la verdad es una sólo, y la verdad real o formal es la certeza obtenida con uno u otro sistema.

Con lo que hasta aquí se ha expuesto sobre este sistema se llega a la conclusión de que con ello se produce un divorcio entre la sentencia definitiva y la justicia, con lo cual se desnaturaliza la finalidad del derecho debido a que hay que respetar formalismos abstractos y se olvida la función primordial del derecho: la armonía y la paz social.

Debido a la incertidumbre que crea el sistema de la prueba libre y a la rigidez que presenta el sistema de la prueba legal, los procesalistas del derecho han tratado de encontrar un sistema que permita valorar las pruebas eliminando los extremos de los sistemas anteriores, surgiendo así un sistema intermedio conocido como "SANA CRITICA", denominado también por algunos autores como "SISTEMA MIXTO".

Este sistema ha sido adoptado por nuestra legislación laboral, y se caracteriza por señalarle al juzgador un método que permite la valoración de las pruebas en forma razonada y reflexiva otorgándole a dicho funcionario la potestad de aplicar sus reglas de apreciación personal a cada caso concreto, vedándole a éste la aplicación de criterios arbitrarios, parciales y caprichosos al momento de valorar las pruebas.

Doctrinariamente, muchos autores coinciden en que la sana

crítica es un proceso intelectual-racional del juzgador, tendiente a analizar y valorizar las pruebas haciendo uso de las formas abstractas de su conciencia, auxiliándose de la lógica y de la experiencia adquirida en el desenvolvimiento de su diario vivir, a efecto de encontrar la verdad o falsedad de los hechos en disputa.

En lo que se refiere a la lógica, podemos decir que este es un elemento o principio formal que forma parte de la aptitud o del buen proceder de la razón humana, siendo una operación que implica un razonamiento deductivo que parte de premisas conocidas aplicables a hechos desconocidos a efecto de encontrar la verdad.

La lógica está fundamentada en los principios elementales de la congruencia, identidad y no contradicción, los cuales deberán ser tomados en cuenta por el juzgador al momento de valorar las pruebas con el objeto de que de esta manera se emita un fallo justo.

La sólo aplicación de la lógica en la valoración de las pruebas es insuficiente, ya que puede darse la circunstancia de que al aplicar la ley basada en la simple operación silogística puede darse un resultado injusto al comparar la conclusión con la realidad, es por ello que el sistema de la sana crítica, se vale de otro elemento, el cual, no es estable ni permanente siendo éste, la experiencia; por lo que es de hacer notar que el fallo judicial no se agota en una

simple operación lógica, sino que además convergen una serie de conocimientos de la vida misma. Dichos conocimientos son denominados como "Máximas de la Experiencia", que son el elemento material constituido por los conocimientos extrajurídicos o presupuestos materiales que forman una masa inagotable de nociones del ser humano, de los cuales hace uso el juez para el desenvolvimiento de su actividad judicial.

Dichas máximas de la experiencia nacen de la cultura aprendida y vivida las que se obtienen de una experiencia indirecta o heredada, o directa o personal; constituyendo normas con un valor general e independientes de un caso concreto que sirven para orientar o guiar al juzgador, cabe aclarar que no forman parte del material probatorio presentado por las partes.

Las reglas de las máximas de la experiencia se pueden estudiar de la siguientes manera : Primero: Haciendo referencia al conocimiento empírico y Segundo: Haciendo referencia al conocimiento científico. Estos dos elementos se conjugan con un tercero, que es el conocimiento filosófico; todo lo cual es aplicado al derecho a efecto de interpretarlo.

Los conocimientos empíricos, científicos y filosóficos, se aunan para buscar una categoría representativa del saber jurídico denominada "Justicia", la cual se consigue al valorar correctamente las pruebas presentadas en determinados

juicios.

Los requisitos de validez para la aplicación de las máximas de la experiencia son :

- 1o) Que tengan carácter de generalidad, que los conocimientos extrajudiciales del juez y que forman parte de su cultura, sean puestos en práctica al momento de valorar las pruebas; y
- 2o) Que dicho conocimiento sea susceptible de ser aplicado al hecho litigioso concreto.

Según el autor, TULIO ENRIQUE ESPINOSA RODRIGUEZ (25), las máximas de experiencias se pueden definir como los "Elementos de apreciación de la prueba que consisten en proposiciones o juicios de contenido general y abstracto, cuyo conocimiento se origina fuera del proceso de la observación corriente de las personas de cultura común y que, aplicados a ciertas situaciones o supuestos concretos cuya calificación depende de la crítica racional del juzgador, contribuyen a formar su persuasión o convencimiento".

Con las anteriores afirmaciones se concluye que las reglas de la sana crítica, son las reglas de la lógica basadas en la ciencia, experiencia y observación que conllevan al juez a

---

(25) ESPINOSA RODRIGUEZ, Tulio Enrique. La valoración de Prueba en el Proceso, Editorial Temis, Bogotá, 1967 , pág. 44.

discernir lo verdadero y lo falso; o sea que son reglas no jurídicas, que posee el hombre normal y objetivo para emitir un juicio de valor sobre la realidad concreta.

Algunos procesalistas sostienen que los motivos de Tachas enunciados en diferentes códigos de procedimientos, no son sino reglas de la sana crítica, fundamentadas en la conducta humana.

La tarea del juez en la búsqueda de la verdad en el juicio laboral, debe de ser la de un hombre culto, perspicaz, responsable y prudente debiendo cumplir los deberes que la profesión le impone apoyados en la lógica y las máximas de la experiencia para valorar de la mejor forma las pruebas vertidas en el juicio.

Así mismo, el juzgador debe de explicar las razones o criterios en que se ha basado para dictar su fallo o sentencia, es decir, que la sentencia debe de ser motivada.

Como se puede observar, la sana crítica no puede desligarse de los principios de la lógica, ni de las reglas empíricas. Los primeros configuran verdades inmutables y son anteriores a toda experiencia y los segundos son contingentes y variables en relación al tiempo y el espacio; por lo que la sana crítica es permanente e inmutable por un aspecto y variable y contingente por otro.

En este sentido el maestro COUTURE (26) trata de sintetizar los principios y reglas antes enunciados, de la siguiente manera:

"Reglas de la sana crítica, son reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia."

Las características de la sana crítica como sistema de valoración son:

- 1o) Es un proceso intelectual-racional;
- 2o) Constituye una correcta apreciación de ciertas proposiciones de experiencia y observación en forma directa e inmediata de la realidad;
- 3o) Obliga al juzgador a que tome en cuenta todas las pruebas vertidas en el proceso;
- 4o) Obliga al juzgador a que enumere en la sentencia los hechos que se han tenido por establecidos;
- 5o) Obliga al juzgador a razonar o motivar la valoración que haga de la prueba; y
- 6o) Dicha valoración se hará mediante un criterio de

---

(26) COUTURE, Eduardo J. Las Reglas de la Sana Crítica en la Apreciación de la Prueba Testimonial, revista de derecho jurisprudencia y administración, Uruguay, 1940, pág.273.

conciencia.

Esta última característica con frecuencia se confunde con la arbitrariedad judicial, pero esto es infundado, debido a que el criterio de conciencia no es arbitrario sino que está supeditado a categorías como la razón, la honestidad, la verdad, la equidad, la justicia y el bienestar común.

Como hemos dicho, el sistema de la sana crítica ha sido adoptado por nuestra legislación laboral, el cual lo encontramos enunciado en el Art. 461 C.Tr., que en su tenor establece: "Al valorar la prueba el juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente".

Como puede observarse la aplicación de este sistema no es absoluto, debido a que el mismo artículo en su parte final estatuye que se aplicará dicho sistema "siempre que no haya norma que establezca un modo diferente".

Entre las normas que establecen un modo diferente tenemos: La establecida en el Art. 402 inc. 1º C.Tr., la cual se refiere a la prueba instrumental, y que en lo pertinente dice: "En los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos hacen plena prueba ..."

Así mismo, este sistema no tiene aplicación cuando se trata de la confesión simple, la cual existe cuando se reconoce en forma pura y simple el hecho alegado por la contraparte, sin



modificación ni agregación alguna. Art. 400 inc. 2º C.Tr. En este caso el juzgador no tiene por que hacer uso de la lógica ni de las máximas de la experiencia, pues la contraparte ha aceptado pura y simplemente el hecho discutido.

De todo lo que se há expuesto en el presente capítulo, podemos afirmar que nuestro Código de Trabajo ha adoptado tanto el sistema de la sana crítica como el sistema de la prueba tasada, para la valoración de la prueba, pues así se infiere de la lectura de los Arts. 400 inc. 2º , 402 inc. 1º y 461 C.Tr.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después del análisis de los diferentes juicios individuales de trabajo y principalmente lo referente a la prueba que en ellos se aporta, pasamos a elaborar las conclusiones y recomendaciones que consideramos de mayor trascendencia, así:

1. Consideramos que las sentencias favorables, no dependen únicamente de las pruebas aportadas, sino que además, dependerán del buen planteamiento de la demanda; del fundamento de la pretensión; de que la persona contra quien se dirige la pretensión sea legítimo contradictor y de que el proceso no adolezca de vicios, es decir que haya sido diligenciado con absoluta sanidad; por lo que concluimos:

Que la hipótesis que sostiene que "Tanto mejor prueba aporten los sujetos procesales en el juicio individual de trabajo, menos sentencias desfavorables se obtendrán", desarrollada en el Capítulo III de esta tesis, en lo pertinente al fin de la prueba, está mal planteada; siendo el planteamiento correcto el siguiente: "Tanto mejor prueba aporten los sujetos procesales en el juicio individual de trabajo, menos sentencias desfavorables se obtendrán, siempre que concurren los elementos mencionados anteriormente."

2. En lo referente a la hipótesis planteada al final del punto que desarrolla el momento procesal oportuno para la aportación de la prueba, correspondiente al Capítulo IV de esta tesis, que literalmente dice : "El momento procesal oportuno para la aportación de la prueba en los juicios individuales de trabajo, dependerá del medio probatorio de que se trate"; concluimos que esta mal planteada, debido a que: respecto a la prueba testimonial ésta puede ser recibida fuera del término probatorio, en el caso a que se refiere el Art. 411 C.Tr., que regula la circunstancia en que habiendo estado prestas las partes a presentar los testigos dentro del término probatorio, no se hubiese recibido la deposición de éstos, por causas ajenas a la voluntad de aquellas. Por lo que el planteamiento correcto de esta hipótesis sería: "El momento procesal oportuno para la aportación de la prueba en los juicios individuales de trabajo, dependerá de las circunstancias que se den en la secuela del proceso.

3. Respecto a la hipótesis desarrollada en el punto referente a la valoración de la prueba, correspondiente al Capítulo V de esta tesis, que establece que "El éxito o fracaso de las pruebas aportadas en los juicios individuales de trabajo estará sujeto a la valoración que le otorge al juzgador"; consideramos que está mal

planteada debido a que las pruebas tienen un valor en si mismas, el cual es independiente de la voluntad de las partes que las presentan y de la valoración que le otorgue el juzgador; por lo que concluimos que el planteamiento correcto seria: "La aceptación o rechazo de la prueba aportada en los juicios individuales de trabajo, estará sujeto a lo objetivo de la prueba y a la valoración objetiva del juez, siempre que no hayan normas que establezcan una valoración diferente."

Prueba de la anterior afirmación la constituyen la confesión simple y la prueba instrumental, ya que en estos casos el legislador les ha otorgado el valor de plena prueba, pues así lo establecen los Arts. 401 y 402 C.Tr.

4. En lo que se refiere a los juicios de única instancia, concluimos que éstos no tienen mayor aplicación práctica, debido a que la cuantía establecida en el Art. 425 C.Tr., es relativamente baja para promover una acción de esta naturaleza, si tomamos en consideración los actuales salarios; en vista de ello recomendamos :

Que se modifique el Art. 425 C.Tr. en el sentido de que la cuantía de lo reclamado exceda de la cantidad de setecientos colones, o por lo menos, dicha cuantía debería de estar acorde al salario mínimo vigente; esta última recomendación presenta una dificultad, cual es,

que cada vez que se incremente el salario mínimo, será necesario indefectiblemente modificar el artículo que regule la cuantía en cuestión.

En caso de tomarse cualquiera de estas dos recomendaciones, será necesario modificar también el Art. 378 C.Tr., en el sentido de que el juicio ordinario de trabajo tendrá lugar cuando el total de lo reclamado exceda de setecientos colones, o exceda del salario mínimo vigente, o sea de valor indeterminado, según la recomendación que se adoptare.

5. El término probatorio en el juicio de única instancia, actualmente es de tres días, lo cual ocasiona problemas a las partes litigantes, debido a que dicho término es demasiado breve; por tal razón recomendamos :

Que se modifique el Art. 435 C.Tr., en el sentido de que el término probatorio se amplíe a cinco días.

6. Prosiguiendo con este tipo de juicio, tenemos que el juez está obligado a recibir únicamente las pruebas que se le prometan en el primer día del término probatorio, por lo que recomendamos :

Que se modifique el Art. 436 C.Tr., en el sentido de que se amplíe a dos días el término para ofrecer pruebas, con el objeto de que los litigantes puedan disponer del tiempo necesario para analizar las pruebas que se

pretenden ofrecer, sobre todo si se trata de la prueba de posiciones y testimonial; así como el poder salvar situaciones imprevistas.

Las dos últimas recomendaciones consideramos que no contrarían el Principio de Celeridad del proceso laboral, ya que tales ampliaciones no serían significativas como para aducir que retardarían el proceso.

7. En nuestro Código de Trabajo no existe ninguna disposición que especifique que testigos podrán ser tachados en un juicio individual de trabajo, por lo que se hace necesario recurrir al Código de Procedimientos Civiles; por tal razón recomendamos :

Que se incluya un nuevo artículo en nuestro Código de Trabajo, que establezca qué testigos podrían ser tachados en dichos juicios y en el cual se incluya además, que podrá ser tachado el testigo que es socio de un patrono. Una disposición legal sobre este punto no sólo vendría a esclarecer que testigos podrán ser tachados en un proceso laboral sino que también vendría a darle una mayor sanidad a este medio probatorio.

8. Respecto a la inspección como medio probatorio, no encontramos en nuestro Código de Trabajo ningún artículo que mencione en qué caso el juez de trabajo pueda practicar de oficio o a petición de parte tal diligencia;

por lo que recomendamos :

Que se incluya en dicho código por lo menos un artículo en el que se especifiquen algunos casos en los que el juez pueda de oficio o a petición de parte practicar dicha diligencia .

El fundamento de tal recomendación obedece a que en nuestro Código de Trabajo únicamente el Art. 398 hace referencia a este medio probatorio, sin establecer los casos en que es oportuna su práctica, así como los requisitos o formalidades que debe de llenar tal medio probatorio.

9. En los casos del procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales , el juez basará su fallo, exclusivamente en el dictámen pericial que se haya emitido sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad del trabajador; razón por la que recomendamos :

Que se modifique el Art. 448 C.Tr. , en el sentido de que se incluya a la inspección como medio idóneo complementario para la comprobación de la agravación, atenuación o desaparecimiento de tal incapacidad, a efecto de que el fallo judicial no dependa exclusivamente del dictámen pericial.

10. En nuestro Código de Trabajo no encontramos ninguna

disposición que establezca los parámetros en que se basará el juez, para determinar la medida equitativa que proponga el patrono al trabajador, de conformidad al Art. 414 C.Tr., a efecto de ponerle fin a la acción judicial incoada por el trabajador; situación por la cual recomendamos :

Se modifique el inciso primero de dicho artículo o que se agregue otro inciso, en el cual se establezcan los parámetros en mención, ya que ni este inciso ni los Arts. 388 y 406 C.Tr., establecen los parámetros para determinar dicha medida.

Consideramos que la medida equitativa puede oscilar entre un 60 % y un 80 % del monto total de lo reclamado.

11. Para que operen las presunciones establecidas en el Art. 414 C.Tr., es necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que sucedieron los hechos que motivaron la acción; por ello recomendamos :

Que se incluya un nuevo inciso en el artículo citado, en el sentido de que, para que tenga lugar lo dispuesto en el inciso segundo de dicho artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los sesenta días siguientes contados a partir de la fecha en que sucedió el despido de hecho. Esto obedece a que en la práctica el trabajador por regla general, después de ser despedido se



avoca primeramente a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de tratar un avenimiento extrajudicial, lo cual trae como consecuencia la pérdida del plazo que el trabajador tiene para que operen dichas presunciones en la actualidad.

Además, consideramos que la amplitud de tal plazo estaría acorde con el plazo de la prescripción de la acción a que se refiere el Art. 610 C.Tr.

En caso de tener lugar la presente recomendación será necesario modificar el inciso cuarto del artículo en comento, en el sentido de que este inciso únicamente se aplique para lo dispuesto en el inciso primero del artículo en cuestión.

12. En nuestro Código de Trabajo existe un vacío respecto a las excepciones dilatorias y perentorias, en el sentido de que no se especifican tales excepciones, razón por la que se hace necesario recurrir a legislación procesal común; por tal motivo recomendamos :

Se modifique el Art. 394 C.Tr., a efecto de que se determine que tipo de excepciones dilatorias y perentorias tendrán lugar en los juicios individuales de trabajo; así como el momento procesal oportuno para su alegación.

13. El Art. 411 C.Tr., faculta al juez para ampliar el

término probatorio en primera instancia para recibir la deposición de testigos que habiendo sido presentados en tiempo oportuno no fueron examinados por causa imputable al tribunal; pero para la segunda instancia no encontramos ninguna disposición en nuestro Código de Trabajo que faculte al magistrado para aplicar dicho término; por tal causa recomendamos :

Que se incluya un nuevo artículo en el código referido, por medio del cual se faculte al magistrado para efectuar dicha ampliación, a efecto de recibir la prueba testimonial correspondiente cuando la parte interesada estuvo presta a presentar sus testigos en el tiempo oportuno pero que, por causas ajenas a su voluntad no fueron examinados éstos.

Consideramos que la ampliación del término referido no puede ser mayor de dos días.

14. En la práctica judicial los jueces de lo laboral, exigen la deposición de por lo menos dos testigos contestes y conformes para que hagan plena prueba, basándose para ello en criterios estrictamente civilistas; por lo cual recomendamos :

Que se incluya una nueva disposición en nuestro Código de Trabajo , que norme lo relativo a que la deposición de un sólo testigo hará plena prueba, siempre y cuando no sea contradictorio en su deposición.

Con esta recomendación tratamos de evitar que se apliquen normas del Código de Procedimientos Civiles.

Cabe recordar, que en el año de 1960 la Junta de Gobierno Cívico-Militar promulgó una serie de leyes de carácter laboral, siendo una de ellas la Ley Procesal del Trabajo, la cual establecía en su Art. 24 inc. 2o. que la deposición de un sólo testigo hacia plena prueba; esta disposición fué suprimida cuando se codificaron dichas leyes; siendo hoy en día necesario retomar tal norma, a efecto de ponerle fin a la práctica antes citada.

15. Finalmente, para el diligenciamiento de los juicios individuales de trabajo, constantemente se recurre a las normas del Derecho Procesal Común específicamente en lo que se refiere a los medios probatorios, ello se debe a que el Art. 602 C.Tr., establece que se aplicarán las normas del Código de Procedimientos Civiles en cuanto no contraríen al Código de Trabajo; por tal motivo recomendamos :

Que se depure por medio de nuevos artículos cada uno de los medios probatorios admisibles en el proceso laboral, a fin de lograr una verdadera autonomía en Derecho Procesal Laboral, ya que la aplicación del Derecho Procesal Civil va en contra del carácter social del Derecho Laboral, debido a que, como sabemos, el Derecho Común es de naturaleza privada.

## BIBLIOGRAFIA

- ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, tomo I,II y III. 2da. Edición, Ediar Editores, Buenos Aires, Argentina.
- BOJORQUEZ, Vivar. La Valoración de la Prueba, Tesis Doctoral, U.E.S.
- BAYON, G. y PEREZ BOTIJA. Manual del Derecho del Trabajo, 12a. edición, Marcial Ponds, Madrid, 1978 - 1979.
- Constitución de la República de El Salvador, 1983.
- Código de Procedimientos Civiles, 1881.
- Código de Trabajo, 1972.
- COUTURE, Eduardo J.. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3a. Edición 1958, reimpresso por Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- COUTURE, Eduardo J.. Las Reglas de la Sana Crítica en la Apreciación de la Prueba Testimonial, Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración, Uruguay, 1940.
- CARRO IGUELMO, Alberto José. La Suspensión del Contrato de Trabajo, Bosh Casa Editorial, Barcelona.
- CASTANEDA PARADA, Aida. La Suspensión del Contrato de Trabajo, Universidad Dr. José Matías Delgado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Tesis, 1987.

- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Bibliográfica OMEBA, Editores Libreros, Argentina, Buenos Aires, 1968.
- ECHANDIA, Hernando Devis. Compendio de Derecho Procesal Civil, Tomo II, Pruebas Judiciales, 5a. Edición, Editorial ABC, Bogotá, Colombia, 1977.
- ESPINOSA RODRIGUEZ, Tulio Enrique. La Valoración de la Prueba en el Proceso, Editorial TEMIS, Bogotá, Colombia, 1967.
- GARAY, Gerardo Antonio. El Proceso Laboral, U.E.S., Tesis, 1983.
- GARCIA LARIOS, Irma Elizabeth. El Juicio Individual del trabajo, Universidad Dr. José Matias Delgado, Tesis, 1986.
- GUASP, Jaime. Ley de Enjuiciamiento Civil, Volumen III, Editora Aguila, España, 1947.
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- FINA, Rafael de y CASTILLA LARRANAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil, 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954.
- FALLARIS, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, 9a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.