

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2009  
PLAN DE ESTUDIOS 1993**



**LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES  
ORDINARIOS DE TRABAJO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS**

PRESENTAN:

**HERRERA GRANDE, WILMER ULISES**

**PORTILLO CAMPOS, LORENA ESTELA**

**ROMERO LAINEZ, ROXANA MARISELA**

**DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS**

DIRECTOR DE SEMINARIO DE GRADUACION

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE DE 2009

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

**RECTOR**

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS

**VICERRECTOR ACADEMICO**

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO

**VECERRECTOR ADMINISTRATIVO**

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ

**SECRETARIO GENERAL**

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ

**FISCAL GENERAL**

**FACULTAS DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES

**DECANO**

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

**VICEDECANO**

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

**SECRETARIO**

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA

**COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION**

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS

**DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE GRADUACION**

## INDICE

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>i</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>“PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, DELIMITACION DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACION”</b>	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	4
1.3. DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	4
1.4 JUSTIFICACION.....	6
<b>CAPITULO II</b>	
<b>“DEL JUICIO INDIVIDUAL ORDINARIO DE TRABAJO”</b>	
2.1. DEFINICION.....	11
2.2. PROCEDIMIENTOS PREELIMINARES.....	12
2.3 JURISDICCION Y COMPETENCIA.....	17
2.3.1 Jurisdicción.....	17
2.3.2 Competencia.....	20
2.4. CLASIFICACION DE LOS JUICIOS INDIVIDUALES ORDINARIOS DE TRABAJO.....	24
2.5. ETAPAS DEL JUICIO INDIVIDUAL.....	25
2.6 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.....	32
<b>CAPITULO III</b>	
<b>“ASPECTOS GENERALES SOBRE LOS MEDIOS DE PRUEBA”</b>	
3.1. DIFERENCIA DE PRUEBA Y MEDIO DE PRUEBA.....	37

3.1.1 Concepto de Prueba.....	38
3.1.2 Objeto de la Prueba.....	40
3.1.3 Fin de la Prueba.....	42
3.1.4 Idoneidad de la Prueba.....	44
3.2. CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS.....	45
3.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.....	49
3.4. CARGA DE LA PRUEBA.....	54
3.5. REQUISITOS DE VALIDEZ DE LA PRUEBA.....	55
3.6. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA LA APORTACION DE LA PRUEBA.....	61

#### **CAPITULO IV**

#### **“DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES”**

4.1. PRUEBA INSTRUMENTAL.....	64
4.2. PRUEBA POR CONFESION.....	67
4.3. PRUEBA PERICIAL.....	70
4.4. PRUEBA TESTIMONIAL.....	74
4.5. INSPECCION JUDICIAL.....	78
4.6. PRUEBA POR PRESUNCIONES.....	82
4.7. JURAMENTO ESTIMATORIO.....	87

#### **CAPITULO V**

#### **“ANALISIS DEL SISTEMA DE VALORACION DE LA PRUEBA EN EL AREA LABORAL”.**

5.1. GENERALIDADES DE LA SANA CRITICA.....	91
--	----

5.2. DIFERENCIA DE LA SANA CRÍTICA CON OTROS SISTEMAS.....	92
5.3. REGLAS DE LA SANA CRITICA.....	93
5.4. CARACTERISTICAS DE LA SANA CRITICA.....	97
5.5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE VALORACION DE LA SANA CRITICA.....	98
<b>CAPITULO VI</b>	
<b>“RESUTADO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO”.....</b>	<b>99</b>
<b>CAPITULO VII</b>	
<b>“CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”.</b>	
7.1. CONCLUSIONES.....	105
7.2. RECOMENDACIONES.....	106
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>110</b>

## INTRODUCCIÓN

El código de trabajo, que traduce grandes conquistas de la clase trabajadora desde los albores de la revolución francesa y de la industrial, mantiene vigente en su normativa su carácter social y su compromiso con la clase obrera después de tanta lucha para lograr conseguir lo que se tiene, y que aun hoy en nuestros tiempos hay quienes consideran que es muy poco lo que se logro en ese antagonismo de las clases sociales por reivindicar el derecho laboral. Y a la que nos sumamos como seres pensantes y críticos del derecho laboral.

La presentación de nuestro trabajo de investigación esta orientada a reafirmar y cumplir nuestro compromiso con el derecho laboral, en la que damos a conocer todo los aspectos relacionados con las pruebas que se usan en el juicio individual ordinario de trabajo, por lo que exponemos de manera muy atenta y especifica temas muy importantes para la enseñanza.

En el capitulo I; nos compete hablar de la situación problemática de la prueba laboral, por lo que se desarrolla todo lo concerniente al aspecto teórico que justifique nuestras afirmaciones respecto al trámite y efectividad de la prueba laboral, a si mismo en el seguimiento de este capítulo establecemos la delimitación del problema y la justificación que denuncia la importancia del tema y su necesario desarrollo en este ámbito del derecho.

De lo que se habla en el capitulo II, será del “Juicio Individual Ordinario de Trabajo” y tendrá como objetivo introducir al lector en el conocimiento de esta clase de juicio aunque no es nuestro tema principal, pero que por razones metodológicas y practicas es necesario abordar este tema ya que nos referimos a las pruebas vertidas dentro de esta clase de juicio, en el cual hacemos mención a las generalidades que lo atañen, se exponen temas de gran apoyo y necesidad a fin de que el lector se identifique con el proceso y la prueba.

En el capítulo III, se hace hincapié en presentar las generalidades de la prueba laboral con el objetivo de identificar tanto el proceso laboral en los juicios individuales como el manejo de la prueba mediante los lineamientos necesarios que establecemos en este capítulo.

De lo que podemos mencionar en el apartado del capítulo IV, es que establecemos nuestro tema principal la efectividad de la prueba laboral, y para ello hablaremos de todos aquellos factores que inciden en la efectividad de la misma, de su regulación, su procedimiento a manera de lograr comprender el desarrollo de cada uno de los medios de prueba utilizados en los juicios individuales.

En lo que respecta al capítulo V, diremos que con el objetivo de determinar el papel del juzgador en la apreciación de la prueba laboral, hablaremos y expondremos con claridad el sistema de valorización de la prueba “de la sana crítica” el desarrollo histórico que ha presentado nuestro derecho laboral, y el contexto en que se aplica a los medios de prueba laborales.

En el capítulo VII, se tendrá el fundamento teórico y práctico de nuestra investigación las conclusiones y recomendaciones que arribamos mas tarde

## CAPITULO I

### “PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, DELIMITACION DEL PROBLEMA Y JUSTIIFICACION”

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Nuestro trabajo es establecer la efectividad de los medios de prueba son utilizados en los juicios individuales ordinarios de trabajo, por lo que se hace necesario entrar a establecer lo que debe entenderse por medios de prueba y prueba en general. Sin detenernos a examinar los distintos significados por no ser este el problema central del que se investiga, siendo suficiente advertir sobre la diferenciación entre ambos conceptos.

Por medios de prueba: se entiende los medios establecidos en la ley y suministrados por las partes a los órganos de control, (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos a fin de formar la convicción de dichos órganos sobre la verdad y existencia de ellos; dicho en otras palabras podemos definirlo como el instrumento de prueba o circunstancia en los que el juez centra su convicción.

La prueba en términos generales se puede definir como: el elemento más relevante dentro del proceso para determinar los hechos. Hugo Alsina en su tratado teórico practico de derecho procesal civil y comercial, explica que estas definiciones son incompletas, por que unas excluyen el concepto de medios de prueba, otras se refieren a ellos exclusivamente y las demás solo aportan una definición de la verdad, mas que todo interesa en esta materia poner de relieve la función que la prueba desempeña en el proceso<sup>1</sup>.Y en lo que respecta a nuestra participación diremos que prueba es: aquel conjunto de razonamiento y conclusiones que han sido extraídos de los medios probatorios reconocidos y admitidos por la ley y que permite al juzgador llegar a establecer la existencia o inexistencia de los hechos discutidos en el proceso.

---

<sup>1</sup> Alsina Hugo, “Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial”. Tercer Tomo, Pág., 225, Argentina 1963.



Ahora bien acordada las definiciones anteriormente citadas, conviene establecer la diferenciación procesal entre los medios de prueba y la prueba en general, ya que se atiende a la relación entre ambas; pero que son de connotación jurídica procesal distinta en la apreciación de su terminología, como bien lo expresa Rocco: se puede diferenciar la prueba del medio de prueba en sentido estricto, son pruebas judiciales las razones o motivos que sirven para llevarle al juez la certeza de los hechos, en tanto que por medios de prueba deben considerarse los elementos o instrumentos utilizados por las partes y el juez, y que suministran esas razones o motivos.<sup>2</sup>

Lo fundamental radica en que el medio de prueba es una actividad procesal, que la ley, permite introducir en el proceso las realidades extrajurídicas y preexistentes que son necesarios para que las partes, cumpliendo las normas sobre la carga de la prueba lleven al juzgador el convencimiento de la realidad de las afirmaciones de hechos controvertidos.<sup>3</sup>

Es decir que la primera se centra en llevar inmerso el hecho demostrativo que se quiere probar y que para ello necesita del medio para lograr llevar a cabo el cumplimiento de lo que se propone al principio del proceso con la prueba; y que en otras palabras diremos que la prueba es el hecho y el medio probatorio el instrumento para hacer valer ese Hecho que se considera cierto y valedero.

En el derecho procesal laboral salvadoreño, poco se escribe de esta rama de derecho, haciendo difícil la tarea de satisfacer de los conocimientos necesarios que se deberían enseñar y aprender en las aulas de clase, en la formación profesional y en el cotidiano vivir de nuestros tiempos como abogados que seremos y de los que ya lo son.

Lo que interesa destacar dentro del proceso laboral salvadoreño como tema de nuestro trabajo de investigación es la efectividad de los medios de prueba en los juicios individuales ordinarios de trabajo. De tal manera diremos que para lograr

---

<sup>2</sup> Ugo Rocco, "Tratado de Derecho Procesal Civil" Parte General, Vol., II Pág., 193, Editorial de Palma Buenos Aires, Argentina 1976

<sup>3</sup> Escribano Mora, Fernando "Revista Venta Jurídica" N° 4, Año II, Vol., 2, Pág. 40, Mes Julio-Diciembre, El Salvador. 2004

establecer la efectividad inmediata de los medios probatorios, radicara en abordar y superar como tesis planteada todos aquellos factores endógenos y exógenos que le restan credibilidad y eficacia jurídica a los medios probatorios dentro del proceso. Que no solo se resumen en uno, si no que existen varias vertientes de dificultades que se encuentran con frecuencia en el proceso.

La situación actual de los medios de prueba a los cuales nos referimos deja la impresión que se debería requerir de una nueva legislación actual, en materia procesal de trabajo pues la actual es de 1972 y no es conforme ante la evolución del derecho laboral. Hablamos todavía de un proceso laboral escrito, del eclecticismo con que se juzga y valora la prueba laboral, de la vulneración a ciertos principios generales de la prueba. De la escasa terminología y complementariedad de los medios de prueba. Sin enfocarnos mucho diremos que poco se aprecia el derecho laboral, y ante tales situaciones y circunstancias resulta difícil cambiar la realidad.

Uno de los problemas en los cuales se centra y que sirve de base en la medición de nuestra afirmación es la arbitrariedad que se pueda cometer en la apreciación de la prueba al momento en que el juzgador valora la prueba por implementación del sistema de la sana crítica, mediante el cual le puede restar efectividad a un medio de prueba, o contrario sensu sumarle efectividad a un medio de prueba que no lo amerita. ya que prevalece la escritura sobre la oralidad y a veces se da una mixtura y que decir de la apreciación subjetiva que hace el juez al momento en que valora la prueba realizando una apreciación muy personal muy íntimo del juzgador. El problema matriz de la efectividad de los medios de prueba en los juicios individuales ordinarios de trabajo, no solo compete al juez de lo laboral al momento en que la valora, si no que también a las partes que de manera alguna son los que están obligados a tener las bases suficientes para saber utilizar los medios de prueba en esta clase de juicio. El tema de los medios probatorios es sumamente importante en materia laboral, es donde el conocimiento de los mismos tiene mayor importancia, pero ocurre que son mal comprendidos, mal utilizados, y hasta ignorados en esta incomprensión e ignorancia no solo es de las

personas que desconocen por completo las leyes, si no que también los versados y todavía mas de algunos jueces de lo laboral.

Los tribunales de lo laboral, serán quienes en gran medida determinaran nuestras afirmaciones al incurrir en las apreciaciones hechas anteriormente y que serán investigadas.

Es con este problema que empezaremos nuestro trabajo de investigación y en esta iniciación es que hemos querido exponer con claridad el contexto en que se desarrollara la efectividad o ineffectividad de los medios de prueba.

## **1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

¿Cuales son los factores endógenos y exógenos que inciden en la efectividad de los medios de prueba laborales?

## **1.3. DELIMITACION DEL PROBLEMA**

La importancia del tema que hoy estudiamos se refleja en establecer en que medida son efectivos los medios de prueba, en los juicios individuales ordinarios de trabajo, consecuentemente se hace necesario delimitar el problema a investigar, para evitar caer en el error de la generalidad y poca apreciación del tema. Para ello conviene definir el contexto teórico, espacial y temporal, en que realizaremos la investigación propuesta; por lo que a continuación pormenorizamos los aspectos teóricos y prácticos a dilucidar. como: el contexto teórico del problema, la zona geográfica en que será desarrollada la investigación, y el espacio temporal de la misma.

### **Delimitación Teórica.**

Se investigará el ofrecimiento, utilización y valoración de los medios de prueba en el derecho laboral salvadoreño, específicamente en los juicios individuales ordinarios de trabajo, del cual esperamos establecer los parámetros necesarios que nos permitan concluir, sobre la efectividad de los medios probatorios, pero no en su generalidad si no los que ameritan usarse nada mas al tipo de juicio que nos referimos, por estimar razones practicas. a si mismo en la apreciación de la prueba mediante el sistema de valoración de la sana critica, se estudiara el funcionamiento desmesurado de este sistema, sin dejar de lado el desmedido procedimiento probatorio que el legislador estableció para cada medio de prueba.

### **Delimitación Geográfica.**

Nuestra área geográfica comprende el área metropolitana, aunque el interés es de carácter general, y que por razones de viabilidad visitaremos: los Juzgados de lo Laboral, por ser instituciones que tienden a representar, y defender los derechos de los trabajadores, y que en cierta medida nos brindaran información de campo necesaria para nuestra investigación.

### **Delimitación Temporal.**

Se ha establecido como parámetro de tiempo, el periodo comprendido entre los años 2007, 2008 para el desarrollo del tema objeto de nuestro estudio, por ser este más que suficiente para desarrollar lo puntualizado anteriormente.

#### **1.4. JUSTIFICACION**

La temática que hoy planteamos y que se intitula “los medios de prueba en los juicios individuales ordinarios de trabajo” representa un tema de interés actual sumamente dedicado a establecer todos aquellos factores que permiten la efectividad de los medios probatorios ante los problemas que pueden ser susceptibles desde el ofrecimiento del medio de prueba hasta la resolución final del mismo.

En muchas oportunidades, en nuestro medio el hombre trabajador es despedido injustamente o pueda ser que sufra un accidente de trabajo; que en razón de haber previamente hablado y concientizado con el patrono sobre las exigencias de los derechos del cual se hace el trabajador acreedor al incurrir en estas situaciones que previamente están reguladas como derechos del trabajador en el código laboral, el patrono responde de manera negativa a las expectativas del trabajador de reclamar su legítimo derecho de indemnización, es entonces que al trabajador le surge la necesidad de probar los hechos para hacer valer sus afirmaciones y reivindicar su legítimo derecho que ha sido menoscabado sin justificación o explicación alguna que pudiese dar la razón al patrono. Y que por lo tanto se avoca a las instituciones pertinentes o en su caso a sus abogados particulares los cuales tendrán que hacer uso de los medios de prueba existentes que la ley les otorga actuando en calidad de parte actora, siendo los principales obligados a probar la afirmación del hecho que se ventilo en los tribunales laborales y del cual se desea que resuelva favorablemente.

La importancia del tema que hoy retomamos trasciende en la actualidad, a hacer consideraciones muy críticas y razonadas sobre cada medio probatorio utilizado en los juicios individuales ordinarios de trabajo, a fin que mediante la investigación pretendemos establecer los lineamientos necesarios en la utilización de la prueba laboral en esta clase de juicios, para evitar que en la realidad jurídica se conciba la prueba laboral como ineficaz e insuficiente por la desactualización

procedimental que representa la prueba ante la evolución que en nuestro medio han presentado otras ramas del derecho. Y ya que hemos analizado que no han sido suficientemente estudiado a plenitud y han quedado vacíos jurídicos que han sido vistos cuidadosamente por los estudiosos del derecho. Por lo que se hace el esfuerzo de proyectar El manejo de cada medio probatorio con el mayor grado de exactitud posible, logrando la efectividad del mismo en beneficio del trabajador o persona a quien se represente; o en su caso denunciar la inoperancia de algún medio probatorio por factores endógenos y exógenos que llevan implícito el procedimiento laboral, la valoración de la prueba y el grado de conocimiento y proyección que se tenga por parte del abogado en la utilización del medio de prueba.

En su momento los aportes que se obtengan de la investigación y que se presentaran en el presente trabajo serán las respuestas planteadas a nuestras interrogantes, pero que además queremos proporcionar de manera convincente nuestra idea principal de abogar por un nuevo código laboral y procesal laboral en donde se retomen aspectos muy importantes de carácter procesal que en su regulación actual han sido deficitarios y muy poco comprendidos por aquellos que son versados en esta materia. Por lo que de manera general resumimos los aportes que continuación señalamos:

- El análisis crítico que se efectuara sobre los medios de prueba.
- Las herramientas y técnicas que se darán a conocer para la utilización del medio de prueba.
- El detalle pormenorizado de los factores relevantes en la apreciación de la prueba.
- Se presentara una información actual y novedosa que ayude al lector en la comprensión de estos temas de mucha trascendencia.

- Se hace el esfuerzo por abordar aspectos no muy discutidos y planteados en el derecho procesal laboral, ¿Cómo si en realidad existe o no autonomía del derecho procesal laboral?

En nuestro medio no es muy usual dedicar el tiempo para escribir, redactar o hablar sobre el derecho laboral y procesal laboral, no es muy discutido, ni siquiera se le da la importancia suficiente a esta rama del derecho por parte de estudiantes y abogados por razones personales de formación profesional que están fuera del alcance de cualquiera que pretenda conocerlas, mediante el estudio de investigación sobre los medios de prueba y el derecho procesal laboral salvadoreño.

Por lo que nuestra investigación será un trabajo de investigación en la cual puede servir de guía o referencia para el que haga uso de los medios de prueba laborales, llenando así los vacíos teóricos que atañe nuestra legislación laboral, a si mismo tratamos de plantear en su momento el procedimiento que nosotros consideraríamos adecuado y las razones que lo sostienen. Haciendo posible sustentar a través de nuestros aportes y recomendaciones llenar vacíos legales, teóricos y procesales, de la prueba laboral.

La aplicación de los medios de prueba en el derecho procesal laboral presenta una serie de problemas que se han puntualizado anteriormente, pero que nosotros tratamos de plantear las posibles soluciones más inmediatas para hacer uso de estos, dejamos plasmada las ideas principales en el desarrollo de los medios de prueba que presentamos, haciendo un análisis de la legislación laboral, y la información de campo el cual nos permitirá solventar los problemas que se puedan presentar en el proceso. Dando lugar a erradicar el des uso, y mala aplicación del medio probatorio, como también fijaremos el criterio utilizado por los juzgadores de lo laboral en la apreciación de la prueba, la cual nos permitirá saber la exactitud o arbitrariedad con la que se aprecian los medios probatorios con la implementación del sistema de la sana crítica.

El beneficio que traerá aparejada la investigación no es de carácter personal, es orientado a la comunidad jurídica al servir como texto de referencia y material bibliográfico utilizado por estudiantes y profesionales del derecho. Que facilitara el aprendizaje y discrepan las dudas que se tengan, no obstante servirá también como antecedente cuando se incurra en el futuro en posibles investigaciones de los medios de prueba. Pero que mas aun el beneficio se ve reflejado en la universidad nacional de el salvador, al realizar un trabajo merecedor acorde al tipo de profesional y proyección que ha trascendido toda una larga trayectoria de excelencia académica que gradúa buenos profesionales de muchos valores y muy competitivos.



## **CAPITULO II**

### **“DEL JUICIO INDIVIDUAL ORDINARIO DE TRABAJO.”**

El presente capítulo tiene como objeto desarrollar lo concerniente al juicio individual ordinario de trabajo, ha manera que se denote su estructura, sus fases y sus aspectos más importantes dentro de esta clase de juicio. Para que de esta forma se tenga una noción más clara de los medios de prueba en esta clase de juicio.

Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera más justa posible, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el trabajador. El derecho del trabajo nació cobijado por un conjunto de las más variadas doctrinas sociales: primero, un liberalismo que lo negaba, después un socialismo que lo propiciaba, hasta llegar a un intervencionismo del estado que lo estructura, pasando por la filosofía que de una u otra manera auspiciaron su nacimiento y desarrollo, como lo fueron el sindicalismo, socialismo utópico, el anarquismo, la doctrina social católica.

En materia laboral al surgir los conflictos individuales de trabajo existen dos clases de procedimientos encargados de resolver dichos conflictos los cuales son: el juicio individual ordinario de trabajo y los procedimientos especiales que comprenden los juicios de única instancia, el juicio de suspensión de contrato individual de trabajo y el procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales.

## **2.1. DEFINICION.**

Para: Manuel Osorio, juicio ordinario es aquel que por sus trámites más largos y solemnes, ofrece a las partes mayores oportunidades y mejores garantías para su defensa de sus derechos.<sup>4</sup>

La definición legal que da nuestro código de trabajo en su artículo 378, es la siguiente: Juicio Individual Ordinario de Trabajo es: es aquel en que el total de lo reclamado excede de doscientos colones o es de valor indeterminado,

El Juicio Ordinario de Trabajo en la Legislación Salvadoreña. Suele definirse el juicio, señalando que es: “La controversia y decisión legítima de una causa ante y por el Juez competente, o sea, la legítima discusión de un negocio o entre el actor y el reo ante el Juez competente, que la dirige con su decisión o sentencia definitiva”.<sup>5</sup>

Toda acción entre las partes sobre la reclamación de un derecho en materia laboral se seguirá lo dispuesto en los artículos procedentes para cada juicio, siendo así el juicio ordinario de trabajo, supeditado a los casos en que el mismo código de trabajo le establece. Para que se han ventiladas dichas pretensiones en esta clase de juicio.

El juicio ordinario individual de trabajo está regulado por un total de 52 artículos que van desde el 369 al 421 y comprenden lo relativo 1-) a la jurisdicción, competencia y capacidad para las partes 2-) la demanda, la citación a conciliación y el emplazamiento 3-) la contestación de la demanda, 4-) apertura a prueba 5-) la sentencia.

El juicio individual ordinario de trabajo es de trámites cortos con el objeto de darle cumplimiento al mandato constitucional en su artículo 49 inc. 1º que expresa: “se establece la jurisdicción especial de trabajo, los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos.

---

<sup>4</sup> Osorio Manuel “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales” Editorial Heliasta, Buenos Aires 1982

<sup>5</sup> Escriche, Joaquín. “Diccionario Razonado de Jurisprudencia y Legislación”, Medir 1876.

### **Los elementos de todo juicio son:**

- a) discusión sobre un derecho cuestionado;
- b) partes que discuten o cuestionan;
- c) Juez que juzga y falla;
- d) Ley, conforme a cuyas reglas se instruye el proceso”<sup>6</sup>

## **2.2. PROCEDIMIENTOS PRELIMINARES.**

### **La Acción**

El termino acción gramaticalmente posee varias acepciones en sentido estricto significa movimiento , en el campo del derecho procesal, en sentido formal, puede significar derecho o demanda, y en sentido material puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial.<sup>7</sup>

Para Giuseppe Chiovenda la acción: es el derecho público cívico, subjetivo, abstracto y Autónomo que tiene toda persona, natural o jurídica para obtener la aplicación de la jurisdicción del estado, a un caso concreto mediante una sentencia y a través de un proceso, con el fin de obtener la declaración, la realización la satisfacción coactiva o la pretensión cautelar de los derechos o relaciones jurídicas materiales consagrados en el derecho objetivo quien pretende tener quien la ejercita.<sup>8</sup>

Según Eduardo Couture la Acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de Derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión, este poder comprende al individuo en cuanto tal, como un atributo de su personalidad.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Guillermo Cabanellas, “Diccionario de Derecho Usual” Tomo II, Pág. 451, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1962.

<sup>7</sup> Tena Suck, Rafael. “Derecho Procesal de Trabajo” Pág. 32 Editorial Trillas, 5ª Edición. México 1997.

<sup>8</sup> Giuseppe Chiovenda, “Principios del Derecho Procesal Civil” Pag.6 Editorial Madrid 1992.

<sup>9</sup> Eduardo Couture, “Estudios de Derecho Procesal Civil” Tomo III, Pág. 57. Buenos Aires, 1951.

En la actualidad la acción tiene su fundamento en la iniciativa (que es de carácter personal) y en el poder de reclamar (que es de carácter abstracto)

En síntesis el derecho de acción es la facultad de poner en movimiento al órgano judicial para que esta declare o haga realizar un derecho. El derecho de acción pretende la intervención de estado y la prestación de la actividad jurisdiccional para la declaración o realización coactiva de los intereses materiales o procesales protegidos en abstractos por las normas de derecho adjetivo.

### **Elementos de la Acción**

Cuando hablamos de los elementos de la acción en realidad nos estamos refiriendo a la estructura de la pretensión. La mayoría de los tratadistas hablan de elementos subjetivos y elementos objetivos.

El **elemento subjetivo**: Se refiere básicamente a los sujetos de la relación procesal: el demandante que ejerce la pretensión a través de la demanda; el demandado que puede reconocer esa pretensión, desconocer o reconvenir, y el juez frente al cual se actúa.

El **elemento objetivo**: son los elementos materiales que permite la transformación del derecho vulnerado. O de acuerdo a la naturaleza de un proceso: la creación de un nuevo derecho, el reconocimiento de un derecho, o la modificación de un estado - el casado en divorciado -.

La doctrina más generalizada considera como elementos de la acción a saber los siguientes:

- ✓ Los sujetos.
- ✓ La Causa.
- ✓ El Interés.
- ✓ El Objeto.

### **a-Los sujetos.**

Que son el sujeto activo que corresponde el poder de obrar, y el pasivo frente al cual corresponde el poder de obrar. (Actor y Demandado.)

Estos sujetos tienen dos clases de intereses: interés procesal e interés material. El interés procesal es la acción y la pretensión deducida a través de la demanda frente al juez. En cambio el interés material es deducido frente al demandado.

### **b-La Causa.**

Que es el hecho o el acto jurídico, que origina la acción (Causa Pretendí) Es la razón jurídica de la acción y de la pretensión. Es decir se asimila a la posibilidad jurídica porque la causa necesariamente tiene que estar amparada por el derecho sustantivo. Es decir frente a la razón del hecho histórico, encontramos la razón jurídica.

### **c- El Interés.**

Es el fundamento para que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción, o bien el interés es la medida de la acción. (Elemento económico-patrimonial o moral de la acción) sin este requisito sería un caso absurdo de derecho.

### **d-El Objeto.**

Es decir que se trata del efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide. (petitum) es el Elemento objetivo y base material que en determinado momento ha sido vulnerado y que pondrá en ejercicio la acción, la pretensión a través de la demanda.<sup>10</sup>

### **Caracteres de la Acción**

Los caracteres de la acción procesal son:

---

<sup>10</sup> Tena Suck, Ob. Cit. Pág. 33.

- Prescripción: que se entiende como el termino previamente establecido por la ley para interponer la acción. El cual está señalado en nuestro Código de Trabajo, en los Artículos 610 al 618.
- Caducidad: la cual implica la terminación de los términos y plazos señalados por la ley, sin haber hecho uso de ellos dejando fuera la posibilidad de que las partes ejerciten las acciones que precluyeron.

### **Capacidad Procesal**

En el proceso laboral intervienen diferentes personas en contraposición de los intereses a las que se les llama partes y se diferencian del órgano jurisdiccional, el cual interviene como representante del poder estatal persiguiendo un interés común, mientras que aquella lo hace para provecho propio

Pueden ser parte dentro de una relación jurídica procesal, regulado por la ley. De la que se deriven facultades y deberes que se traducen en efectos procesales.

Los procesalistas distinguen: “la capacidad para ser parte” y “la capacidad para obrar en juicio.” Siendo conveniente estimar este aspecto entramos en su diferenciación por lo que **capacidad para ser parte** es lo mismo que derecho-habiente; capacidad que pertenece inherentemente, a fortiori, a todas las personas, físicas naturales o jurídicas, el incapaz y el menor de edad tienen esa capacidad aunque no tienen reconocida capacidad negocial; y cuando alguien en representación de ellos comparece, lo hace por el interés de ellos sustituyéndoles. **La capacidad para obrar en juicio** o accionar o capacidad procesal, la tiene el que de por si puede comparecer en juicio y no los incapaces y menores. Por ejemplo no la tienen en una legislación (que ya no la hay) aquellos que no están suspensos de sus derechos, estas personas comparecerán por medio de su representante o curador.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Piero Calamandrei, “Derecho Procesal Civil”. Pág. 194. Harla 1997.

Por su parte el autor Hugo Rocco habla de que “la titularidad de la relación jurídica sustancial, no coincide con la autorización o legitimación para obrar” que solo quien esta legitimando para obrar o contradecir puede asumir la calidad de parte o sea de actor o demandado.<sup>12</sup>

En nuestro medio la distinción se expresa “parte material” o derecho-habiente, verdadero interesado, y “parte procesal” el que obra por otro. Con el avance de la sociedad, la ley hace excepciones: puede alguien no tener en general la capacidad de administración de sus bienes, pero en ciertos campos tiene esa capacidad. Como por ejemplo en la esfera laboral el menor trabajador de 12 años aunque menor de 18 años puede comparecer en juicio por medio de su representante o procurador. Según lo dispone el artículo 376 del código de trabajo.

### **Concepto de Parte.**

Etimológicamente parte presupone significar cada una de las porciones en que se divide un todo. Siendo así en palabras de Giuseppe Chiovenda parte es: el que Demanda en nombre propio o en cuyo nombre es Demandada una actuación de la ley y aquel frente al cual esta es Demandada

Por su parte Devis Echandia nos dice que parte es: aquel que estando legitimado para obrar o contradecir gestiona en nombre propio la realización de una relación jurídica de la que afirma ser titular, o bien de una relación jurídica de la que afirma ser titular otro sujeto que puede comparecer o no comparecer en juicio.

Parte entonces es: toda persona física o jurídica que ha pedido protección al órgano jurisdiccional en nombre propio o en cuyo nombre se reclama una actuación de la ley y aquel frente al cual se reclama dicha pretensión.

Se debe mencionar que aparte del órgano jurisdiccional que no es parte en el proceso, puede intervenir otra persona quien es diferente procesalmente como tercero.

---

<sup>12</sup> Ugo Rocco, “Teoría General del Proceso”, Pág. 374. Editorial Porrúa, 1979.

Tercero procesal: es el sujeto que no goza de la condición de parte, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas, relación que puede variar desde una absoluta extrañeza al proceso. (Testigos peritos.) Hasta una plena participación en sus resultados como ocurre por ejemplo con los sucesores o partícipes del patrono.

### **Tipos de Parte.**

Según su composición: hay partes simples y partes múltiples, los primeros integradas por un solo sujeto que es el caso mas común en que interviene un solo actor frente a un solo demandado. Las segundas compuestas por dos o más sujetos lo que da nacimiento al fenómeno de la pluralidad de partes (los llamados litisconsorcios) en el caso laboral se dan conflictos colectivos de trabajo

Según su situación: hay partes principales y partes accesorias. Las primeras no están subordinadas a ninguna persona. Las segundas por el contrario fijadas a la actuación de una parte principal.

Según su repercusión: hay partes directas e indirectas. Las primeras son aquellas cuya actividad se agota en su esfera jurídica, las segundas, son aquellas cuya actividad trasciende a la esfera jurídica de otros sujetos distintos al proceso.<sup>13</sup>

## **2.3. JURISDICCION Y COMPETENCIA.**

Al referirnos al juicio individual ordinario de trabajo se hace necesario hacer referencia a la jurisdicción y competencia de los tribunales encargados de dirimir los diferentes conflictos individuales.

### **2.3.1. Jurisdicción.**

Es la potestad juzgar y ejecutar lo juzgado en todo tipo de procesos que corresponde exclusivamente a los jueces y tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimientos que las mismas establezcan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Aldo Bacre, "Teoría General del Proceso". Tomo I y II, Pág. 16. Edit. Abeledo Perrot, Buenos Aires. 1996,

<sup>14</sup> Fairen Guillen, Víctor. "Teoría General del Derecho Procesal", 1ª Edición. Pág. 103. México, 1992



La definición más aceptada mayoritariamente por la doctrina es la del tratadista Hugo Rocco cuando dice: la función jurisdiccional es, pues, la actividad con que el estado interviene a instancias de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.<sup>15</sup>

Muchas y muy variadas pueden ser las acepciones que tratan de definir la jurisdicción pero que sin embargo nos han servido de parámetro para poder dar nuestra definición.

En sentido estricto por jurisdicción se entiende la facultad de administrar justicia, función pública encomendada a un órgano del estado, que tiene por fin la realización o declaración del derecho mediante la actuación de la ley a casos concretos.

La jurisdicción es Autónoma puesto que cada estado la ejerce soberanamente y es exclusiva, tanto en el sentido de que los particulares no pueden ejercerla, por que cada estado la aplica con presidencia y exclusión de los otros y debe ser independiente frente a otros órganos del estado y a los particulares.

En cuanto a materia procesal laboral podemos decir que el artículo 49 de la constitución se establece la jurisdicción especial de trabajo, y en libro IV, Titulo Primero del Código de Trabajo se regula la Jurisdicción y Competencia Laboral.

### **Función de la Jurisdicción.**

La actividad de dirimir conflictos y decidir controversias es uno de los fines primarios del Estado. Sin esa función el Estado no se concibe como tal. Privados

---

<sup>15</sup> Rocco; Ob. Cit. Pág. 49.

los individuos de la facultad de hacer justicia por su mano, el orden jurídico les ha investido del derecho de acción y al Estado del deber de Jurisdicción.<sup>16</sup>

### **Objeto de la Jurisdicción.**

El objeto de la actividad jurisdiccional es, la declaración coactiva y concreta de los intereses protegidos en abstracto por las normas de derecho objetivo, cuando por inobservancia de las mismas son insatisfechos por aquellos a quienes las normas jurídicas se refieren y tal protección la realización. Se llevara a cargo de los órganos encargados de administrar justicia a través de un proceso.

### **Caracteres de la Jurisdicción.**

- La jurisdicción de trabajo tiene una finalidad esencialmente pública, en tanto que el fin de la jurisdicción civil es privado, es decir, un conflicto civil importa. Solo a las partes, pero un conflicto obrero-patronal de especie colectivo, interesa a toda la sociedad.
- La jurisdicción de trabajo, desde el punto de vista formal, ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el poder judicial, ya que el desarrollo del proceso laboral, tiene Analogía con el derecho procesal civil, aunque, claro con caracteres especiales que diferencian ambos procesos.
- La jurisdicción de trabajo es francamente proteccionista de la clase económicamente débil, pues la ley debe ser interpretada en forma tal que proteja al trabajador, pero sin atacar los derechos del patrón.
- La jurisdicción de trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos de trabajo, aun más que por la cuantía, dijéramos que el carácter determinante de la competencia, como limite de la jurisdicción

---

<sup>16</sup> Couture J. ; Ob. Cit Pág. 65

laboral es la clase de conflictos, o sea que la materia de la jurisdicción en su carácter esencial.<sup>17</sup>

### **2.3.2. Competencia.**

#### **Concepto.**

Para Jaime Guasp es la atribución de un determinado órgano jurisdiccional de ciertas pretensiones con preferencia a los demás órganos de jurisdicción.<sup>18</sup>

Siendo el campo del derecho procesal muchas las definiciones sobre la competencia tratamos de establecer la más acertada que conlleve en si una idea más clara de lo que es competencia por eso podríamos decir que competencia es el poder deber del estado que tiene a través del órgano jurisdiccional de resolver conflictos jurídicos.

Pero que en consenso decidimos que el concepto de competencia significa para nosotros: la aptitud legal que tiene un juez para conocer válidamente de un conflicto jurídico sometido a su conocimiento con exclusión de los demás.

La relación entre la jurisdicción y la competencia, es la relación que existe entre el todo y la parte. La jurisdicción es el todo y la competencia es la parte.

Al referirnos a la competencia laboral, habrá que decir que la jurisdicción es una sola, pero que en virtud de la división de trabajo, pues sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de proceso, es por lo que se ha dado origen a los criterios para determinar la competencia laboral. Siendo entre ellos los siguientes:

---

<sup>17</sup> Porras López, Armando." Derecho Procesal de Trabajo". Pág. 136, Editorial José M.Jr. Puebla México 1975

<sup>18</sup> Guasp, Jaime, "Derecho Procesal Civil" Tomo I, Pág. 68. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1968.

<b><u>Competencia por Razón del Territorio</u></b>	Art.6. Inciso 8,9, y 20 de la L.O.J. 371,373 del Código de Trabajo.
<b><u>Competencia en Razón de la Cuantía</u></b>	Solo se aplica para determinar el proceso a seguir, pero no varía en cuanto al tribunal, ya que siempre es el de la instancia. Art. 378,425. Del Código de Trabajo
<b><u>Competencia por Razón del Grado</u></b>	Art.369,370 del Código de Trabajo
<b><u>Competencia en Razón de la Materia</u></b>	Art.369,370 del Código de Trabajo

### **La Competencia Territorial**

Es aquella que se determina por la división territorial y distribución de los jueces en dichos territorios.<sup>19</sup> El territorio es el ámbito espacial dentro del cual el juzgador puede ejercer válidamente su función jurisdiccional de entre los varios de igual de grado.

La competencia Territorial se encuentra regulada en la ley orgánica judicial en el artículo 20. Al decir el número de tribunales de lo laboral que habrán en todo el territorio al establecer que: al departamento de san salvador habrá el número de cinco juzgados de lo laboral, en nueva san salvador habrá un juzgado de lo laboral y respectivamente lo habrá en número de uno en los departamentos de Santa Ana, Sonsonate y San miguel además se seguirá lo dispuesto en los artículos 371, y 373 del Código de Trabajo.

### **La Competencia Por Razón de la Cuantía.**

Es aquella que se determina en virtud de un elemento económico, o patrimonial valor o cuantía del conflicto,<sup>20</sup> y el criterio de la cuantía o del valor toma en cuenta el quantum la cantidad en la que se puede estimar el valor del litigio. De

<sup>19</sup> Porras López; Ob. Cit. Pág. 148.

<sup>20</sup> Ibídem. Pág. 149

este criterio podemos hablar del juicio ordinario cuando se cita el artículo 378, y 425. Del Código de Trabajo.

### **La Competencia en Razón de Grado o Función.**

Es aquella por virtud del cual los distintos órganos jurisdiccionales son diversas instancias y en consecuencia existen varios grados de conocimiento de parte de los juzgados de lo laboral.<sup>21</sup>

El ejercicio de la función jurisdiccional no se agota con una sola cognición, es decir con el conocimiento y decisión del litigio por parte de un solo juzgador. Es un criterio para determinar la competencia según que un litigio determinado haya sido sometido o no al conocimiento de un juez. Por lo que este criterio atiende al modo de ser el proceso.

En el Artículo 369. Establece que conoce en primera instancia los jueces con jurisdicción en materia de trabajo sobre:

- Las acciones.
- Excepciones y recursos.
- Los conflictos individuales.
- Y Los conflictos Colectivos de Trabajo de Carácter Jurídico.

Las cámaras de segunda instancia de lo laboral conocerán de los asuntos siguientes:

- De los juicios individuales de trabajo contra el Estado. Artículo 370. Del C.Tr.

---

<sup>21</sup> Porras López; Ob. Cit. Pág. 149

- Las Apelaciones. Según lo dispone el Artículo 572. Del C.Tr.

Entre otras... etc.

### **La Competencia en Razón de la Materia**

Es aquella que se determina por la naturaleza del negocio. Este criterio se basa en el contenido de las normas sustantivas y regulan el litigio o conflicto sometido al proceso. Nos permite conocer cuando un litigio debe ser sometido a los tribunales de trabajo, atendiendo al modo y materia del litigio.

Esta clase de competencia es improrrogable según lo establece el Artículo 373. Del Código de Trabajo. En su primera parte dice: la jurisdicción de trabajo es improrrogable excepto en el caso del inc. Sexto del Artículo 422. Que dice: cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación, a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión.

### **Diferencias entre Jurisdicción y Competencia**

- ✓ La jurisdicción es un poder que conserva toda su fuerza cualquiera sea el juez que la ejerza.
- ✓ La competencia es la medida en que la jurisdicción se divide entre las diversas autoridades judiciales.
- ✓ La competencia es el poder perteneciente al juez considerado en particular.
- ✓ La jurisdicción es el poder perteneciente a todos los jueces en su conjunto.

- ✓ Un juez competente es un juez con jurisdicción, pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción pero sin competencia.

#### **2.4. CLASIFICACION DE LOS JUICIOS INDIVIDUALES ORDINARIOS DE TRABAJO**

Nuestra legislación laboral clasifica los juicios individuales de trabajo de la siguiente manera:

Juicios de Hecho y Juicios de Mero Derecho

Los Juicios de Hecho se Clasifican a su vez en:

- ✓ Juicios Ordinarios y
- ✓ Juicios Especiales.

El Juicio de Mero Derecho, es aquel en el cual solo se disputa sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada justificando los hechos con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos o por expreso consentimiento de las partes (Art. 514 Pr. Y 396 C.Tr.) En estos juicios no hay mayor procedimiento, ya que una vez interpuesta la demanda, al contestarse queda lista para dictar sentencia.

Al atender la clasificación del Juicio Individual Ordinario diremos que los Juicios de Hecho se subdividen en: Juicio Individual Ordinario y Juicios Especiales. Por lo tanto queda comprendido dentro del Juicio de Hecho.

El Juicio Individual Ordinario es aquel en que el total de lo reclamado excede de doscientos colones o es de valor indeterminado, se origina con la demanda, la cual puede interponerse de forma verbal o escrita, aunque debe mencionarse que en San Salvador la demanda es solo por escrito, y es la autoridad respectiva quien determina el tipo de procedimiento a seguir con base a sus pretensiones.

Entre las causas por las que se puede iniciar un juicio individual de trabajo según

su cuantía pueden ser:

- ✓ Por el reclamo de indemnización por despido
- ✓ Por incumplimiento en el pago de salarios
- ✓ Por el reclamo de indemnización por riesgos profesionales o comunes
- ✓ Otros

## **2.5. ETAPAS DEL JUICIO INDIVIDUAL.**

Podemos afirmar que los trámites en el juicio individual ordinario de trabajo son los siguientes:

- a) La Demanda verbal o escrita.
- b) Cita a conciliación.
- c) Puede haber modificación o ampliación de la demanda antes de la audiencia.
- d) Audiencia Conciliatoria.
- e) Contestación de la demanda o Declaratoria de la Rebeldía.
- f) Apertura a Prueba.
- g) Resolución mediante el cual se Cierra el Juicio.
- h) La sentencia.
- i) Ejecución de la Sentencia.



## ✓ LA DEMANDA.

La demanda es el acto de parte consistente en una declaración de voluntad, expresada por escrito o palabra dirigida al órgano judicial, para iniciar un proceso con el fin de obtener una tutela jurídica.

Los requisitos que debe contener la demanda están señalados en Artículo 379. Del Código de Trabajo.

- 1) Designación del juez ante quien se interpone;
- 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
- 3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible;
- 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;
- 5) Relación de los hechos;
- 6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.
- 7) Peticiones en términos precisos;
- 8) Lugar y fecha; y
- 9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.

La demanda debe ser presentada con todas las copias, según sean el número de demandados, Art. 386, C.Tr. En San salvador se lleva a la Secretaria de recepción de demandas y por escrito.

Si la demanda fuere verbal de su modificación o ampliación se sacaran las copias expresadas para los mismos efectos.

Si la demanda no cumpliera con los requisitos planteados en el Artículo 379, del C.Tr. el juez tendrá que ordenar al actor que subsane las omisiones señalizadas en forma conveniente, para el plazo de tres días siguientes al de la notificación de la resolución. Si no la hiciera el actor el juez declarara inadmisibile la demanda. Artículo 381 del Código de Trabajo.

La modificación y ampliación de la demanda se hará por una solo vez siempre y cuando se haga antes de la fecha fijada para la audiencia conciliatoria. Artículo 383, del C.Tr.

El efecto de la interposición de la demanda laboral será el establecido en Artículo 382, del C.Tr. Que dice: Una vez interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio. En consecuencia se pretende darle cumplimiento al principio de oficialidad del proceso laboral.

#### ✓ **CITA A CONCILIACION.**

Dentro de nuestro Código de Trabajo el paso procesal inmediato posterior después de la interposición de la demanda es la cita a conciliación, que equivale al emplazamiento.

Si la demanda presentada al tribunal reúne los requisitos establecidos por la ley en el Art. 379. C. Tr. El juez admite y cita inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia de donde se les ubica a las partes.

En materia laboral la cita a conciliación equivale al emplazamiento debido a que tal providencia se realizan al mismo tiempo tres actos, se notifica, se cita a las partes para que concurran a un acto judicial que en este caso es la conciliación; y se emplaza, logrando así la celeridad del proceso.

En el proceso individual de trabajo, la cita a conciliación tiene calidad de emplazamiento para contestar la demanda, lo anterior difiere de la forma en que de acuerdo al derecho común se efectúa tal diligencia y pareciera que la citación y el emplazamiento son actos similares, lo cual no es así, a través de la citación se comunica a una persona la orden de comparecer en sede judicial a determinado acto; el emplazamiento tiene la función de llamar al demandado para que comparezca a hacer uso de sus derechos, en la primera hay un señalamiento de día y hora para la diligencia, en este se fija un plazo, sin embargo en materia laboral se introduce esa novedad consistente en que verificada la cita a conciliación se entiende que se ha emplazado al demandado para que conteste la demanda<sup>22</sup>

La citación se hace mediante la entrega al demandado de una copia de la demanda y de una esquila que contenga copia íntegra del auto que señale lugar, día, y hora de la celebración de la conciliación.

#### ✓ LA CONCILIACION.

La conciliación en nuestro sistema procesal laboral es parte integrante del juicio ordinario de trabajo, y todo lo en ella se realiza puede llegar a producir una serie de consecuencias o efectos esenciales, los cuales pueden revelarse en la sentencia definitiva. Asimismo, la no comparecencia de una de las partes también produce sus consecuencias para el derecho de la parte que no compareció.

La conciliación es una de las etapas más importantes del proceso laboral, en ella se busca dar pronta solución al conflicto en beneficio del trabajador.

El desarrollo de la audiencia conciliatoria no puede prescindirse de la ausencia de una de las partes por que para conciliar es necesario la presencia de ambas partes. Si la conciliación se lleva a cabo y se obtiene. Por acuerdos de las partes, satisfechos de sus pretensiones en la conciliación. Tendrá el efecto de una sentencia ejecutoriada. Tal y como lo establece el Artículo 422. Del C. Tr.

---

<sup>22</sup> Sentencia 416-Cámara 1° de lo laboral, de fecha catorce de marzo del dos mil uno.

### ✓ **CONTESTACION DE LA DEMANDA Y REBELDIA.**

Puede acontecer que en la conciliación no se logre ningún avenimiento, en tal virtud el demandado deberá contestar la demanda. Asimismo, puede suceder que solamente se haya logrado un avenimiento parcial, entre el actor y el reo, en tal caso el demandado deberá contestar sobre todos aquellos puntos en los que no fue posible conciliar.

La contestación de la demanda es en el fondo el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, desde el punto de vista de la situación del demandado. Por lo que los plazos y solemnidades que debe llevar la contestación de la demanda y así mismo los momentos en que se puede contestar la demanda están previstos por el Artículo 392, del C. Tr.

Ahora bien, la contestación de la demanda cuando ésta es escrita, deberá ser presentada con tantas copias como demandantes haya, las que se entregarán a éstos cuando se les haga la notificación respectiva, o sea, la notificación del auto en que se tiene por contestada la demanda en los términos expuestos por el demandado.

La rebeldía el incumplimiento de la carga de comparecer al proceso cae sobre el demandado, la omisión a una carga procesal conlleva en si mismo que se le declare rebelde, no obstante la de demanda se tendrá por contestada en forma negativa. Dando lugar a que no se le hagan saber de las notificaciones posteriores a la fecha en que se declare rebelde, pudiendo a demás retomar el proceso en el estado que se encuentre sin prueba o con prueba, y la sentencia pronunciada en rebeldía en primera y segunda instancia causa ejecutoria contra el rebelde

### ✓ **APERTURA A PRUEBA.**

En lo que respecta a este apartado sin detenernos muchos diremos sobre la prueba solo, lo que se refiere a los plazos, y medios de prueba admitidos por el código de trabajo por ser este el tema principal de nuestro trabajo de investigación.

La apertura a prueba, se da en el término de ocho días, contados a partir del auto que declara abierto a prueba. Declarado por el tribunal de lo laboral, en base al artículo 396, del código de trabajo.

La prueba tiene por objeto establecer en juicio la verdad de los hechos controvertidos, con esta premisa y De conformidad a lo que determina nuestro Código de Trabajo, los medios de Prueba admitidos son en consecuencia los siguientes:

- ✓ Confesión.
- ✓ Presunciones
- ✓ Instrumentos
- ✓ Documental
- ✓ Dictámenes periciales.
- ✓ Reconocimiento e Inspección Judicial.
- ✓ Testimonial
- ✓ Juramento Estimatorio.

Los medio de prueba son los hechos corporales o materiales cuya apreciación sensible constituyen para el juez la fuente de convicción sobre la verdad de los hechos que se trata de probar.

✓ **CIERRE DEL PROCESO.**

Habiendo transcurrido el término de apertura a prueba, siendo indudablemente presentadas y ofrecidas por las partes, se debe señalar con tres días de anticipación por lo menos, día y hora para declarar cerrado el proceso. Una vez cerrado el proceso no se admitirá ningún medio de prueba. Y se debe pronunciar sentencia a los tres días siguientes.

### ✓ **LA SENTENCIA.**

La Sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular ordenes y prohibiciones.

De conformidad con el Artículo 417 del C.Tr. en relación con el Art. 427 del Pr. C las sentencias definitivas deben reunir los requisitos y formalidades siguientes:

1. Un preámbulo que exprese lugar y la fecha en que se dicta el fallo, los nombres, apellidos y domicilio de los litigantes, la de sus apoderados, el objeto de la disputa y la naturaleza del juicio.
2. consideraciones de los hechos y cuestiones jurídicas que se controvierten, de las pruebas conducentes y de los argumentos principales y otra parte, dando las razones fundamentadas y legales que estime procedentes y citando las leyes y doctrinas aplicables al caso en concreto.
3. en los considerandos se debe estimar el valor de las pruebas, a demás el pronunciamiento será en nombre de la república, dichas sentencia deberá ser firmada por los jueces con firma entera y oficial.

### ✓ **EJECUCION DE LA SENTENCIA.**

La ejecución de los procedimientos laborales es la consecuencia lógica de la jurisdicción y la finalidad última de los proceso., que da fuerza coercitiva a los fallos.

Gramaticalmente ejecución significa la acción y efecto de ejecutar, que quiere decir realizar, cumplir, satisfacer, etc. Nuestro código de trabajo en su artículo 422 establece que la ejecución de la sentencia se hará a petición de parte, por el juez que conoció de la causa decretando embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento a opción del ejecutante a un juez de paz o juez ejecutor, posteriormente ordenara la venta de los bienes y mandara que se publique por una

solo vez en el diario oficial. Transcurridos ocho días después de la publicación en el diario oficial se ordena el remate de los bienes.

## **2.6. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.**

Es necesario aclarar que anteriormente se expuso el juicio individual ordinario de trabajo. Por lo que hoy conviene explicar los procedimientos especiales que son la subdivisión de los juicios individuales ordinarios de trabajo que comprenden: el juicio de única instancia, el juicio de suspensión de contrato, y el procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicio por riesgos profesionales.

### **Juicio de Única Instancia.**

Los juicios de única instancia son aquellos en que lo reclamado en la demanda no excede de doscientos colones, la cual se determina por la suma total de lo reclamado en la demanda y en la que no van incluidos los salarios caídos, en los casos en que proceden, ni las prestaciones económicas por vacaciones o aguinaldos.

#### **✓ LA DEMANDA**

La demanda podrá formularse verbalmente o por escrito. En ambos casos debe reunir los requisitos establecidos en el Artículo 379, del C.Tr. si esta no reúne dichos requisitos o fuere obscura, el juez prevendrá al actor para que subsane las omisiones o aclare los puntos oscuros que el juez le señale.

#### **✓ AUDIENCIA Y CONTESTACION DE LA DEMANDA.**

Llenado los requisitos legales de la demanda, el juez en la misma audiencia, si fuere posible resolverá ordenando que se cite al demandado, para que

Comparezcan a contestar la demanda en forma verbal o citara así mismo al actor, para el mismo día y hora, a fin de celebrar la audiencia conciliatoria.

### ✓ **CONCILIACION**

Si las partes concurren a conciliar y en ella se solucionaren las controversias en tal momento quedara concluido el juicio, produciendo esta los mismos efectos que la conciliación que se da en los juicios individuales ordinarios.

### ✓ **PRUEBA.**

En este tipo de juicios el juez está obligado a recibir únicamente las pruebas que se le presenten en el primer día del término probatorio, y que no impliquen a criterio del juez la prolongación de este. En este tipo de juicios tiene lugar las presunciones establecidas en el artículo 414, del C.Tr y la aplicación de todas las disposiciones reguladas del juicio ordinario que resulten aplicables y compatibles con su naturaleza.

### ✓ **SENTENCIA.**

Concluido el término probatorio el juez pronunciara sentencia definitiva en la siguiente audiencia, la cual deberá ser motivada, pero redactada como si fuera una interlocutoria. Art. 439 C.Tr.

### **Juicio de Suspensión de Contrato.**

Este procedimiento es aplicable únicamente en los casos señalados por el código de trabajo en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo y se puede dar en los casos siguientes:

En cuanto a la parte patronal este puede interponer la demanda:

- Cuando existen frecuentes licencias por parte de un directivo de una asociación profesional y se esté perjudicando gravemente el orden técnico o económico los intereses de la empresa o establecimiento, Art. 40 C.Tr.



- Por enfermedad manifiesta o inminente del trabajador que ponga o pueda poner en peligro la salud de los trabajadores, del patrono, de los familiares de este o sus representantes.
- Por enfermedad manifiesta o inminente del patrono de sus familiares o de sus representantes que pongan o puedan poner en peligro la salud de los trabajadores.
- Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores

#### ✓ **LA DEMANDA**

Para que se declare procedente la demanda por suspensión del contrato debe contener todos los requisitos exigidos por el artículo 379 C.Tr. Y la fecha probable de reanudación de las labores.

Una vez admitida la demanda, se emplaza al demandado o demandados para que contesten el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación.

Al contestarse la demanda pueden darse dos situaciones siguientes:

Puede no contestar la demanda y ser declarado rebelde.

Puede no justificar la causal o causales alegadas, presumiéndose por lo tanto, ciertos extremos de la demanda.

#### ✓ **TERMINO A PRUEBA.**

Una vez contestada la demanda si no se comprueban suficientemente la causal o causales alegadas por el demandado, se abre a prueba el juicio por el termino de ocho días.

Una vez transcurrido el término a prueba el juez pronunciara sentencia dentro de los tres días siguientes. Esta debe basarse en la prueba vertida y pronunciada por las partes en el proceso y declarara la procedencia o improcedencia de la suspensión. Si se determina que es improcedente la suspensión del contrato, el juez señala de manera prudencial plazo dentro del cual deben reanudarse las labores.

Como veremos este juicio se caracteriza por tener una naturaleza específica ya que solo compete lo referente a las causales de suspensión de contrato, es sumamente breve y tiene la particularidad del emplazamiento. Este juicio en la práctica no es muy frecuente

### **Procedimientos para la Revisión de Fallos Pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales.**

Este procedimiento tiene por finalidad dar continuidad a los juicios por riesgos profesionales, los cuales no obstante exista una sentencia al respecto esta puede ser objeto de revisión, cuando exista una agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad o en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo.

El procedimiento inicia cuando la parte interesada, que solo puede ser el patrono, la víctima o los beneficiarios, presentan un escrito al tribunal que conoció en primera instancia del juicio por riesgo profesional. Dicho escrito debe contener una solicitud dirigida al juez en la cual se pide la revisión del fallo del juicio por riesgo profesional, fundamentándola en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, para lo cual debe pedir que se nombren peritos a efecto de que se dictaminen sobre los extremos incoados.

Una vez admitida la solicitud por el juez, se hace saber a la otra parte y se procede a nombrar los peritos para que dictaminen sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad.

Finalmente el juez basándose en el dictamen pericial pronunciara sentencia reformando o no el fallo pronunciado en juicio por riesgos profesionales. Esta sentencia solo admite recurso de revisión conforme a lo establecido en el código de trabajo en sus Artículos 568 y siguientes.

## **CAPITULO III**

### **“ASPECTOS GENERALES SOBRE LOS MEDIOS DE PRUEBA”**

El objetivo principal del proceso es la realización del derecho como satisfacción del interés público, por ende el estudio de la prueba constituye un apartado especial pues con ello se contribuye a crear un mejor sistema jurídico, debido a que las partes tienen mayores posibilidades de activar el órgano jurisdiccional y obtener una sentencia favorable a sus pretensiones. A través de un estudio complejo de los medios probatorios las partes pueden demostrar de una mejor forma los hechos, y en caso laboral es aun mas importante ya que intervienen, por lo general dos personas que están en una posición antagónica y muchas veces en una posición de desigualdad de condiciones para los medios de prueba.

#### **3.1. DIFERENCIA DE PRUEBA Y MEDIO DE PRUEBA.**

Es importante hacer esta diferencia ya que por lo general estos conceptos son confundidos. Por Prueba se entiende los motivos o razones que permiten ilustrar al juez sobre los hechos que se están discutiendo y por Medios probatorios se define como los instrumentos legales utilizados por las partes y el juez por medio del cual se demuestran las razones o motivos que se están discutiendo.

Los medios de prueba son instrumentos para llevarle al juez la certeza de los hechos, entre estos instrumentos tenemos el testimonio, documentos, la pericia. Es decir que los medios son un antecedente para obtener la prueba, siendo esta lo que el juez toma de los medios aportados, se toma lo necesario para dar una resolución de lo que se está controvertiendo. Es importante tener en cuenta que algunas veces el medio utilizado no es idóneo o simplemente no contienen ningún tipo de prueba, pues no contiene ningún tipo de certeza para el juez. Es decir que la prueba no puede existir sin el medio de prueba que haya sido aportado al proceso.

### **3.1.1. Concepto de Prueba.**

La noción de prueba está en la mayoría de la actividad humana sin la existencia de ella estaríamos expuesto a una serie de violaciones a los derechos de cada una de las personas. , así también el estado se vería imposibilitado para ejercer la función que le corresponde y no habría armonía social y por ende carecería de justicia.

Es decir que la existencia de las prueba no solo tiene una existencia reconocida como jurídica sino también social, pues de esta depende en gran medida que exista en estado en donde no existan violaciones a los derechos inherentes a las personas.

Es decir que las pruebas son las que ayudan a la parte que afirma pretensiones a probarlas y con ello esperar un convencimiento del juez para obtener una resolución favorable.

La prueba es probar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados por la ley, los motivos y las razones para llevar al juez el convencimiento a la certeza de los hechos.

Para Davis Echandia analiza la prueba desde dos puntos de vista. Objetivo, subjetivo y sintético, en conjunto de los puntos de vista define la prueba como el conjunto de motivos o razones que de los medios aportados se deduce y que suministran el conocimiento de loa hechos para los fines del proceso.<sup>23</sup>

La prueba es el instrumento legal en virtud del cual las partes pretenden establecer la existencia, extinción o modificación de un derecho.<sup>24</sup>

Eduardo J Couture, dice que “Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio” con lo que alude mas a la verdad material, a esa verdad

---

<sup>23</sup> Echandia; Ob. Cit. Pág. 245

<sup>24</sup> Alfredo Bivar, “La Prueba en Materia de Trabajo”, Pág. 4. Tesis Doctoral, Universidad de El Salvador 1982.

procesal menos comprometida con los hechos. Es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.<sup>25</sup>

Así también se define prueba como La comprobación judicial, por los modos que la Ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que pretende.

Para el tratadista Jaime Guasp Probar es tratar de convencer al juez de la existencia de los datos procesales que han de servir de fundamentos a su decisión.

Pruebas judiciales el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso.

La prueba es el conjunto de motivos o razones, de que los medios aportados se deducen y que nos suministran el conocimiento de los hechos, para los fines del proceso.<sup>26</sup>

Así también la prueba es definida como un procedimiento y como medio. Como procedimiento prueba es el acto que se desarrolla en el transcurso de proceso por obra de parte y del juez durante el término probatorio.

Para CABANELLAS la prueba es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Así como que esta consiste en una persuasión o convencimiento que se dirige al juez para que resuelva sobre los hechos controvertidos.<sup>27</sup>

Para Rafael de Pina “La prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.”

---

<sup>25</sup> Couture; Ob. Cit. Pag. 167

<sup>26</sup> Echandía; Ob. Cit.. Pag. 33

<sup>27</sup> Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo VI, Pag.498., segunda Edición. Editorial Heliasta Buenos Aires 1962.

Eduardo Pallares, aludiendo a la naturaleza de la prueba, afirma que “probar es introducir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición.”

Abelardo Torre da la siguiente definición de prueba, “En estricto sentido es la demostración en juicio de la verdad de un hecho, del cual depende el reconocimiento de un derecho.

Según el artículo 235 del Código de Procedimientos Civiles “La prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido.”

### **3.1.2. Objeto de la Prueba.**

El objeto de la prueba en un proceso según los doctrinarios son los hechos que se están afirmando, estos hechos deben ser afirmados por las partes.

Dentro de un proceso lo que se debe probar son las acciones y excepciones derivadas de un hecho controvertido, si estos no se prueban no surtirán los efectos jurídicos que desea.<sup>28</sup>

Los hechos con el transcurso del tiempo cambian por lo que se vuelve necesario que tanto el actor como el demandado demuestren los hechos a los cuales se hace referencia en la demanda o en las excepciones, ya que sobre estos recaen las acciones de probar.

El objeto de la prueba debe analizarse tomando como referencia los dos clases de juicio que regula el código de trabajo, debido a que depende de la clase de juicio así serán los hechos. Según lo regulado en el código de trabajo los juicios se dividen en Juicios de Hechos y de Mero derecho. Son de mero derecho cuando los hechos disputados se justifican con instrumentos públicos, auténticos y

---

<sup>28</sup> Pacheco Cordero, Oscar Alberto y otros.” La prueba en los Juicios individuales de trabajo”.Pag 78. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador .1990.

privados, dentro de esta clase de juicios no se discute o se profundiza mas acerca del objeto a probar, ya que se soluciona con la sola presentación o contestación de la demanda, pues se dan los elementos necesarios para que el juzgador dicte una sentencia. En contrarios son los Juicios de Hecho en este se agotan todas las fases del proceso reguladas en el Código de Trabajo, pudiendo probar los hechos en cualquier etapa del proceso hasta el cierre de la fase probatoria.

Lo que constituye en esencia el objeto del proceso son los hechos controvertidos por las partes, estas deben enfocarse en esos hechos para obtener resultados jurídicos favorables, con excepción de aquellos hechos que son notorios, evidentes o los que son objeto de presunción o también aquellos que son aceptados expresa o tácitamente por las partes; siendo esto la teoría de la prueba.

Existen hechos que no son objeto de prueba como lo son los hechos admitidos y los hechos notorios, pero ¿Qué es un hecho? en un sentido filosófico es lo que concuerda con las condiciones materiales de la experiencia y la sensibilidad.<sup>29</sup>

Como se estableció anteriormente existen ciertos hechos que no es necesario que las partes aporten pruebas como, los hechos notorios, aceptados por las partes o aquellos que son objeto de presunción.

Los hechos que son objeto de presunción aquellos que la ley expresamente establece que si se tienen ciertos indicios se presume tomando como ciertos los hechos que fueron objeto de presunción. Dichas presunción según la regulación del Código de Trabajo admite prueba en contrarios. Así por ejemplo el Art. 414 CT establece que el patrono siendo este el demandado y no concurriere o de hacerlo no está dispuesto a conciliar existe la presunción que son ciertos los hechos, salvo prueba en contrario de las acciones u omisiones que el trabajador consigno en la demanda.

Así también en los juicios individuales de trabajo pueden darse que una de las partes acepte los hechos de forma expresa o tácita. Es de forma expresa cuando

---

<sup>29</sup> Arazi Ronald. "La Prueba en el Proceso Civil", Pág. 12. Editorial Chile. 1986.



se manifiesta la conformidad con las pretensiones que alega la contra parte, volviéndose innecesario la necesidad de probar lo hechos.

Otros hechos que no necesitan prueba son los hechos evidentes, estos son los que están configurados por el conocimiento adquirido a través de la experiencia del diario vivir y del desarrollo natural de las cosas y además en función del tiempo y del espacio no viviéndose estos hechos objeto de prueba alguna.

También los hechos notorios son los que están constituidos por todos aquellos que surgen del conocimiento de los acontecimientos normales de una persona, pero esta debe poseer una cultura relativa, estos hechos notorios no son considerados como un conocimiento general de todos los individuos, si no que se encuentra determinado a ciertas personas con un misma cultura o profesión, para esta clase de personas constituyen hechos notorios aunque puede ser que para otra clase de personas con una cultura diferente no sean notorios.

### **3.1.3. Fin de la Prueba.**

El análisis de fin de la prueba en los juicios individuales de trabajo puede verse desde dos puntos de vista; el primero corresponde a la partes que suministra la prueba con el objetivo de ganar el litigio y el segundo es propio de juzgador que la valora con lo cual busca llegar a su convencimiento sobre la verdad de los hechos a fin de dar un fallo.

En la doctrina general de los medios de prueba existen diferentes teorías que fundamentan la finalidad de la prueba, entre las cuales se encuentran:

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

Esta teoría es bastante rechazada, pues los resultados de la prueba, no pueden reflejar la verdad de los hechos alegados; es decir que el fin de la prueba es buscar la verdad que sostienen las partes. Esta teoría en muchos casos laborales no se cumpliría el fin ya que no siempre lo que se prueba es la verdad de lo sucedido.

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

Por el contrario a la anterior teoría esta es bastante aceptada por la mayoría de autores procesalistas modernos. Su fundamento radica en que la verdad es un noción que se encuentra imbitamente en el hecho mismo, es decir que esta es independiente de la voluntad de las partes, el fin que estas buscan es crear el convencimiento de juez sobre la verdad de los hechos en la mente del juez, por lo que todo lo aportado es para lograr ese objetivo, por lo que mientras mejor sea una prueba aportada en el juicio individual de trabajo menos posibilidad de una sentencia que sea desfavorable a sus pretensiones tendrán.

3. La que se refiere al fin de la prueba es la fijación de los hechos al proceso.

Esta teoría está ligada a al sistema de valoración de la prueba Tarifa Legal, por los problemas que presenta este sistema para llegar al conocimiento de la verdad, ya que puede llevar al juez al extremo de separar la verdad ente el hecho objeto del proceso y la conclusión a la que el juez llega por la aportación de las pruebas. Por lo que esta teoría es bastante rechazada por los tratadistas.

El fin de la prueba es acercarse lo más que se pueda con la realidad de los hechos. No interesa que es lo que alegan las partes, lo que prevalece es que lo que manifiesten sea concordante con la realidad y que estos hechos sean probados positiva o negativamente. Lo que buscan la prueba es lograr la traslación de los hechos llevarlos a la realidad.<sup>30</sup>

Lo que se busca con un medio de prueba es lograr el mejor convencimiento del juez para poder tener una sentencia favorable a nuestras pretensiones. Cada parte en un proceso laboral busca un mejor aporte de prueba; es decir que busca que los medios de prueba utilizada sea el más adecuado para que al juez no le quede dudas y pueda fallar a su favor. En el proceso laboral en muchas ocasiones no se puede hacer referencia a que la prueba busca la verdad de los hechos ya que aquí

---

<sup>30</sup> Arazi; Ob. Cit. Pág. 14

existe una desigualdad en cuanto a la factibilidad de aportación de pruebas así como los recursos económicos, pues una de las partes como lo es el patrono siempre tendrá mayores posibilidades de aportar prueba idónea para convencer al juez y en cambio el trabajador no cuenta en varias ocasiones con recursos económicos suficientes y tampoco cuenta con las facilidades para obtener medios de prueba como el testimonio cuando se trata de probar por ejemplo un despido injusto.

#### **3.1.4. Idoneidad de la Prueba**

Las Pruebas idóneas son las pruebas adecuadas y con las condiciones necesarias para que en caso de litigios, estas sean capaces de producir certeza sobre la veracidad o falsedad del hecho que se está controvertiendo. La idoneidad de la prueba es un requisito para que esta pueda ser eficaz, ya que se tiene que escoger con mucho cuidado la prueba a utilizar, pues no todas las pruebas en determinados hechos nos son útiles hay ciertas que son idóneas para probar los hechos que se pretenden probar y hay otras que por el contrario con ellas no se prueba nada.

La doctrina establece que son hechos jurídicos, todo lo que represente una actividad humana; los fenómenos de la naturaleza; cualquier cosa u objeto material (haya o no intervenido el hombre en su creación); los seres vivos los estados psíquicos o somáticos del hombre; circunstancias que, al dejar huella de su existencia en el mundo material, son susceptibles de demostrarse. Por su parte, las pruebas son los instrumentos a través de los cuales las partes en un proceso pretenden evidenciar la existencia de los hechos que constituyen el fundamento de sus acciones o excepciones según sea el caso.

Teniendo en consideración que todo lo que realice el hombre es posible probarlo, hay que establecer los requisitos generales para la admisión de las pruebas, pueden resumirse en cuatro aspectos principales:

1.- La licitud, esto es, que la prueba no sea contraria a la moral o al derecho;

- 2.- La oportunidad, esto es, que no se haya ofrecido de manera extemporánea;
- 3.- El objeto, que consiste en el hecho o hechos que se tratan de demostrar;
- 4.- La pertinencia idoneidad, es decir, la relación que guarda la prueba con los puntos controvertidos.

La obligación de probar dependerá de la situación adquirida por las partes en un proceso. Cada una de ellas deberá probar los hechos sobre los que funda su defensa. Mayormente dependerá de la parte decidir, tomando como referencia los medios regulados en el Código de Trabajo cual es el medio a utilizar, ya que de esta manera será eficaz o no al convencer al juez; por lo que la idoneidad se vuelve importante ya que dependerá el resultado a obtener en un litigio.

### **3.2 CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS**

Es necesario aclarar antes de dar una clasificación de pruebas, que en materia laboral no hay una clasificación específica por lo que se tomara como referencia lo que disponen los tratadistas de derecho civil que constituyen la base de la teoría de las pruebas.

Las pruebas se clasifican en:

#### **1. DIRECTAS E INDIRECTAS**

Son **DIRECTAS** cuando producen el conocimiento inmediato del hecho en el juzgador, en donde este percibe e identifica de forma objetiva los hechos que se están tratando de probar, como por ejemplo la inspección a efecto de que se pruebe que efectivamente se ha cerrado una empresa.

Las pruebas **INDIRECTAS** son aquellas donde el juez no percibe el conocimiento de los hechos de forma directa e inmediata si no que lo recibe por medio de la comunicación o informen de otra persona, como por ejemplo la prueba testimonial y el uso del perito. Estas constituyen un intermediario entre el juzgador y el hecho.

## **2. PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR.**

Son PRECONSTITUIDAS cuando como su nombre lo indica son las que tienen existencia jurídica antes de promoverse un litigio. Ejemplo el contrato escrito este tiene existencia mucho antes de promoverse un proceso. Son POR CONSTITUIR estas son la que se elaboran o se obtienen en el transcurso del proceso dentro de estas podemos encontrar la prueba testimonial, pericial y la inspección.

## **3. REALES Y PERSONALES**

Las REALES son aquella que son suministradas por las cosas, estas no surgen por si solas como las planillas del Seguro Social en donde consta el salario que un trabajador devenga, probando también la relación patrono-trabajador que existe. Son PERSONALES son las prueba que se proporcionan por medio de personas como la confesión, testimonio, peritaje. etc. Son las aportadas por las personas.

## **4. PERTINENTES E IMPERTINENTES**

Son PERTINENTES las que directamente se refieren al hecho que se está discutiendo en un proceso, como el Dictamen de un Perito para probar una enfermedad común o el testimonio para probar un despido de hecho. Las IMPERTINENTES son aquellas que como su nombre lo indica son las que no tienen ninguna relación directa con los hechos que se están discutiendo por ejemplo que se trate de probar la representación legal de una persona jurídica por medio de la prueba testimonial.

## **5. ORIGINALES Y DERIVADAS**

Por ORIGINALES tenemos que son las que se constituyen por documentos o instrumentos originales, generalmente se aplica a la prueba instrumental. Por

ejemplo El contrato de trabajo, El testimonio de Escritura de Constitución de una Sociedad para acreditar la personería jurídica. Son DERIVADAS las que son reproducciones del documento original como la certificación del Contrato Colectivo de Trabajo o el uso de copias de Planillas del Seguro Social.

## **6. NOMINADAS EN INNOMINADAS**

Las NOMINADAS son las que se encuentran reguladas específicamente en la ley como el testimonio, documental, etc. Son INNOMINADAS las que no se encuentran reguladas específicamente en la ley, y por tanta no se les asignan un nombre en especial, como la fotografía.

## **7. PLENA Y SEMIPLENA.**

Las PLENAS SON aquellas que por sí solas son suficientes para probar el hechos que se encuentra controvertido como por ejemplo un documento en donde se manifieste de forma clara el despido del trabajador, esto es suficiente para probar el hecho discutido. Las SEMIPLENAS son las que por sí solas no son suficientes para establecer la verdad de los hechos estas no son suficientes, requieren de otra o de otras para poder probar con exactitud y plenitud los hechos. Es importante hacer mención que como el sistema de valoración de prueba que se utiliza es la Sana Critica, esta clasificación de pruebas no tiene aplicación en materia Laboral, aunque dados los conceptos civilistas se requiere un número de testigos para probar un hechos usando el testimonio.

## **8. IDONEAS E INEFICACES**

Las IDONEAS son las pruebas adecuadas y con las condiciones necesarias para que en caso de litigios, estas sean capaces de producir certeza sobre la veracidad o falsedad del hecho que se está controvirtiendo, como la utilización de un perito

para determinar la enfermedad común o el testigo que no adolezca de ninguna de las incapacidades previstas en la ley. Son INEFICACES las que carecen de toda eficacia o de efectos útiles para la finalidad que se pretende la cual consiste en probar los hechos, como el ejemplo del testimonio para probar una enfermedad.

## **9. CONCURRENTES Y SINGULARES.**

Son CONCURRENTES las que forman un conjunto de pruebas sobre un mismo hecho que está siendo controvertido, como por ejemplo el uso por parte del trabajador el Contrato de Trabajo y Las Planillas del Seguro Social para probar la relación de trabajo que existente. Por SINGULARES son aquellas que no están asociadas a otras, ya que aun siendo consideradas aisladamente producen certeza en los hechos objeto de controversia, ejemplo el documento en que conste la renuncia del trabajador, redactado en Hojas extendidas por la Inspección General de Trabajo.

## **10. MORALES E INMORALES**

Las MORALES son las que no atentan contra el pudor o la moral de las partes que están involucradas en el proceso, como el **juramento estimatorio** o la prueba pericial. Son IMORALES las que atentan contra el pudor o la moral de las partes procesales o inclusive terceros, con excepción que si es necesario se hacen constar en autos para probar determinados hechos, ejemplo cuando ha habido palabras obscenas o indecorosas manifestadas a l trabajador por parte del patrono.

## **11. HISTORICAS Y CRITICAS**

Son HISTORICAS las que buscan reproducir de algún modo los hechos controvertidos que se están tratando de probar, ejemplo la prueba documenta o testimonial. Las CRÍTICAS son las que no reproducen el hecho aprobar si no

que se derivan o se infieren del hecho sucedido como las presunciones en materia laboral.<sup>31</sup>

### **3.3. PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.**

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 estos son comunes para ambas disciplinas con las diferencias propia del derecho del trabajo, nacidas de su misma naturaleza.

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

#### **Principio de la Igualdad de Oportunidad para la Prueba.**

Este principio consiste en la igualdad de oportunidades 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 (demandante-demandado) 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.

---

<sup>31</sup> Bivar Borjomez; Ob. Cit. Pág. 10-14



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 demandado son iguales; pero en materia laboral las partes son antagónicas, es decir opuestas una de la otra, ya que los intereses del patrono son diametralmente opuestos a los del trabajador, lo que ocasiona una desigualdad de las partes. Es por ello que en materia des 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...”

### **Principio de Celeridad.**

Consiste en que el proceso laboral debe ser sustanciado y resuelto sin dilación, estableciendo límites para la realización de actos procesales.<sup>32</sup> Evitando causar agravios a las partes por dilaciones indebidas en el proceso.

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.

### **Principio de la Necesidad de la Prueba y de la Prohibición de Aplicar en 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; 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.

---

<sup>32</sup> Pacheco; Ob. Cit. Pág. 63

Dicho principio 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.

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 la 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 Art. 398 C. Tr.; pero para fallar con mayor acierto.

#### **Principio de la Unidad de la Prueba.**

Este principio implica que el 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.

#### **Principio de Comunidad de la Prueba.**

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.

Este principio lo vemos reflejado en los Arts.269 y 320. Pr. C. “No podrán presentarse en juicio instrumentos con calidad de estarse solo a lo favorable de su contenido.”, y “Las partes no podrán presentar testigos con calidad de estar solo para favorecer sus pretensiones.”

### **Principio de la Contradicción de la Prueba.**

La esencia de este principio estriba en que la parte contra quien se opone una prueba debe gozar de oportunidad procesal 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.

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.

### **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.

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

Nuestro Código de Trabajo contempla en el art. 399, que establece que las pruebas se presentaran 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 prueba 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.

### **Principio de la Preclusión de la Prueba.**

Este principio hace alusión 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; ya que una vez transcurrido el tiempo, se extingue el derecho a realizar dicho acto procesal.<sup>33</sup>

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

### **Principio de Inmediación y Dirección del Juez en la Producción 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

---

<sup>33</sup> Peralta Villatoro, Ibeth Xiomara. “La eficacia de la Prueba por Confesión en los Juicios Individuales Ordinarios de trabajo”. Pag. 39. Tesis para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas .Universidad de El Salvador. 2008..

segundo lugar interviniendo activamente en su producción y análisis de la misma a efecto de evitar que las partes las produzcan 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 solo servirá de guía al juez para recibir el testimonio, es decir que prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas al efecto.

### **3.4 CARGA DE LA PRUEBA.**

La mayoría de los actores procesalista no definen de forma precisa lo que se debe entender por carga de la prueba; para Couture la carga de la prueba “en un sentido estrictamente procesa, es una conducta impuesta a uno o a ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos anunciados por ellos”<sup>34</sup>.

Para Echandia la carga de la prueba “ es una noción procesal que contiene la regla del juicio por medio de la cual se le indica al cual como debe fallar, cuando se encuentre con pruebas que le den certeza sobre los hechos y que debe de dar una decisión, e indirectamente establece cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos , para evitar las consecuencias desfavorables a ella o desfavorables para la otra parte”<sup>35</sup>.

La carga de la prueba no depende únicamente del hecho de negar o afirmar los hechos si no de la obligación, necesidad o del interés de demostrar las pretensiones o excepciones, pues ninguna demanda o excepción puede ganarse si no se demuestra.

Si se parte del punto de que el objeto de prueba son los hechos discutidos por las partes en los juicios individuales de trabajo, por ende la carga de la prueba de dichos hechos corresponde a las partes que son las que tienen un interés directo en el proceso.

---

<sup>34</sup> Couture; Ob. Cit. . Pág. 254

<sup>35</sup> Echandia; Ob. Cit.. Pág. 154

En el proceso laboral la regla general es que la obligación de probar los hechos recae en que el demandante debe de probar los hechos que fundó en su demanda; pero en el área laboral existen muchos casos en que la obligación de probar no recae en el actor o demandante si no que la carga de probar se transfiere al demandado, ejemplo cuando se aplica un a presunción a favor del trabajador el obligado a probar lo contrario de la presunción aplicada es el demandado

Tomando en cuenta que la regla general de la carga de la prueba en materia laboral es una obligación del actor probar su acción y al reo su excepción es importante hacer notar que el legislador tomo en cuenta la dificultad que posee en algunos casos el trabajador, pues sea por la misma naturaleza de la prueba o por que el patrono valiéndose de su mejor condición económica puede prevenirlo y privarlo de aquellos medios de prueba apropiados, por lo que para lograr una mejor tutela de los derechos del trabajador y prebendo algunas ventajas procesales que posee una partes del proceso exonera de prueba directa algunos hechos cuando se dan determinados supuestos.

Estas ventajas son las presunciones establecidas expresamente en la ley que están en beneficio de trabajador, trayendo como consecuencia la inversión de la carga de la prueba que afecta directamente al patrono y lo colocan en la evidente necesidad de aportar pruebas para destruir sus efectos o para demostrar la inexistencia de aquellos antecedentes en que se funda dicha presunción.<sup>36</sup>

### **3.5. REQUISITOS DE VALIDEZ DE LA PRUEBA**

Los requisitos de validez de la prueba se dividen en dos grandes categorías a saber: requisitos de intrínsecos o de fondo y requisitos extrínsecos o de forma.

---

<sup>36</sup> Napoleón Menjivar, Guillermo. "La Valoración de la Prueba y Derecho Procesal de Trabajo". Pág.230. Tesis Doctoral de la Universidad de El Salvado. 1969.

### **Requisitos Intrínsecos o de Fondo.**

Los **requisitos intrínsecos o de fondo** son aquellos que se refieren a circunstancias propios de cada medio probatorio y estos a su vez se subdividen así:

#### **a) 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 redactada 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 perdida de tiempo y dinero para éste.

2º) Garantizar la seguridad 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 esté autorizado por la ley, tal como sucede con prueba por confesión, instrumental o documental, testimonial, etc. Arts. 400,402 y 409 C. Tr., respectivamente, y además que una disposición legal no excluye 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.

**b) La pertinencia o relevancia de la prueba.**

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.

**c) La utilidad del medio.**

En lo que respecta al requisito de la actividad 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 presentar un servicio de utilidad al proceso; aunque en nuestro medio en materia de trabajo, no existe disposición legal alguna que faculte al juez para rechazar pruebas superfluas o inútiles por lo que este debe admitirlas y solo podrá desecharlas al momento de valorar la prueba.

**d) La ausencia de prohibición legal de investigar el hecho.**

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 prohíban la investigación del hecho que se desea probar, ya que el juez esta investido de amplias facultades oficiosas para investigar los hechos en disputa, pues así se infiere de lo establecido por el art. 398 C. Tr. Pero hay que aclarar debe hacerlo solo para fallar con mayor acierto, no para recoger prueba a favor de alguna de las partes.



### **Requisitos Extrínsecos o de Forma.**

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.**

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, pues vencido el término probatorio y producidas las pruebas ofrecidas en él se señalará día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso.

Una vez dictado el auto de cierre del proceso no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en primera instancia y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes según lo establece el Art. 416 del C. de Tr.

#### **b) Formalidades Procesales.**

En lo que se refiere al requisito de las formalidades, este 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 fé y declararse nulo lo actuado, según lo prescribe el art. 399 C. Tr.

En cuanto a la formalidad de modo, ésta debe reunir los siguientes requisitos:

- 1) La petición, ordenación y práctica de las pruebas debe hacerse en papel común.
- 2) 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.
- 3) Atestación de personas distintas del juez, es decir, que en toda diligencia en la que se recabe alguna prueba, como la inspección, examen de testigo, 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 quieren o pudieren (art.453 C. Tr.)
- 4) 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, sin embargo debemos remitirnos en este caso al código civil pues así lo establece en el art. 602 C. Tr.
- 5) En lo concerniente a la formalidad del lugar, esta 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 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.

**c) Legitimación de la parte que pide o presenta la prueba y la legitimación del juez que la decreta oficialmente.**

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 debe prevenirle que legitime su personera; 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.

**d) Competencia del juez o de un comisionado.**

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 deberá gozar de la 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 estos, es decir sus declaraciones 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 excusa del juzgador, ocasionando la invalidez del acto probatorio.

### **3.6. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA LA APORTACION DE LA PRUEBA.**

En este punto trataremos de discutir de manera general cual 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.

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. Coutere 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 se advierten cuatro momentos que conllevan a la producción de la prueba que son: <sup>37</sup>

- 1º. El ofrecimiento;
- 2º. La petición o solicitud;
- 3º. Auto de admisión y ordenación; y
- 4º. Diligenciamiento.

En cuanto al **primer** momento, de acuerdo a los Arts. 202,234 y 270 Pr. C., el ofrecimiento de la prueba es anuncio de carácter formal que se expresa el la

---

<sup>37</sup> Pacheco; Ob. Cit. Págs. 89-93.

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 exprese “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 de cual se solicita la admisión de uno o mas medio de prueba. Ello significa que para que la prueba se incorpore eficazmente al proceso, requerirá siempre de la participación de juez; es decir, que es a dicho funcionario a quien se le dirigen o formulan las peticiones o solicitudes, quedando a 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 practica de la prueba que se ha pedido, señalándose lugar, día y hora para su presentación Art. 399 C.Tr., sin dicha resolución de admisión de 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 contradicción, publicidad y formalidad de las pruebas.

Este orden 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 **cuarto** y último momento, que se refiere al diligenciamiento d 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, por ejemplo: si tratase de prueba testimonial, se notificará a las partes interesadas del día y hora señalada 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.

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

En el proceso laboral la oportunidad para la presentación de las pruebas llega hasta antes del cierre del proceso, pues vencido el término probatorio y producidas las pruebas ofrecidas en él se señalará día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso; y una vez dictado el auto de cierre del proceso no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes según lo establece el Art. 416 del C. de

## CAPITULO IV

### “DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES”

#### 4.1. PRUEBA INSTRUMENTAL.

La prueba Instrumental, llamada también documental, consiste en la agregación al juicio de instrumentos públicos, auténticos y privados que revisten las formalidades exigidas por la ley.

##### **Concepto.**

Para Armando Porras López desde el punto de vista del derecho procesal, por documentos debemos entender “el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo que crea modifica o extingue una relación jurídica.

Según el jurisconsulto Eduardo J. Couture 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 afectos jurídicos”

38

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 la especie.

Los documentos o instrumentos privados como los denomina el código de trabajo sin necesidad de previo conocimiento y los públicos o auténticos hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el Juez en sentencia definitiva, previo los tramites del incidente de falsedad (Art., 402 C. Tr.)

Precisamente por la naturaleza de las relaciones de trabajo que pretende armonizar el código relacionado se le ha conferido a los instrumentos privados la categoría

---

<sup>38</sup> Pacheco; Ob. Cit. Pag. 122.

de plena prueba sin necesidad de previo reconocimiento contrario a lo que ocurre en materia civil.

### **Clasificación de los Instrumentos.**

Según el código de procedimientos civiles los instrumentos se dividen en públicos auténticos y privados.

Por documento **público** se entiende el expedido por un funcionario público en el ejercicio de sus funciones y dentro de las facultades que le otorga la ley.

El documento **auténtico** es aquel que no deja lugar a duda en cuanto a la verdad de su contenido, es decir, el que está autorizado o legalizado.

### **Requisitos de Validez.**

El documento **privado** es el que procede de particulares que no ejercen una función pública o de un funcionario cuando lo expide fuera de sus funciones.

Para que un instrumento sea valido jurídicamente como medio de prueba es necesario que cumpla con los siguientes requisitos:

- Que no haya sido otorgado mediante violencia, coacción o dolo, ya que tales vicios coartan la libre voluntad de las partes.
- Que para su expedición se hayan cumplido las formalidades exigidas por la ley, so pena de nulidad.
- Que el instrumento esté autorizado por el funcionario competente, tratándose únicamente de los públicos y auténticos.
- Que la presentación del instrumento en el juicio haya sido en su oportunidad procesal, ya quede lo contrario, aunque el instrumento no sea nulo en si mismo, carecería de valor probatorio.



### **Momento Procesal Oportuno para su Aportación.**

En el proceso laboral la prueba instrumental debe presentarse con la demanda o su contestación, siempre y cuando este al alcance de las partes, en caso de mantenerlos, puede presentarse dentro del transcurso de juicio, hasta antes del cierre del proceso.

### **De la Falsedad de los Instrumentos.**

El vocablo “Falsedad” significa falsificar, falsear, faltar a la verdad, disfrazar un hecho. Decimos que es falso un instrumento cuando en él aparece alterada la verdad, la cual puede ser material o intelectual.

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 la establece el art. 404 del C. de Tr., así mismo los instrumentos declarados falsos por los Jueces de lo Civil no harán fé en los juicios laborales, según lo establecido en el art. 405 del C de Tr.

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

- 1) Si se alega antes de que el juicio se abra a pruebas, deberá probarse en dicho término;
- 2) Si se alega dentro del termino probatorio, se probará en el tiempo que falta, siempre y cuando no sea menos de dos días, caso de ser menor se completaran los dos días; y
- 3) Si se alega vencido el término probatorio, el juez concederá dos días perentorios para probarlo.

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

## **4.2. LA PRUEBA POR CONFESION.**

### **Concepto.**

Según Manuel Osorio, Confesión es “Declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntando por otro”.<sup>39</sup>

Para Davis Echandia confesión es “el medio de prueba judicial, que consiste en una declaración de ciencia o conocimiento, expresa, terminante y seria hecha concientemente sin coacciones que destruyan la voluntariedad del acto por quien es parte en el proceso en que ocurre y es aducido sobre hechos personales o sobre el reconocimiento de otros hechos, perjudiciales a quien las hace o a su representado según el caso o simplemente favorable a su contraparte en ese proceso”.<sup>40</sup>

Nuestra legislación de trabajo en el art. 400 nos da la siguiente definición “Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho”. De la misma manera la define el código de procedimientos civiles.

Importante mencionar que la confesión es un medio de prueba judicial que debe versar sobre hechos que interesen al proceso porque de la contrario carece de relevancia en la vida jurídica.

### **Requisitos de Validez de la Confesión.**

Los requisitos de validez de la prueba por confesión se desarrollaran a continuación:

---

<sup>39</sup> Osorio; Ob. Cit. Pág. 212.

<sup>40</sup> Echandía, Hernando Devis. ” Compendio de Pruebas Judiciales” Tomo I Pág. 318. Editorial Rubinzal Culzoni. 1984

### 1. CAPACIDAD DEL CONFESANTE.

Referida a la capacidad legal que tiene una persona, ésta consiste en poder obligarse por si misma sin autorización de otras. Por lo tanto la confesión es acto dispositivo que solamente lo puede realizar una persona capaz; ello significa que quien confiesa debe ser mayor de dieciocho años, pues según la legislación laboral toda persona mayor de esa edad tiene capacidad procesal de demandar y ejecutar actos procesales válidos.

### 2. LIBRE VOLUNTAD DELCONFESANTE.

La confesión cumple el fin voluntario de ofrecer una prueba a la parte contraria. Decimos que es voluntaria porque debe estar libre de toda coacción física y psicológica; pues si es obtenida a través de violencia, amenazas o torturas ésta constituye una prueba ilícita y por tanto nula.

### 3. CUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES PROCESALES.

Este requisito debe cumplirse cuando se trata de la confesión judicial provocada debido a que debe tomarse en cuenta las formalidades de tiempo, modo y lugar, debiendo realizarse ante el juez que conoce la causa, mientras que la extrajudicial puede ocurrir en cualquier lugar, tiempo y modo sin necesidad que se realice ante un juez..

### **Clasificación de la Confesión.**

El código de trabajo clasifica la confesión de la siguiente manera:

#### **Confesión Extrajudicial.**

Es aquella confesión que se produce fuera del juicio por 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.

#### **Confesión Judicial.**

Es producida en juicio, ante el juez competente que conoce del litigio y esta puede ser: **espontánea** y **provocada**.

La confesión **espontánea** es realizada a iniciativa del confesante; es decir, la parte confiesa libremente en las diferentes actuaciones del juicio y ésta puede ser verbal o escrita.

La confesión **provocada** llamada también absolucón de posiciones, es la prestada por la parte a requerimiento de la otra y se obtiene mediante un interrogatorio, en donde se pregunta en base a un cuestionario (pliego de posiciones) que se encuentra previamente formulado; debiendo contener cada pregunta un solo hecho. Art. 402 y 403 del C. de Tr. C. Dicho pliego de preguntas va insertado en un sobre cerrado, con el objeto de que el absolvente no tenga conocimiento del contenido de él.

La confesión provocada a su vez se subdivide en expresa y tacita o presunta.

**Expresa:** Formulada ante el funcionario judicial competente, con palabras y señales claras de forma que no deja lugar a dudas.

**Tácita:** llamada confesión ficta o presunta, se dice que es ficta porque los hechos no han sido reconocidos de forma expresa por la parte; siendo éstos inferidos de algún hecho o supuestos por la ley.

### **Confesión Simple.**

Según el art. 400 Inc. 2º del C. de Tr. “existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación, ni agregación alguna”. Podemos decir que consiste en el reconocimiento lisa y llanamente de la verdad sin adicciones ni restricciones.

### **Confesión Calificada.**

Es aquella en la que el confesante reconoce el hecho controvertido y le añade alguna circunstancia que modifica y altera su naturaleza jurídica del hecho. (Art. 400 Inc. 3º del C. de Tr.).

### **Confesión Compleja.**

Consiste en que el absolvente reconoce, sin ninguna variante el hecho material alegado por la contraparte, pero afirma un hecho nuevo diferente de aquel, destruyendo en todo o en parte las consecuencias jurídicas o en parte el hecho confesado inicialmente.

Esta a su vez se subdivide en: Confesión Compleja Conexa o Indivisible y Confesión Conexa o Divisible.

#### **✓ CONFESIÓN CONEXA O INDIVISIBLE.**

Se da cuando la 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 o rechazarla en otra, sino que si quiere aprovecharla tendrá que probar la falsedad de tal circunstancia o modificarla.

#### **✓ CONFESIÓN NO CONEXA O DIVISIBLE.**

Será divisible la confesión cuando pueda separarse de ella las circunstancias desfavorables para el confesante de las que le son favorables.<sup>41</sup>

### **Casos en que se Declara Confeso a una Persona.**

- 1) Cuando no obstante asistir a la practica de dicha diligencia se niegue a declarar o prestar juramento;
- 2) Cuando sus respuestas fueran evasivas y no categóricas y,
- 3) Cuando sin justa causa no comparece a la segunda citación

### **4.3. PRUEBA PERICIAL.**

#### **Concepto.**

Consiste en un medio de prueba en donde existen hechos que por su naturaleza deben de ser analizados por una o más personas que poseen conocimientos

---

<sup>41</sup> Peralta; Ob. Cit. Pág. 48.

especiales sobre determinada materia, surgiendo la necesidad de un perito que es persona dotada de ciencia y arte que pueda ilustrar al juez sobre una materia.

Puede definirse al perito como un técnico, especialista o experto en una ciencia o arte, que auxilia al juez en la comprobación de hechos cuando éste no puede apreciarlos por su limitación técnica; el perito asiste al juzgador realizando un dictamen sobre hechos para los que se requieren conocimientos especializados.

El dictamen pericial proporciona a los juzgadores elementos de convicción sobre la realidad de los hechos que interesan al proceso.<sup>42</sup> No es una especie de testimonio técnico sino un medio de prueba diferente. El perito no pretende con su dictamen producir efectos jurídicos sino tan solo ilustrar al juez.

Aludiendo a nuestro ordenamiento jurídico, el Código de Trabajo en el art. 408 C. de Tr. nos manifiesta que “cuando sea necesario dictamen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales ha de versar su peritaje.

### **Características de la Prueba Pericial.**

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

1. Dicha prueba es causal, es decir, circunstancial, pudiéndose dar o no en el juicio laboral.
2. Es indirecta en cierta forma, debido a que el juez no percibe directamente los hechos.
3. Su valor probatorio se regirá por la reglas de la sana crítica.

---

<sup>42</sup> Espinosa Aguilar, Francisco. “Breves comentarios sobre la aplicación de los Medios de Prueba en el Juicio Ordinario Individual de Trabajo”, Pág. 64. Tesis para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Dr. José Matías Delgado. 1993.

### **Requisitos del Informe Pericial.**

Los requisitos del informe pericial en materia de trabajo son:

- ❖ Debe constar por escrito y estar suscrito por los peritos.
- ❖ Debe ser claro y versar sobre los puntos determinados por el juez.
- ❖ Debe ser uniforme caso contrario se nombrara un perito denominado “Tercero en discordia” quien se adhiere a cualquiera de ellos.

### **Momento Procesal Oportuno para su Aportación.**

El momento procesal oportuno para la aportación de esta prueba es en cualquier estado del juicio hasta antes de la sentencia definitiva según lo dispuesto en el Atr. 398 C. de Tr.

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, el plazo para rendir su informe, tachas de los mismos por lo que es necesario remitirnos al Código de Procedimientos Civiles.

Los peritos serán nombrados por el juez, debiendo ser dos, que pueden ser propuestos por cada parte procesal del litigio; u oficiosamente de parte del juzgador tal como lo faculta el art. 398 C. de 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 nombre, edad, profesión, domicilio y demás generales; prestar juramento de que procederá según su saber y manifestando si tiene alguna incapacidad legal.

### **De la Tacha de los Peritos.**

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.

Puede suceder 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 hecho en desacuerdo.

Los puntos sobre los cuales versará el peritaje, serán detallados por el juez de la cusa, tal como lo contempla el Art.408 C. de Tr.; así como el plazo y fecha de la audiencia en que presentará su informe.

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

### **Utilidad de la Prueba Pericial.**

La utilidad y necesidad<sup>43</sup> de este medio de prueba la podemos resumir de la siguiente manera:

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

---

<sup>43</sup>Pacheco; Ob. Cit. Pág. 141 y 142



Esto no inhibe al juez para sustraerse del dictamen pericial por considerar que a su sano juicio, el hecho, es diferente que el informe pericial.

#### **4.4. PRUEBA TESTIMONIAL.**

##### **Concepto.**

El testigo es la persona extraña al juicio que declarara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, mediante las circunstancias de modo, tiempo y lugar del acontecimiento materia de su declaración

Testigo por lo tanto, es la persona que sin ser parte, emite declaraciones sobre datos que no habían adquirido para el declarante, índole procesal en el momento de su observación, con la finalidad común a toda prueba, de provocar la convicción judicial en un determinado sentido.

##### **Características de la Prueba Testimonial.**

La prueba testimonial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- b) Es un acto procesal.
- c) Es un medio de prueba.
- d) Es una prueba indirecta y personal.
- e) Es una prueba representativa de hechos.
- f) Es histórica y narrativa de hechos, entendiéndose estos en una forma amplia o detallada.

- g) Es una declaración específica.
- h) Es constancia de lo que vio o pronuncio un tercero o la impresión de sus sentidos.
- i) Se desahoga por una persona extraña al juicio.<sup>44</sup>

### **Clasificación de Testigos.**

- a) Testigos contestes. Coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.
- b) Testigos abonados. Son aquellos que no pudiendo calificarse su declaración por haber muerto, o hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.
- c) Testigos idóneos. Por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad en lo que testifican.<sup>45</sup>

Las formalidades que deben de llevar la recepción de la prueba testimonial es la siguiente:

- a) Citación.
- b) Comparecencia
- c) Juramentación
- d) Prevención
- e) Identificación
- f) Interrogatorio y preguntas
- g) Lecturas
- h) Ratificación
- i) Y Firmas.

---

<sup>44</sup> Tena Suck; Ob. Cit. Pág.123.

<sup>45</sup> Ibídem. Pág. 124.

La prueba testimonial tiene tres fases habituales en la práctica de la prueba a saber que son: **la proposición, la admisión y la declaración del testigo.**

Respecto de las normas de proposición, las cuestiones fundamentales que se plantean son las de la limitación del número de testigos. Y en la que deben de ofrecerse en la demanda, o en la apertura a prueba.

La admisión no plantea más cuestiones que los de la conducencia y la pertinencia de la misma.

En materia procesal laboral, respecto de esta prueba, el artículo 409 detalla: que solo podrán presentarse hasta cuatro testigos, para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número. No harán fe las declaraciones presentadas en contravención a esta regla.

En el artículo 410, plantea el método de interrogar a los testigos, y como requisito el cuestionario como guía para el juez, así como también en que casos no serán tomadas como validas las declaraciones de los testigos, no permitiendo testigos falsos o habituales. Entendiéndose que se dedican a declarar en cualquier genero de causa para favorecer las pretensiones.

En virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial existen determinadas circunstancias por la cuales aun siendo admisible la prueba debe excluirse o restarle eficacia probatoria. Por lo tanto las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos.

En materia procesal laboral, respecto de esta prueba, el artículo 409. Reza: que solo podrán presentarse hasta cuatro testigos, para cada punto que deba resolverse y en ningún caso permitirá la presentación de mayor número. No harán fe las declaraciones presentadas en contravención a esta regla. El artículo 410 del código de trabajo, dice que para extraer la información del testigo se aplicara el método de interrogar al testigo, y como el requisito el cuestionario como guía para el juez. Así como también establece que no serán tomadas como validas las

declaraciones de los testigos, no permitiendo falsos o habituales. Entendiéndose como tal aquellos que declaran no por que les conste los hechos o sea verídica su información pese a estar juramentado previamente para decir la verdad, si no que para favorecer las pretensiones.

En todos los demás requisitos de los testigos, no planteados en los artículos del código de trabajo, se aplica por supletoriedad en base al artículo 602, del código de trabajo, las disposiciones del código de procedimientos civiles.

El artículo 411 establece que si las partes presentaren oportunamente a sus testigos dentro del termino de prueba y por alguna causa independiente de su voluntad no se hubiera examinado se podrán recibir sus declaraciones dentro de los dos días siguientes al termino.

Además en el artículo 412 se establece el momento procesal oportuno en que deben interponerse las tachas, diciendo que deben alegarse en el termino de prueba, y en caso de ser aprobada el juez examinara a los testigos tachados dándose dos días mas de prueba especial para ello.

Tacha en realidad no es una incapacidad si no que una censura. Se trata de rechazar el dicho del testigo presentado por la parte contraria. Según el artículo 330 del código de procedimientos civiles derogado, pero que aun esta en vigencia esta fecha, tacha es un defecto que por ley destruye la fe del testigo, y en el artículo 332 del C.Pr. C. determina quienes pueden ser tachados.

Es menester aclarar que la práctica de la prueba testimonial en materia laboral es de escasa recurrencia su utilización en los juicios individuales ordinarios de trabajo, por observarse que en la realización de esta prueba, que el trabajador por lo general para comprobar los hechos que afirma ciertos deberá presentar como testigo fidedigno a sus compañeros de trabajo, quienes en la mayoría de sus casos se rehúsan a brindar su declaración puesto que todavía se encuentran bajo la autoridad del patrono que es parte demandada en el juicio, de esta manera su imposibilidad de presentarse juicio a declarar se debe al temor de ver amenazado su empleo.

La valoración de la prueba testimonial presenta una ventaja para el trabajador debido a su escasa recurrencia y a razones de lógica, tiene el carácter de hacer plena prueba, aunque no se estableciera en ningún artículo del código de trabajo su valor probatorio como medio de prueba.

El Art. 461 del C. de T. señala que "Que al valorar la prueba el Juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente". El Código de Trabajo para la prueba testimonial no señaló el modo en que ésta debe valorarse, razón por la cual esta prueba debe valorarse en base a las reglas de la sana crítica, criterio que a la fecha no tiene discusión. Valorar la prueba testimonial significa que los testigos **"se pesan y no se cuentan"** a diferencia del proceso civil donde dos testigos hacen plena prueba, pero en materia laboral en abundante jurisprudencia de la sala de lo civil se establece que si el testigo que declara dice a plenitud tal y como sucedieron los hechos, se hará merecedor de credibilidad y fe otorgadas por el juzgador, por lo que se da por establecido que en cuanto a la prueba testimonial en los juicios laborales **"valdrá el dicho de un solo testigo y no su número."**

#### **4.5. LA INSPECCIÓN JUDICIAL.**

##### **Concepto.**

Es el acto procesal en virtud del cual el juez, personalmente conoce de personas, actos, cosas o animales materia del proceso.

Se entiende por inspección judicial, aquella percepción sensorial realizada por el juez, de hechos que deben ser objeto de prueba, se constituye un medio de prueba directo ya que entre el hecho a probar y el juez no hay ningún intermediario.<sup>46</sup>

La inspección judicial consiste en el examen que hace el juez, acompañado del secretario de su despacho, directamente de los hechos que interviene en el proceso, para verificar la existencia, sus características y demás circunstancias, de

---

<sup>46</sup> Canales Cisco, Oscar Antonio "Derecho Procesal Civil I" Pag. 42. San Salvador, 2001.

tal modo que los percibe con sus propios sentidos, principalmente la vista, en ocasiones con su oído, tacto y gusto. El juez puede ser acompañado por peritos.

La importancia de esta prueba radica en que a través de ella se realiza el principio de inmediación del juez, con los elementos materiales del litigio y en general del proceso, e inclusive con los órganos de prueba, y facilita la información de su convencimiento mediante la percepción directa de los hechos sobre los cuales se basa la inspección.

En cuanto a la naturaleza jurídica, la doctrina resalta que es el único medio que sitúa al juez en contacto directo con los hechos afirmados por las partes.

### **Procedencia.**

La doctrina clásica exige como requisito para la procedencia de la inspección judicial, que esta sea absolutamente necesaria, o mejor dicho indispensable.

En relación a la procedencia de la prueba por inspección, los sistemas vigentes los clasifican en tres:

- a) Solo puede ordenarse a instancia de parte, porque a estas es a quienes le corresponde la iniciativa en materia de prueba.
- b) Solo puede ordenarse de oficio por el juez, porque no se trata de incorporar un elemento de prueba, si no de ilustrar el criterio del juez.
- c) Puede ordenarse de oficio y a petición de parte, pero se concede la facultad del juez de rechazarla si no la estima conveniente o si no fuese necesaria.<sup>47</sup>

Esta última postura es la que retoma nuestro código de trabajo, en el artículo 398 del código de trabajo.

La inspección puede realizarse, durante el término de prueba, o después de esta, hasta antes del cierre del proceso de acuerdo con el artículo 398 del Código de

---

<sup>47</sup> Alsina Hugo, "Tratado de Derecho Procesal Civil y Comercial", Pág. 656, 2ª Edición, Buenos Aires. 1961.

Trabajo, el juez puede ordenarla para fallar con mayor acierto. Esta debe realizarse señalando previamente el lugar, día y hora que se efectuara así como previa citación a las partes.

De lo anterior se puede decir que la realización y practica de dicha prueba debería agregar el elemento sorpresa de su realización, ya que en la práctica suele a acostumbrarse si es el caso de una empresa, el de notificarles que en tal día se efectuará una inspección en su empresa, dándole tiempo suficiente al patrono para corregir, arreglar, ocultar o desaparecer lo que lo responsabiliza.

### **Requisitos de Validez y Existencia de la Inspección.**

La inspección debe reunir ciertos requisitos necesarios para la existencia jurídica y validez.

### **Requisitos de Existencia.**

Los requisitos para la existencia jurídica de la inspección o reconocimiento judicial son:

- a) Debe ser practicado por funcionario competente del órgano judicial que ejerza funciones judiciales por mandato legal, dicha diligencia según nuestra legislación es realizada por el juez, ya sea acompañado de su secretario y en caso de ser necesario de peritos si esta lo exigiere por la naturaleza de los conocimientos científicos de dicha diligencia Art. 367. C. Pr. C.
- b) Ese funcionario debe actuar en el ejercicio del cargo, lo que quiere decir que no obstante un juez sea funcionario judicial este no puede tratar de adquirir un conocimiento privado mediante inspección fuera del ejercicio de sus funciones, ya que de lo contrario no estaríamos en presencia de un verdadero reconocimiento.

### **Requisitos de Validez.**

Entre los requisitos para la validez de la inspección o reconocimiento judicial tenemos:

- a) Que no existe una prohibición legal de practicar la diligencia, esta se refiere al objeto de inspección o al procedimiento empleado para la practicarla.
- b) La ordenación de la prueba y la notificación en forma legal, este aspecto esta regulado en los artículos 399, 602 del C.Tr y 368 del Pr, c
- c) La competencia para la práctica de la inspección, le corresponde al juez director del proceso según el artículo 368 del pr.c pero debido a que algunas veces el lugar a inspeccionar queda fuera de su jurisdicción, puede encomendar un exhorto al juez de lo laboral competente, para que este la realice, pero también puede realizarla el juez director.

Para que la prueba se realice, conforme al principio de contradicción, debe practicarse con conocimiento de las partes e intervención de este si a si lo desean. El acta que se efectuará en lugar de los hechos deberá consignar el día y hora en que se realice, el lugar, cosa o persona que se inspeccione, el nombre de las partes si asistieren, la firma de las partes si estuviesen presentes, la del juez y la de su secretario, el juzgado de procedencia, y el sello del juzgado donde se da por recibido la prueba y da paso a su incorporación al proceso como medio de prueba articulo 369 del C.tr. A demás se establecerá en el acta los hechos y circunstancias de mayor interés que resulte de la inspección, con el mayor cuidado posible y precisión, como: la claridad del estado y las circunstancias del lugar reconocido, las observaciones de las partes, la opinión de los peritos, si los hubiere, y en general todo lo que el juez creyere conveniente para establecer la verdad de los hechos.

Respecto a su valoración como medio de prueba, puede decirse que tiene el valor de plena prueba, puesto que ha sido practicada por el juez directamente con



presencia de las partes y al realizarla puede haberse percatado de uno o varios hechos. Confirmando por si mismo la verdad o falsedad de los hechos en el proceso.

Al respecto de la prueba por inspección señalamos algunos de los casos en que debe practicarse esta prueba:

- a) Cuando se tiene certeza de la inexistencia de medidas de seguridad en el lugar de trabajo, y puedan estar generar consecuencias graves o ya las hayan generado en el trabajador.
- b) Cuando se trata de inspeccionar los libros de contabilidad de la empresa.
- c) Cuando la empresa se haya quemado o destruido sin causa imputable al patrono en el cual se ponga fin a la terminación del contrato individual de los trabajadores
- d) Cuando se necesite observar el estado de gravedad o la lesión que haya sufrido un trabajador producto del mal funcionamiento de una de las maquinas de la empresa

#### **4.6. PRUEBA POR PRESUNCION.**

Etimológicamente se entiende por presunción “presumere” suponer una cosa cierta sin que este probada o sin que nos conste.

##### **Concepto.**

Es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cual es el modo normal de cómo suceden las cosas y hechos.

Dicha operación implica un razonamiento que se fundamenta en las reglas de la sana critica, lo cual hace el juez al momento de valorar la prueba, partiendo del

conocimiento que tiene de determinados hechos, deduce la existencia de otros que desconoce.

Cuando la prueba mediante la cual se quiere convencer al juez de la existencia o inexistencia de un dato procesal demandado, no utiliza ni una persona o cosa, sino un hecho o un acto, se produce la llamada prueba por presunción; la cual consiste en aquella que prueba un cierto hecho o acto, y la verdad o falsedad de un acto procesal, doctrinariamente es llamada también prueba de indicios, de inducción o deducción.

Naturaleza jurídica de la presunción: Es la de ser una prueba crítica, lógica e indirecta.

La importancia de la prueba por presunciones es debido a que no siempre es posible la prueba directa de los hechos, porque muchas veces se carece de la presencia de testigos, del contrato de trabajo, de la falta de documentos si poder constatar nada de lo que se plantea en la demanda.

### **Requisitos para la Existencia Jurídica.**

- a) Que sea prueba plena de hecho indicador.
- b) Que el hecho probado tenga significación probatoria respecto al hecho que se investiga.

### **Elementos de la Presunción.**

- a) Existencia de uno o varios hechos que nos son conocidos y que nos sirven de punto de partida cuando iniciamos el proceso lógico. Tales hechos además, deben estar plenamente comprobados en el juicio.
- b) Existencia de un hecho probable o dudosos y además ignorado en principio, que se quiere determinar y que tendremos como verdad legal

absoluta si se trata de una presunción de derecho y mas o menos relativa, si estamos ante otro tipo de presunción .

- c) La deducción solo pueden hacerla la ley o el juez, a ellos únicamente les esta permitido establecer presunciones; si la ley la establece su aplicación es general para todos aquellos casos en que se den todos los elementos que la misma ley determina, si es el juez, es decir si nos encontramos frente a la presunción judicial, solo podrá utilizarse en el caso que se controvierte.

48

Las presunciones se aplican sobre todo a los hechos jurídicos, y convierten en derecho lo que no es más que una suposición fundada en lo que generalmente ocurre. El fundamento lógico de las presunciones reside en que la dificultad de la prueba podría hacer perder muchas veces un derecho, de tal manera que la obligación de demostrar el hecho que podría destruir la presunción recae sobre quien lo alega y no sobre el que invoca la norma que lo ampara.

En materia laboral el legislador se ha encargado de proteger al trabajador, estableciendo para tal efecto una serie de presunciones a favor del mismo, como una manera de equilibrar las condiciones de los sujetos procesales; dividiéndolas en legales y de derecho para una mejor comprensión y distinción estas son:

**Presunciones legales** son necesariamente de derecho, no pueden existir sin norma legal expresa que las consagre; no pueden ser obra de la costumbre o de la jurisprudencia.

**Las presunciones de derecho:** son aquellas que no admiten prueba en contrario y surge de la existencia de los hechos, antecedente o circunstancia señalada por la ley. En nuestro caso las presunciones de derecho en materia laboral son variadas y de distintos supuestos normativos, razón por la cual hemos querido para el desarrollo de este trabajo clasificar las que a nuestro criterio son más importantes.

---

<sup>48</sup> Marcial Campos, Roberto. "Las Presunciones en Materia Laboral". Pág. 8 Tesis Doctoral. Universidad de El Salvador. 1975.

**Presunciones judiciales:** son aquellas que se dejan a las luces prudenciales del juez, desaparece el hecho que la ley presume, el hecho ahora lo tiene que presuponer el juez a su propio conocimiento.

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 más débil dentro de la relación jurídica procesal. Por lo que se hace necesario determinar en que casos se utiliza la presunción como medio de prueba.

De lo anteriormente expuesto se atenderá las presunciones necesarias que nosotros consideramos más importantes.

#### **A. Presunciones relativas al contrato individual de trabajo.**

En los casos donde el trabajador tenga que probar la existencia del contrato individual de trabajo. Por verse en el derecho legítimo de exigir lo que se le debe, al respecto diremos que en muchas oportunidades el trabajador no posee el contrato individual de trabajo no pudiendo probar la relación obrero/patronal. Por lo tanto no podrá presentar prueba instrumental, ni documental, quedando sus opciones a depender de los otros medios probatorios como la confesión y la presunción. Tal como lo dispone al artículo 19 C.Tr. Se hace necesario analizar el artículo 20 del código de trabajo, se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho 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.

De este artículo se retoman dos elementos importantes para establecer la existencia del contrato individual el primero a que hace mención es a la prestación de servicio. Y el segundo cuando se prueba la subordinación, puede decirse que mediante la presunción no basta por si, solo establecerla si no que le debe acompañar otros elementos probatorios como también medios de prueba. Para lograr su efectividad.

## **B. Presunciones relativas al despido.**

Tratamos la presunción del despido a que hace alusión el artículo 55, 413, 414 y 434 del código de trabajo.

El artículo 55 inciso 3, se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Asimismo se presume la existencia del despido, cuando el trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Artículo 413, cuando el patrono no hubiere celebrado contrato por escrito con el trabajador, y este lo demandare se presumirán ciertas las condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que debían haber constado en el contrato escrito.

Artículo 414, se establece a favor del trabajador las siguientes presunciones: 1- si el patrono no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa se presumirán ciertas las acciones y omisiones que se le imputen en la demanda. 2- Cuando en la audiencia conciliatoria el patrono se limitare a negar el despido se presumirán ciertas las acciones u omisiones alegadas por el trabajador. 3- Si se le ofreciere el reinstalo al trabajador y este lo acepta, pero al presentarse a laborar el patrono o su representante le impidieren reanudar sus labores, probado este hecho se presumirá legalmente el despido.

De este artículo puede decirse que deben cumplir con los siguientes requisitos

- Que el actor sea el trabajador y no el patrono.
- Que la demanda sea presentada dentro de los quince días hábiles siguientes al que ocurrieron los hechos, que la hubieren motivado.
- Que se pruebe en autos la relación de trabajo que vinculaba a las partes,
- Que se de cualquiera de las situaciones establecidas en el artículo 414, del C.Tr.

En el inciso último del artículo 414, del C Tr, en comento este regula los casos en que las presunciones no operan.

- ✓ Que el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria.
- ✓ Que el trabajador no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono siempre que se trate del reclamo de indemnización por despido injusto. Y
- ✓ Que el trabajador no acepte la medida equitativa propuesta por el juez con anuencia de la partes.

Articulo 434, si el trabajador se presentare a reanudar sus labores en el lugar, día y hora señalados, previo a haber conciliado en la audiencia conciliatoria y haber puesto fin al conflicto, y haber acordado su reinstalo, y no pudiere reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, informara al juez, quien presumirá legalmente el despido.

#### **4.7. JURAMENTO ESTIMATORIO.**

En sentido general: por juramento judicial se entiende la afirmación solemne que una persona hace ante un juez de decir la verdad en la declaración que rinde.

El juramento puede ser decisorio o estimatorio, se da el caso de juramento decisorio, cuando el juez debe estarse a lo declarado por quien lo presta y hace depender de el su decisión.

Tiene como finalidad probar o fijar obligaciones, no define controversias, pero determina el contenido de la sentencia, es siempre provocado.

El juramento estimatorio se da cuando la ley lo acepta como prueba; el juramento de la parte que lo presta se beneficia por tal acto, para fijar el monto o valor de una prestación económica exigida al demandado.

Respecto de lo dicho anteriormente diremos: que el juramento estimatorio se utiliza para establecer parámetros, no para la decisión del juez. Al contrario de lo

que ocurría anteriormente con el juramento decisorio que servía para basarse en la decisión de la sentencia. Puesto que dicho juramento decisorio no tiene aplicación en nuestro medio por ser un mecanismo de prueba muy difícil que contenía muchas conclusiones ilógicas, quedando vigente la aplicación del juramento estimatorio del cual hablamos con plena aplicación en el derecho procesal de trabajo, citando para ello el Artículo 406. Inc.1, del Código de Trabajo. Que establece que podrá decretarse de oficio o a petición de parte la exhibición de las planillas o recibos de pago. Obviamente será una carga procesal del patrono de brindar su colaboración y exhibir las planillas” para aquellos casos en que el trabajador trate de probar que se le adeuda dinero por prestación de servicios, vacaciones, aguinaldos etc. mientras laboraba para el patrono, a si mismo para determinar el salario que el trabajador devengaba en el supuesto que este tenga que probar su salario mensual para poder exigir la reinvidicación de su derechos, y no pudiese comprobar en el inicio del juicio mediante el contrato o documentos idóneos la relación de trabajo y cuanto ganaba, por que es de todos sabido, que la sola afirmación de la existencia de un hecho, ya sea éste efectuado por el trabajador o por el patrono no es prueba de ninguna naturaleza.

El articulo 138 del Código de Trabajo, obliga al patrono a llevar en su empresa el uso de las planillas de pago, estos deben llevar el control, de las planillas contabilizaciones de la empresa, ese control se le conoce como “planillas de pago” al final de cada mes el trabajador firma las planillas, por que de no firmar no recibiría su salario.

Si se quiere probar cuando gana el trabajador la forma mas idónea es mediante la exhibición de planillas, donde constara cuando le deben y cuanto devenga o devengaba mensualmente según sea el caso.

De esa forma se facilita la obtención de esos parámetros, la prueba se le exige al patrono, pero al mismo tiempo le va a perjudicar, el no cumplimiento de la carga probatoria trae consigo una consecuencia cuando el patrono no quiere colaborar, establecida en el Artículo 406, Inc. 2. Del Código de Trabajo, y es que ante la

negativa del patrono le nace a la parte que solicito la exhibición de planillas, en este caso al trabajador el derecho de prestar juramento estimatorio para determinar cuanto es lo que le adeudan.

El incumplimiento de esta obligación de exhibir las planillas cuando se le requiera al patrono en base al artículo 406 Inc. 1º del Código de Trabajo, dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas las cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda" Art. 126, letra (d) C. de T. siempre y cuando se ha brindado juramento estimatorio por la parte demandante. En base al Artículo 406. Inc.2 del Código de Trabajo.

Es importante resaltar que este medio de prueba se solicita por escrito. Y para que tenga validez el juramento, es necesario que la parte que lo presenta sea capaz y se cumpla con todas las formalidades procesales, de tiempo, modo y lugar. Debe de solicitarse mediante escrito dirigido al juzgador dentro del término de prueba del juicio individual ordinario de trabajo.

### **Naturaleza Jurídica del Juramento Estimatorio.**

La mayoría de los autores contemporáneos consideran al juramento estimatorio, como un medio de prueba de naturaleza testimonial, es decir, como una declaración de ciencia similar a la confesión.<sup>49</sup>

### **Requisitos de Validez.**

- a) La capacidad general y para disponer el derecho a contraer la obligación que surge del hecho objeto del juramento, sea para deferirlo o para prestarlo.
- b) Libre voluntad para deferir o prestar el juramento, es decir la ausencia de toda clase de coacción.

---

<sup>49</sup> Hernando Devis Echandia. "Compendio de Derecho Procesal" Tomo II, Pág. 263. Editorial ABC, 8º Edición, Bogota, 1984.



c) El cumplimiento de las formalidades procesales que disponga la ley.

El juramento estimatorio en el derecho procesal laboral se utiliza como medio de prueba, al cual la única disposición que se refiere a este es el Artículo 406 Inc. 2 del Código de Trabajo. Por lo que se hace necesario establecer la complementariedad de las disposiciones del código procesal civil, para revestir algunas solemnidades de este medio de prueba.

Los juramentos decisorio o estimatorio, son pruebas dentro del proceso civil, de conformidad con lo dispuesto en los Arts. 253 Pr. C. y 1569 Inc. 2 C.C. El valor probatorio del juramento estimatorio, dentro de cada juicio, será dado en la sentencia definitiva de conformidad con la equidad, Art. 403 Pr C. in fine, es decir que, en el sistema legal salvadoreño, la ley señala al juzgador, la línea que debe seguir para valorar el juramento estimatorio, quien para dárselo, deberá atender a la equidad.

## CAPITULO V

### “ANÁLISIS DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL ÁREA LABORAL”

#### 5.1 GENERALIDADES DE LA SANA CRÍTICA.

El sistema de valoración que es utilizado por lo general en materia laboral es la sana crítica, por lo que este capítulo cuenta con los elementos más importantes para desarrollar el referido tema.

La sana crítica como sistema de valoración de prueba y su posterior aplicación tiene su origen, como una consecuencia de los otros sistemas que se aplicaban con anterioridad como lo son la prueba tasada y la íntima convicción, es por eso que con la mezcla de ambos sistemas, tomando de cada uno lo mejor y lo más importante surge la sana crítica, debido a que los sistemas anteriores no satisfacían en su totalidad las pretensiones de las partes. La sana crítica nace a finales del siglo XIX y principios XX como un impulso significativo a los sistemas probatorios y con apoyo de ciencias como la psicología, la criminología y de autores que establecieron la necesidad de un método diferente al que existía; que era riguroso y arbitrario, en donde la decisión de juez estuviese orientada y protegida, así como que esta debe de explicarse a los ciudadanos.

La denominación sana crítica tiene su origen en la Ley Española de Enjuiciamiento Civil de 1855, según De Vicente y Caravantes, quienes reconocen como antecedente el Reglamento del Consejo Real en el Art., 147 y 148, En donde se contempla la sana crítica.<sup>50</sup>

En el salvador como un país en que busca la evolución del derecho procesal, no se encuentra al margen de este sistema de valoración de la prueba, que es considerado como el más moderno. Tienen su origen el código de procedimientos civiles, ya que para algunas autores se observa rasgos que no pueden significar

---

<sup>50</sup> De Vicente Caravantes, “Procedimientos Judiciales”. Pág. 284 Editorial Barrios, 1977.

otra cosa que la utilización del sistema de sana crítica, debido a que establece en uno de sus artículos que cuando las partes presenten igual número de testigos el juez atenderá aquellas que a su arbitrio digan la verdad o al menos sea acerca de mas a ella. Art. 323. C.pr.c.

Este sistema le dice al juez usted juzgue conforme a su inteligencia se lo indique utilizando el sistema racional de deducciones, lo que equivale a decir juzgue conforme a la sana crítica y sus reglas. Existen autores como Couture que lo resumen en ciertas interrogantes ¿Qué son las reglas de la sana crítica? ¿Dónde se hayan consignadas?, así también agrega que las reglas son reglas de correcto entendimiento humano variantes con el tiempo y el espacio, pero estables y permanentes en el tiempo en cuanto a los principios lógicos que la apoyan y de donde surge la sentencia.<sup>51</sup>

En la doctrina y en las legislaciones la sana crítica tienen una gran aceptación, incluso en las grandes codificaciones modernas se toma como un método de hacer, analizar y aplicar prueba sobre todo en la testimonial.

## **5.2. DIFERENCIA DE LA SANA CRÍTICA CON OTROS SISTEMAS.**

### **Sistema de Prueba Legal.**

El legislador le dice al juez: juzgar como yo te lo digo.

### **Sistema de la Sana Crítica.**

El legislador le dice al juez: tú juzgas como tu inteligencia te lo indica, utilizando un sistema racional de deducciones.

### **Sistema de Libre Convicción.**

El legislador le dice al juez: tú juzgas como la conciencia te lo indique.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Paillas, Enrique, "Estudio de Derecho Probatorio".Pag. 23. Editorial Jurídica de Chile 1991.

<sup>52</sup> Sánchez Vásquez, Juan José." Apuntes sobre derecho Procesal Civil", pág. 153. Ministerio de Seguridad Pública.1948.

La sana crítica es una ciencia, lógica y los hechos en el proceso demuestran que a la vez, es una experiencia, puesto que tanto los instrumentos, peritos y la confesión de las partes vienen a decir al proceso sus propias experiencias.

Como se dijo anteriormente debido a la rigidez que presenta el sistema de la prueba legal y la libre convicción, los grandes procesalistas del derecho han tratado de encontrar un sistema que permita valorar la prueba eliminando los extremos de los sistemas anteriores es así como surge la sana crítica, denominado por algunos autores como sistema mixto.

Este sistema ha sido adoptado por nuestra legislación laboral como una forma de beneficiar al trabajador que se encuentra en una posición de desventaja ante el patrono que cuenta con mas recursos y condiciones, y se caracteriza por señalar al juzgador un método que permita la valoración de las pruebas en forma razonada y flexible de manera que otorga al funcionario la potestad de aplicar sus propias reglas de apreciación personal, en cada caso concreto que tenga ante su potestad de decisión.

### **5.3. REGLAS DE LA SANA CRÍTICA.**

Las reglas de la sana crítica son de correcto entendimiento humano, contingentes y variables en relación a la experiencia en tiempo y lugar pero son estables en cuanto a los principios lógicos en los que debe apoyarse la sentencia.

La sentencia que el juez emite debe basarse en dos puntos; el primero de ellos consiste en que en presencia de los materiales que el expediente brinda al juez, este comienza a realizar un primer examen tendiente a configurar el hecho o conjunto de hechos que dan ocasión al proceso, el segundo consiste en que de esa conclusión se pasa a establecer la norma aplicable si es la A o B, al concluir este nuevo diagnóstico que se refiere al derecho ha concluido la labor mental del juez y la sentencia esta dictada en el mundo intelectual de el. Solo quedan los elementos materiales de redacción y de forma.

Este sistema de valoración es un proceso intelectual; racional del juzgador tendientes a apreciar y valorizar las pruebas haciendo uso de las formas abstractas de su conciencia, auxiliándose de la lógica y de la experiencia adquirida en su diario vivir para poder encontrar la falsedad y la verdad de los hechos.

### **La Lógica.**

Como una primera regla se encuentra la lógica este es un elemento o principio formal que forma parte de la actitud o del buen proceder de la razón humana, siendo una apreciación que conlleva un razonamiento deductivo que parte de ciertas `premisas conocidas a efecto de encontrar la verdad. La lógica está fundamentada en los principios elementales de congruencia, identidad y no contradicción, los cuales deberán de ser tomados a en cuenta por el juzgador al momento de valorar las pruebas que son objeto de esta y de este modo no emita un fallo considerado como injusto.

### **La Experiencia.**

La sola aplicación de la lógica en la valoración de la prueba es insuficiente, ya que puede darse la circunstancia de que al aplicar la ley basada en la simple aplicación textual puede darse un resultado injusto, cuando se compara la conclusión con la realidad es por eso que este sistema se basa en otra regla: La experiencia, notando así que una decisión judicial no se agota en una simple operación lógica sino que convergen conocimientos de la vida misma, dichos conocimientos son denominados 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.

Las máximas de la experiencia nacen de la cultura aprendida y vivida, estas se obtienen de una experiencia indirecta o heredada, o indirecta o personal, constituyéndose entonces como un conjunto de normas con un valor general e independiente de un caso concreto que sirven para orientar al juzgador. Esta experiencia son enseñanzas que se adquieren con el uso, la práctica o sólo con el

vivir, y que se encuentran en cualquier persona de nivel cultural medio, desarrollándose el sentido común

*Las reglas de las máximas de la experiencia se pueden estudiar de las siguientes formas:*

- 1.- Haciendo referencia al conocimiento empírico.
- 2.- Haciendo referencia al conocimiento científico.
- 3.- Los Primeros dos se conjugan en un tercero que es un conocimiento filosófico.

Los conocimientos empíricos, científicos y filosóficos se unen para buscar una categoría representada del saber jurídico denominada Justicia, la cual se consigue al valorar correctamente las pruebas presentadas en determinados procesos.

Los requisitos de validez de las máximas de experiencia son:

- 1.- Que tengan un carácter de generalidad, es decir, que los conocimientos extrajudiciales que el juez posee y que forman parte de su cultura sean puestos en práctica al momento de valorar las pruebas.
- 2.- Que el conocimiento que posee el juzgador sea susceptible de ser aplicado al hecho litigioso en concreto.

Según el autor Espinosa Rodríguez las máximas de la experiencia se pueden definir como los elementos de apreciación de la prueba que consisten en preposiciones o juicios de contenido general y abstracto, cuyo conocimiento tiene su origen fuera del proceso de la observación corriente de las personas de cultura común y que, aplicadas a ciertas situaciones o supuestos concretos cuya calificación depende del juzgador contribuyen a formar su persuasión o convencimiento.<sup>53</sup>

Es importante mencionar que las reglas de la sana crítica no se encuentran definidas en la ley, estas solo suponen la existencia de ciertos principios

---

<sup>53</sup> Espinosa Rodríguez, Tulio Enrique. "La Valoración de la Prueba en el Proceso." Pág. 44. Editorial Temis. Bogotá. 1967.

generales que deben guiar en cada caso concreto la apreciación de la prueba quedando únicamente a discrecionalidad del juzgador.

En lo que se refiere a la psicología, que es entendida como la ciencia del alma, el elemento interior que preside nuestra vida, desde los actos más simples a los más sublimes, manifestada en hechos de conocimiento, sentimiento y voluntad, juega un papel muy importante y de la cual el Juez no puede apartarse en la valoración de la prueba.

De lo anteriormente afirmado 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 discernir lo verdadero y lo falso, es decir son reglas no jurídicas que posee el hombre normal y objetivo para emitir un juicio sobre la realidad concreta. La tarea del juez en la búsqueda de la verdad en un proceso labora, es la de ser un hombre culto, perspicaz, responsable y prudente debiendo cumplir los deberes que la profesión le impone apoyándose en la lógica y las máximas de la experiencia, para valorar de la mejor forma las pruebas.

Asimismo el juzgador esta en la obligación de explicar las razones o criterios en que se ha basado para dictar su fallo o sentencia es decir, la sentencia debe ser motivada y no desligándose de los principios de la lógica, y de las reglas empíricas, definiéndose los primeros como verdades inmutables y son anteriores a toda experiencia y los segundos son contingentes y variables en relación al tiempo y al espacio.

Para el maestro Couture las reglas de la sana crítica son reglas del correcto entendimiento humano contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y lugar.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Couture, Eduardo. "Las Reglas de la Sana Crítica en la Apreciación De la Prueba Testimonial", Pag. 273. Revista de derecho, Uruguay. 1956.

#### **5.4. CARACTERÍSTICAS DE LA SANA CRÍTICA.**

Las características son:

- a. Es un proceso intelectual racional
- b. Constituye una correcta apreciación de ciertas proposiciones de experiencias y observación en forma directa o inmediata de la realidad
- c. Obliga al juez a que tome en cuenta, todas las pruebas que han sido vertidas en el proceso
- d. Obliga al juzgador a que enumere con claridad en la sentencia los hechos que se tienen por establecidos.
- e. Obliga al juez a razonar o motivar la valoración de la prueba
- f. La valoración se hace mediante un criterio de conciencia.
- g. De todo lo anteriormente expuesto se establece que el sistema de la sana crítica ha sido adoptado por nuestra legislación laboral, en la cual encontramos disposición expresa que le obliga al juez a valorar la prueba.

Esta disposición la encontramos en el capítulo III, sobre las disposiciones comunes al Juicio Ordinario de Trabajo, en su artículo 461, que reza de la siguiente manera: “Al Valorar la prueba el juez usara la sana critica siempre que no halla norma que establezca un modo diferente”. Adoptando el sistema con claridad pero se puede observar que no es absoluto, debido a que en su parte final establece una excepción al sistema de valoración. Esta excepción la podemos encontrar en el artículo 402 inciso 1º del Código de Trabajo referente 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. La sana critica como sistema de valoración de la prueba, solo se aplica en la prueba testimonial debido a que se valora el contenido de lo dicho por los testigos.



## **5.5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE VALORACION DE LA SANA CRÍTICA.**

La sana critica como un sistema de valoración moderno y novedoso tiene aparejada ciertas desventajas que en un momento dado puede afectar de gran medida las pretensiones de las partes.

### *VENTAJAS.*

- 1.- El juez acentúa su personalidad en un proceso.
- 2.- Evita el peligro que se desvíe de la justicia mediante la preparación de la prueba.
- 3.- Existe mayor libertad del juez al momento de valorar la prueba.

### *DESVENTAJAS.*

- 1.- Siendo un proceso intelectual del juez puede generar arbitrariedad.
- 2.- Genera incertidumbre en el sistema.
- 3.- Esta valoración queda únicamente en la mente del juez.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup>Pacheco; Ob. Cit. Pág. 156.

## CAPITULO VI

### “RESULTADO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO”

En la presente investigación referente a los Medios de Prueba en el Juicio Ordinario Individual de Trabajo, se tuvo como la investigación de campo una entrevista que se realizó a los jueces de lo laboral de la zona de San Salvador. Según lo que manifestaron se procede a realizar el siguiente análisis:

#### **1- Según su criterio cuales son los medios de prueba mas utilizados en el Juicio Ordinario Individual de Trabajo.**

Dentro del juicio ordinario las pruebas que mas se utilizan son la testimonial, confesión, documental y desde luego la presunción; las menos usadas pero que se consideran importantes están la compulsión, inspección y el peritaje que se utiliza cuando hay accidentes de trabajo. En la compulsión es raro su uso, solo se usa cuando se niegan a presentar el documento o existe la imposibilidad de conseguirlo. En la confesión la prueba mas común es la absolución de posiciones, Art.378. Buscando la contumacia de la parte que ha sido citada a tomarla; es decir contestada en sentido negativo. En lo referente al juramento estimatorio se coinciden en que no es un medio de prueba solo es utilizado como lo que el demandante le solicita al juez que se le permita prestar el juramento estimatorio, aplicado este al salario por comisión y por obra, en la practica según lo que se manifestó no es muy utilizado, en esta pregunta existe mucha coincidencia por parte de las respuestas debido a que según su conocimiento empírico no todas las pruebas son utilizadas dentro del Juicio Ordinario.

#### **2- ¿Que valor probatorio tiene el Juramento Estimatorio?**

Este solo atiende a justificar el salario, surge como una consecuencia de no exhibir las planillas, es entonces donde el juez a petición de parte acepta que el trabajador realice el juramento estimatorio del Salario que devenga por obra y por comisión, es de aclarar, que de ninguna manera se realiza de manera oficiosa

solo procede si el trabajador lo solicita oportunamente, además ayuda a establecer el tiempo de trabajo. Este según una de las opiniones vertidas puede verse como una prueba documental, y concadenado a otro puede servir para dictar una sentencia, la petición de este debe de hacerse en el término de prueba. Pero si este es lo único con que cuenta el trabajador no posiblemente no le permitiría llegar a una sentencia favorable.

### **3-¿Cuáles son los medios probatorios que se rigen por el sistema de valoración sana crítica al momento que el juzgador valore la prueba?-**

Es importante primero establecer que toda la prueba que surge dentro de un proceso se hace una valoración conjunta, en el código de trabajo existe una doble valoración de las pruebas; una es la sana crítica y la otra es la prueba tazada, pues según el Art. 461 regula la valoración por medio de la sana crítica pero siempre que no existiere norma que establezca lo contrario por lo que nuestra legislación permite la existencia de otro sistema de valoración. Pero según lo que se manifestó la prueba por excelencia que utiliza la sana crítica como sistema de valoración es la prueba testimonial, valorando en contenido de lo manifestado por los testigos. El juez tiene una mayor amplitud al valorar ya que cuenta con las reglas de la sana crítica al valor testimonios.

### **4-¿La realización de la prueba por presunción es de carácter oficiosa por el juez o a petición de parte?**

Las presunciones dentro de un proceso se dan de manera oficiosa por el juez no existe la necesidad de pedirlo por escrito, el es solo un aplicador de la ley. Es parte de la oficiosidad del proceso por ser el derecho del trabajo un derecho social. Las presunciones son medios para tratar de que las partes tenga igualdad en el proceso pues siempre hay una parte con menores condiciones por lo que tienen el objetivo de tratar de equilibrar las situaciones de las partes. En el

código existen varias presunciones las cuales debe conocer con claridad el juzgador una de ellas es la contenida en el Art. 414 aplicando la presunción del despido, para aplicarla el trabajador debe probar que trabajó para el patrono tres días así prueba en tiempo de trabajo, el despido y las condiciones laborales, es decir que son armas importantes si las saben usar.

**5-¿Cuál es el límite de preguntas que se puede presentar en la formulación de la guía de preguntas en la prueba testimonial y al pliego de posiciones?**

En la legislación existente no determina el número de preguntas a realizar, no existe un límite a imponer, ni tampoco un mínimo de preguntas todo va a depender de los hechos planteados en la demanda o por las excepciones planteadas y también de lo que se quiere probar será una decisión de la parte que lo solicite el número de preguntas a plantear, esta no debe dejar fuera ningún detalle ni de horas extras, ni la sustitución patronal si existiere, esta debe hacer las preguntas necesarias sobre los hechos planteados para obtener beneficios en caso de que sean contestadas en forma evasiva o no se realizare el procedimiento por causa imputable a la persona citada para tomarla.

**6-¿En la práctica cuánto dura un Juicio Individual Ordinario de Trabajo?**

En esta pregunta hay variantes en las respuestas debido a que algunos dicen que dura de 3 a 4 meses, otros sin embargo dicen que dura de 3 a 6 meses puede ser más, sin embargo existen ciertas coincidencias pues están de acuerdo en que el trámite va a depender de varias cosas, como de la carga procesal existente, de las pruebas, de las provisiones y exhortos que se envían, todo esto hace que el trámite sea un poco lento. Es importante establecer que la mayoría de personas interponen demanda en la ciudad de San Salvador por lo que aumenta la cantidad de casos asignados a cada uno de los juzgados de la zona de San Salvador y con ello viene otro problema los juzgados de lo laboral envían provisiones a los

juzgados de Paz para que notifiquen cuando se encuentra fuera de su circunscripción territorial y con el trabajo que estos poseen en algunas ocasiones se tardan de uno a dos meses en envían las provisiones debidamente diligenciadas, hay ocasiones en que se envían oficios preguntando el estado de lo solicitado, pero no se tiene respuesta, por lo que se deja sin efecto y vuelve a librar otra provisión, así también las pruebas que solicitan las partes puede afectar o no el tramite del proceso, las mas rápidas con las que se cuenta son la absolucón de posiciones y la confesión. Los jueces sostienen que no es ineficiencia si no que es por la carga procesal y por un grave retraso en la legislación laboral pues deberían existir más tribunales laborales en el país, pero únicamente que conozcan de lo laboral, debido a que en la actualidad hay juzgados laborales que son mixtos que conocen de inquilinato y civil. Algunos sostienen que es imposible cumplir con el plazo que la Corte Suprema de Justicia sugiere como son los tres meses, están de acuerdo en que por la naturaleza del proceso laboral estos deberían ser más rápidos, es decir cumplir exactamente con lo que la ley manda. Con un juez sea diligente un proceso duraría como unos treinta y cinco días pero es difícil que esto se cumpla.

**7-¿Considera que los Juicio Individual Ordinario de Trabajo deben de realizarse de manera oral? Si \_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ Porque:**

En esta pregunta algunos dijeron que era una posibilidad teniendo una influencia el nuevo código civil y mercantil. Sin embargo otros sostienen que definitivamente no funcionaria porque ¿como seria el trabajo en el juzgados de lo laboral? ¿Cuántas audiencias deberían celebrarse diariamente? Existiría mucha mas mora judicial de la que en la actualidad existe, hay quienes sostienen que disminuiría el número de casos si se cumpliera con lo que establece el Art. 60 del código de trabajo, pero esta es letra muerta, y por ende con menos casos la oralidad seria viable. Por lo que la oralidad debe de ser muy discutido y pasado por un riguroso estudio.

**8-¿Cuales serian las ventajas y desventajas de que fuese oral?**

Una de las ventajas mas grande que se tendrían es que se cumplirían con mayor eficiencia los principios de inmediación, celeridad procesal, concentración y de economía, estando el juez mas en contacto directo con el proceso, se cumplirían todos estos principios de los que esta investido este proceso, si también en una misma audiencia se podrían interrogar a los testigos y a la otra parte. La desventaja es que por la carga de trabajo existiría una gran lista en espera de las audiencias pues estaríamos en un sistema saturado por la oralidad.

**9-¿Considera usted de que el derecho procesal de trabajo debería evolucionar?**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ **Porque:**

Consideraron que si que todo derecho debe de evolucionar, mas aun el derecho del trabajo que no debe de quedarse estático tiene que tener una evolución siempre y cuando sea para mejorar. Entre las formas en que podría evolucionar esta por ejemplo la creación de una ley procesal de trabajo que regule de manera mas amplia el procedimiento laboral, también se evolucionaría es hacer una reforma de gran importancia como la modificación de las formas de comunicación a las partes pues debería de comunicarse mediante a utilización del fax, este seria un gran avance debido a que podrías realizarse los procedimientos mas rápidos.

**10-¿Como considera usted la regulación existente de los medios de prueba en el Derecho Procesal Laboral Salvadoreño? Señale las opciones que considere correctas.**

**1. Inconclusa**

**2. Completa**

### **3. En Pro del Patrono**

### **4. En Pro del Trabajador**

### **5. Ineficaz.**

Coinciden en que la legislación existente es inconclusa, pues remite al Código Civil en lo que no este regulado en esta legislación y como estos son de naturaleza diferentes esto es bastante incorrecto. A si también la ley que tenemos en el área laboral debe de mejorar adaptarse a la actualidad debido a que el código es muy viejo y aunque se le ha realizado reformas necesita de cambios sustanciales para llenar las necesidades de los trabajadores que actualmente son violentados en sus derechos.

## CAPITULO VII

### “CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”

#### 7.1 CONCLUSIONES.

- ✓ La apreciación a que se llega cuando hablamos de los medios de prueba no es la mas acordada por las opiniones de los profesionales del derecho, al decir que la prueba laboral es de la utilización de las partes y a favor de quien la utiliza olvidando por completo el carácter social y proteccionista que reviste al derecho laboral, por lo que puede concluirse a criterio nuestro que la prueba opera a favor del trabajador.
- ✓ En el proceso laboral salvadoreño se traduce en lenguaje sencillo como practico y muy eficiente, pero que es de muy poco interés el estudio, apreciación y aplicación, habiendo notar que en nuestros tiempos en la comunidad jurídica se desconoce su utilización e importancia por atender a intereses patrimoniales, pues nada mas deja al litigante la satisfacción de haber reivindicado los derechos del trabajador.
- ✓ En consonancia con el juicio individual de trabajo y la prueba que se utiliza en este, es de estimar que se plantean problemas procesales del juicio que hacen que el proceso laboral sea tardío y poco comprensible, al decir que algunos medios de prueba en su regulación quedan de manera inconclusa y se debe en casi todos los casos remitir al derecho común, para cumplir con las solemnidades, requisitos y formas procesales en que se debe utilizar la prueba; por lo que se precisa decir que con la entrada en vigencia del nuevo código procesal civil nada se ha establecido de cómo cambiaria, afectaría o beneficiaria el derecho procesal laboral, ya que con incidencia muy notoria se hace uso de las disposiciones del derecho procesal civil para resolver procesos laborales. Como también es de hacer notar que los procesos laborales no atienden en su mayoría al principio de celeridad al resolver en tiempos aceptables, debido a que en la práctica solo existen cuatro juzgados especializados en lo laboral.



## 7.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Dar una mayor importancia al Derecho laboral, pues en la actualidad este ha pasado a ser una rama del derecho que no se ha tomado en cuenta por los legisladores y los profesionales del derecho, pues poca bibliografía Salvadoreña existe en materia procesal laboral.
  
- ✓ Que a través de la Corte Suprema de Justicia se fomente la Investigación de este derecho para darle la importancia social y recuperar el carácter humanitario de la profesión consistente en la defensa de los más débiles.
  
- ✓ Debería reformarse la Legislación actual en lo referente a la tacha de testigos, debido a que no existe ningún artículo que desarrolle lo relacionado a este tema, se tiene que darle mayor amplitud y desarrollo a la ley vigente.
  
- ✓ También recomendamos un avance en la legislación laboral creando una ley procesal de trabajo para que los juzgadores no recurran a las reglas del derecho común debido a que son leyes de naturaleza diferente.
  
- ✓ Que a través de la Corte Suprema de Justicia se creen mas tribunales especializados en el área laboral, pues según lo manifestado por los juzgadores la carga laboral existente no permite cumplir con el principio de celeridad procesal.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS.

Aldo Bacre, "Teoría General del Proceso". Tomo I y II, Edit. Abeledo Perrot, Buenos Aires. 1996.

Alsina Hugo, "Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial" Tercer Tomo. Argentina. 1963.

Arazi Ronald. "La Prueba en el Proceso Civil", Pág. 12. Editorial Chile. 1986

Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo VI, segunda Edición. Editorial Heliasta Buenos Aires. 1962

Canales Cisco, Oscar Antonio "Derecho Procesal Civil I" San Salvador, 2001.

Couture, Eduardo. "Las Reglas de la Sana Critica en la Apreciación De la Prueba Testimonial", Revista de derecho, Uruguay. 1956

De Vicente Caravantes, "Procedimientos Judiciales" Editorial Barrios. 1977.

Escribano Mora, Fernando "Revista Venta Jurídica" N° 4, Año II, Vol., 2, Mes Julio-Diciembre, 2004 El Salvador

Eduardo Couture, "Estudios de Derecho Procesal Civil" Tomo III. Buenos Aires, 1951.

Echandía, Hernando Devis. " Compendio de Pruebas Judiciales" Editorial Rubinzal Culzoni, Tomo I 1984.

Echandia, Davis. "Compendio de Derecho Procesal" Tomo II. Editorial ABC, 8° Edicion, Bogota, 1984.

Escrache, Joaquin. "Diccionario Razonado de Jurisprudencia y Legislación". Madrid. 1876

Espinoza Rodríguez, Tulio Enrique. "La Valoración de la Prueba en el Proceso". Editorial Temis. Bogotá. 1967

Fairen Guillen, Víctor. "Teoría General del Derecho Procesal", 1ª Edición. México, 1992.

Guillermo, Cabanellas, “Diccionario de Derecho Usual” Tomo II, Bibliográfica. Omeba, Buenos Aires 1962.

Giusepe Chiovenda. “Principios del Derecho Procesal Civil”. Editorial Madrid. 1992.

Guasp, Jaime, “Derecho Procesal Civil” Tomo I, Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1968.

Osorio Manuel “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales” Editorial Heliasta, Buenos Aires 1982.

Paillas, Enrique, Estudio de Derecho Probatorio. Editorial Juridica de Chile 1991.

Piero Calamandrei, “Derecho Procesal Civil. Harla 1997.

Porras López, Armando.” Derecho Procesal de Trabajo”. Editorial José M.Jr. Puebla México. 1975

Sánchez Vásquez, Juan José. Apuntes sobre derecho Procesal Civil, Ministerio de Seguridad Publica. 1948

Tena Suck, Rafael. “Derecho Procesal de Trabajo”. Editorial Trillas, 5ª Edición. México 1997.

Ugo Rocco, “Tratado de Derecho Procesal Civil” Parte General, Vol., II. Editorial de Palma Buenos Aires, Argentina 1976.

Ugo Rocco, “Teoría General del Proceso, Editorial Porrúa, 1979.

## **TESIS.**

Alfredo Bivar, La Prueba en Materia de Trabajo, Tesis Doctoral, Universidad de El Salvador 1982.

Espinosa Aguilar, Francisco. Breves comentarios sobre la aplicación de los Medios de Prueba en el Juicio Ordinario Individual de Trabajo, tesis para optar al Titulo de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Dr. José Matías Delgado. 1993.

Marcial Campos, Roberto. “Las Presunciones en Materia Laboral” Tesis Doctoral. Universidad de El Salvador. 1975.

Napoleón Menjivar, Guillermo. “La Valoración de la Prueba y Derecho Procesal de Trabajo” Tesis Doctoral Universidad de El Salvador, 1969.

Peralta Villatoro, Ibeth Xiomara. “La eficacia de la Prueba por Confesión en los Juicios Individuales Ordinarios de trabajo”. Tesis para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas .Universidad de El Salvador. 2008.

Pacheco Cordero, Oscar Alberto y otros. La prueba en los Juicios individuales de trabajo. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Universidad de El Salvador. 1990.

## **SENTENCIA**

Sentencia 416-Cámara 1° de lo laboral, de fecha catorce de marzo del dos mil uno. San Salvador.

## **LEGISLACION.**

Constitución de la República de El Salvador. Decreto N° 38 de fecha 15 de Diciembre de 1983. Diario Oficial N° 234 Tomo 281. Publicado el 16 de Diciembre de 1983.

Código de Trabajo. Decreto N° 15 de fecha 23 de Junio de 1972. Diario Oficial N° 142 Tomo 236. Publicado el 31 de Julio de 1972.

Código de Procedimientos Civiles. Decreto S/N del 31 de febrero de 1881. Diario Oficial N° 1 Tomo 12. Publicado el 01 de Enero de 1882.

# ANEXOS

## ENTREVISTA

Estimado entrevistado(a):

La presente entrevista tiene como objeto recoger información precisa para realizar un estudio de la Aplicación de los medios de prueba en el juicio Individual Ordinario de Trabajo. Por lo que de la manera más atenta suplicamos contestar las preguntas con la mayor claridad.

Juzgado:

Cargo:

1. Según su criterio cuales son los medios de prueba, más utilizados en un juicio ordinario de trabajo.

- A-Testimonial ✓
- B-Confesión ✓
- C-Documental ✓
- D-Pericial -
- E-Inspección -
- F-Compulsa -
- G- Prueba por Excepción -
- H-Presunción ✓
- I- juramento estimatorio. →
- J- Instrumental -

2. ¿Que valor probatorio tiene el juramento estimatorio?

3. ¿Cuales son los medios probatorios que se rigen por el sistema de valoración sana critica al momento que el juzgador valora la prueba?

4. ¿La realización de la prueba por presunción es de carácter oficiosa por el juez o a petición de parte?

5. ¿Cuál es el límite de preguntas que se pueden presentar en la formulación de la guía de preguntas en la prueba testimonial y al pliego de posiciones?

6. ¿En la práctica cuánto dura un Juicio Individual Ordinario de Trabajo?

7. ¿Considera que los juicios Individuales Ordinarios de Trabajo deben realizarse de manera oral?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Porque.

8. ¿Cuáles serían las ventajas y desventajas de que fuese oral?

9. ¿Considera usted que el derecho procesal de trabajo debería evolucionar?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Porque.

10. ¿Cómo considera usted la regulación existente de los medios de prueba en el derecho procesal laboral salvadoreño? Señale las opciones que considere correctas.

1. Inconclusa.
2. Completa
3. En Pro del patrono
4. En Pro del Trabajador
5. Ineficaz.



NOR JUEZ

DE LO LABORAL:

DENIS ARTURO PALMA CASTILLO, de veintun años de edad, soltero, Estudiante, salvadoreño y del domicilio de San Martín, Departamento de San Salvador, a Usted EXPONGO:

**PARTE EXPOSITIVA:**

Que vengo a promover Juicio Individual Ordinario de Trabajo, en contra de los señores JOSE NERYS FUNES TORRES, ENIS MARITZA VILLACORTA, ROOSEVELT GONZALEZ VASQUEZ, DORIS ELIZABETH VENTURA, CARLOS RUBEN TORRES, TOMAS ALFREDO BARRAZA MERINO, MAXIMILIANO ROMERO ESPINOZA, RODOLFO NARCISO IRAHETA, JOSE CECILIO VALENZUELA Y MILTON RICARDO HERNANDEZ, del domicilio de de Ilopango, Departamento de San Salvador, quienes son mayores de edad, pudiendo ser citados, notificados y emplazados en Complejo Deportivo Residencial Bosquez de la Paz, ubicado en calle dieciocho Oriente, de la Residencial Bosquez de la Paz, Ilopango Departamento de San Salvador, lugar donde habitualmente atienden sus negocios los demandados, para reclamarles el pago de prestaciones laborales.

**RELACIÓN DE TRABAJO:**

Es el caso que ingresé a laborar para y bajo las ordenes de mis demandados, el día ocho de febrero del año dos mil nueve en concepto de cobrador, desarrollando mis labores, en la dirección señalada para el emplazamiento, mis labores consistían en realizar los cobros a los residentes de las viviendas por la seguridad brindada, estando sujeto a una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias, con el siguiente horario de cinco de la tarde a nueve de la noche de lunes a viernes, sábado de ocho de la mañana a ocho de la noche, domingo de cuatro de la tarde a ocho de la noche, sin día de descanso semanal, devengando por mis servicios un salario por comisión detallado de la siguiente manera, por el total de cobros efectuados en el mes me pagaban el diez por ciento sobre el valor de lo cobrado, pagado dicho salario en forma mensual, en el lugar señalado para el emplazamiento.

**RELACIÓN DE LOS HECHOS:**

Es el caso que el día quince de agosto de dos mil nueve, como a eso de las cinco\* de la tarde la señora DORIS ELIZABETH VENTURA, quien es una de las demandadas, me manifestó que a partir de ese momento estaba despedido de mi trabajo. Ocurriendo lo anterior en el lugar señalado para el emplazamiento. Por lo antes expuesto a Usted PIDO:

**PARTE PETITORIA:**

Me admita la presente demanda, me tenga por parte en el carácter en que comparezco, cite a conciliación al demandado y si no logramos ningún avenimiento en dicha audiencia previos los trámites legales y las pruebas que oportunamente presentaré sea condenada mi demandado en sentencia definitiva a pagarme la correspondiente:

- Indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional.

Señalo para oír notificaciones la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría Auxiliar de San Salvador en esta ciudad.

San Salvador, cuatro de septiembre de dos mil nueve.

