

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN 2011  
PLAN DE ESTUDIO 1993**



**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA DECLARACIÓN DE PARTE Y LA  
ABSOLUCIÓN DE POSICIONES EN EL PROCESO LABORAL  
SALVADOREÑO”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:  
LICENCIADOS EN CIENCIAS JURIDICAS**

**PRESENTAN:  
PÉREZ VARGAS, KAREN YBETH  
SERRANO ARTIGA, JOSÉ MARÍA RONIN**

**LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS  
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, AGOSTO 2013.**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO  
RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO  
VICERRECTORA ACADEMICA

DOCTORA ANA LETICIA ZAVALETA DE AMAYA  
SECRETARÍA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA  
FISCAL GENERAL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO  
DECANO

DOCTOR DONALDO SOSA PREZA  
VICEDECANO

LICENCIADO OSCAR ANTONIO RIVERA MORALES  
SECRETARIO

DOCTORA EVELYN BEATRÍZ FARFAN MATA  
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS  
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

## **AGRADECIMIENTOS**

**A Dios** gracias por regalarme éste triunfo, pues sin él nada es posible. Gracias mi Señor porque siempre has estado a mi lado, en las buenas y en las malas.

**A mis padres** por haber creado en mí un sentimiento de superación, por sus consejos y su apoyo incondicional. Los amo.

**A mi esposo**, Francisco Ely Pérez por estar siempre conmigo y tener paciencia durante el tiempo que duró esta carrera. Éste triunfo te pertenece y aunque consciente soy que nada sería mejor que estuvieras conmigo y nuestro hijo compartiendo esta satisfacción, sé que ahora estás al lado de nuestro Dios y Salvador, disfrutando de un tiempo mejor y tengo fe de que nos volveremos a encontrar, sin más despedidas. Estás en mi corazón.

**A mi hijo** por ser el motor de mi vida y la razón por la que lucho día a día. El mejor regalo que Dios y mi esposo han podido darme. Mi orgullo.

**A mi abuela**, Otilia Orellana de Vargas porque éste logro formó parte de sus sueños y ahora está al lado de nuestro Dios.

**A mi compañero de tesis, Ronin, y su esposa** y mi amiga, **Alicia**, por ser parte muy importante de mi vida profesional. Ocupan un lugar muy especial en mi corazón.

**A mi asesora de tesis**, Licenciada Juana Isabel Rivas Vargas por compartir con nosotros sus conocimientos y ayudarnos a terminar satisfactoriamente éste trabajo de investigación.

***Br. Karen Ybeth Pérez Vargas***

## **AGRADECIMIENTOS**

**A Dios Todo Poderoso:** Por haberme regalado el don de la Vida y por bendecirme en mis estudios y mí trabajo.

**A mis padres:** Por estar siempre a mi lado y proporcionarme la ayuda que tanto necesité, gracias por todo el amor y comprensión que me han dado, por saber guiarme en el camino del bien. Este no es mi logro, sino el de mis padres, Mil gracias...

**A mi familia:** Especialmente a mi esposa por jugar un papel tan importante en mi vida y en mis estudios, Gracias por haber sido mi ejemplo a seguir, por estar ahí siempre que lo necesito, Muchas Gracias.

**A mi Compañera de Tesis:** Por esforzarse para lograr obtener buenos resultados en ésta última prueba, por todo el apoyo incondicional.

**A mis amigos y amigas:** Tanto de la UES, como del trabajo y demás que siempre luchamos juntos para alcanzar nuestras metas.

**A mi hermano,** Antonio Serrano por su apoyo incondicional para la obtención de este logro.

**A mi asesora de tesis,** Licenciada Juana Isabel Rivas Vargas por ser una excelente orientadora en este trabajo de investigación y habernos proporcionado la ayuda necesaria...Muchas Gracias.

***Br. José María Ronin Serrano Artiga***

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....i

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Enunciado del Problema.....	6
1.3 Delimitación Espacial, Temporal y Teórico-Conceptual de la Investigación.....	7
1.4 Justificación de la Investigación.....	8
1.5 Objetivos de la Investigación. ....	12
1.6 Sistema de Hipótesis. ....	13
1.7 Metodología Utilizada. ....	14
1.8 Procedimiento de Ejecución	

### CAPÍTULO II

#### CONTEXTO HISTÓRICO DE DECLARACIÓN DE PARTE Y ABSOLUCIÓN DE POSICIONES COMO MEDIOS DE PRUEBA

2.1 Evolución Histórica de la Prueba Judicial. ....	15
2.1.1 Época Pre-Jurídica.	
2.1.2 Época Jurídica. ....	16
2.1.3 Época Divina.....	17
2.1.4 Época Moderna Contemporánea.....	20
2.2 Antecedentes Históricos en El Salvador.....	21
2.3 Evolución Histórica de la Confesión como Medio de Prueba.....	30
2.4 Evolución y Antecedentes Históricos del Pliego de Posiciones como Medio de Prueba.....	34

### CAPÍTULO III

#### ASPECTOS DOCTRINARIOS Y CONCEPTUALES SOBRE LA DECLARACIÓN DE PARTE Y EL PLIEGO DE POSICIONES EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO

3.1 Marco Doctrinario.....	36
3.1.1 El Proceso Laboral Salvadoreño	
3.1.2 Principios que rigen el Proceso Laboral Salvadoreño.....	38
3.1.3 Naturaleza Jurídica del Proceso Laboral. ....	45
3.1.4 Pliego de Posiciones como Medio de Prueba en el Proceso Laboral.....	47
3.1.4.1 Pliego de Posiciones.....	48
3.1.4.2 Naturaleza Jurídica del pliego de posiciones. ....	50
3.1.5 La confesión	
3.1.5.1 Clasificación de la Confesión. ....	52
3.1.5.2 Requisitos de la Confesión.....	54
3.1.6 Aplicación de disposiciones supletorias al Proceso Laboral.....	55
3.1.7 Declaración de Parte en el Proceso Laboral como medio de prueba.....	57
3.1.7.1 Naturaleza jurídica de la Declaración de Parte. ....	58
3.1.7.2 Procedimiento. ....	59
3.1.8 Análisis Comparativo entre la Declaración de Parte y el Pliego de Posiciones. ....	60
3.2 Marco Conceptual.....	63

### CAPÍTULO IV

#### MARCO JURÍDICO DE LA ETAPA PROBATORIA DEL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO

4.1 Fundamentos Constitucionales.....	66
---------------------------------------	----

4.2 Normativa Secundaria.....	68
4.2.1 Disposiciones del Código de Trabajo	
4.2.2 Disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.....	70
4.2.3 Disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil.....	71

## CAPITULO V

### ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PLIEGO DE POSICIONES Y LA DECLARACIÓN DE PARTE EN LA PRÁCTICA SALVADOREÑA

5.1 Audiencia Probatoria.....	75
5.1.1 Orden de la Audiencia Preparatoria en el Proceso Civil y Mercantil. (Según la práctica). .....	80
5.2 Audiencia Probatoria: Apertura a Pruebas.....	85
5.2.1 Desarrollo de la Audiencia Probatoria en el Proceso Civil y Mercantil	
5.3 Prueba por Confesión.....	89
5.3.1 Posiciones y su Absolución. ....	90
5.3.2 Declaración de Parte. ....	93
5.4 Análisis de semejanzas y diferencias entre Declaración de Parte y Absolución de Posiciones.....	96

## CAPITULO VI

### ANÁLISIS, RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO DE DATOS Y COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

6.1 Muestra.....	99
6.2 Análisis de los Resultados de la Cédula de Entrevista dirigida a jueces de lo laboral en San Salvador. ....	100
6.3 Análisis de los resultados de la Cédula de Entrevista dirigida a Magistrados de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador.....	103

6.4 Análisis de los resultados de la Cedula de Entrevista dirigida a litigantes en materia laboral, en la ciudad de San Salvador.....	105
6.5 Análisis de los resultados de la Cedula de Entrevista dirigida a Docentes en materia laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. ....	110
6.6 Cuadro Resumen de Comprobación de Objetivos e Hipótesis. ....	112
6.7 Análisis de Comprobación de Objetivos e Hipótesis.....	114

## CAPÍTULO VII

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones. ....	116
7.2 Recomendaciones. ....	118
7.3 Bibliografía.....	121

Anexos .....	
--------------	--



## INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de investigación contiene el informe final de del tema denominado: “Análisis Comparativo entre la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones en el Proceso Laboral Salvadoreño”.

El primero de julio del año dos mil diez entra en vigencia en El Salvador el Código Procesal Civil y Mercantil, derogándose consecuentemente el Código de Procedimientos Civiles que databa desde el siglo anterior. La finalidad del nuevo Código es mejorar la eficiencia del proceso común, cuya característica era ser lento y engorroso en razón de que los trámites se realizaban en forma escrita y las partes intervinientes no tenían contacto presencial con el Juez, ni siquiera en materia probatoria. El Sistema de Audiencia implementado en el Código Procesal Civil y Mercantil pretende agilizar el desarrollo del proceso, incorporando a su vez nuevas figuras jurídicas como es el caso de la Declaración de Parte que sustituye la Absolución de posiciones como medio para obtener la confesión de la contraparte y que a la luz del Principio de Supletoriedad es aplicado a otros procesos judiciales como en los Juicios Laborales.

El documento obtenido como resultado de la investigación contiene la estructura siguiente: En el primer capítulo se presenta el Planteamiento del problema y manejo metodológico de la investigación, base sobre la que se fundamenta el estudio realizado y comprende el planteamiento del problema, alcances geográfico, conceptual y temporal, delimitación, formulación de los objetivos de investigación, justificación, metodología de la investigación y procedimientos de ejecución.

El segundo capítulo plantea el Marco Histórico de la problemática en

investigación, así como la evolución histórica de la prueba en general y los antecedentes históricos de la Declaración de Parte y Confesión como Medios de Prueba.

El capítulo tercero establece los aspectos doctrinarios y conceptuales que rigen el proceso Laboral Salvadoreño, principios, Naturaleza Jurídica y un análisis comparativo entre la Declaración de Parte y el Pliego de Posiciones.

El cuarto capítulo especifica el Marco Jurídico aplicable en la etapa probatoria del Proceso Laboral Salvadoreño, regulaciones de la Constitución de República y leyes secundarias.

En el capítulo quinto se realiza el análisis de la Aplicación del Pliego de Posiciones y la Declaración de Parte en la práctica jurídica salvadoreña.

Y por último, no por ello menos importante, en los capítulos seis y siete se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a Jueces y Magistrados de lo laboral con competencia en la ciudad de San Salvador, así como a Docentes en materia laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad El Salvador y a litigantes en materia laboral, específicamente a Procuradores adscritos a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República, con sede en la ciudad de San Salvador.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.**

En este capítulo se establecen aspectos de gran importancia que permiten una mejor comprensión de los objetivos que se persiguen con el desarrollo de la investigación; asimismo proporciona una explicación amplia de la problemática y delimitación de la misma.

El planteamiento del problema es de gran relevancia en una investigación, ya que en él se expone el resumen de los componentes y características del tema, enunciando el problema para que el lector conciba el objeto de la investigación mediante el adecuado planteamiento de la situación en un contexto histórico.

Además, el capítulo plantea la delimitación de la investigación, haciendo referencia a los sujetos que serán estudiados así como el campo geográfico y período que abarca. Conlleva la delimitación teórico-conceptual, es decir se menciona la teoría y los conceptos relacionados con el tema.

Se presenta la justificación de la investigación, los objetivos que se persiguen con la misma y las hipótesis que se pretenden comprobar, describiendo a continuación los métodos investigativos utilizados.

#### **1.1 Planteamiento del Problema.**

El acceso a la justicia en El Salvador es un derecho garantizado por la normativa jurídica tanto nacional como internacional, siendo un derecho de gran relevancia consagrado en la Constitución de La República, leyes

secundarias, Convenios y Tratados ratificados por El Salvador, que en la práctica difieren en los criterios de juzgadores, reflejados en el desarrollo de los procesos judiciales, especialmente en la etapa probatoria de los procesos laborales, teniendo una discrepancia tal que causa confusión a las partes procesales, quienes reciben la mayor afectación.

El trabajo como una manifestación consciente del hombre conlleva como fin proveerle a éste lo necesario para su propia subsistencia.

Todo trabajador salvadoreño, al considerar que se le ha vulnerado un derecho laboral espera tener fácil acceso a la justicia laboral; luego deviene la necesidad de un proceso laboral eficaz y eficiente a través de los procedimientos establecidos en la normativa, que se complementan unos con otros para resguardar en su totalidad los derechos laborales de la población.

En ese sentido, el sistema judicial de El Salvador posee una serie de problemas que interfieren en la pronta aplicación de las normas jurídicas; entre ellos se tiene el caso del proceso laboral, el cual está influenciado por el proceso civil. Si bien es cierto que el Código de Trabajo regula el proceso laboral, pues en él se encuentra un apartado dedicado únicamente al Derecho Procesal de Trabajo, también se ve integrado con la aplicación supletoria del derecho procesal civil, siendo ésta la raíz de la problemática que se pretende estudiar, dado que en el derogado Código de Procedimientos Civiles se regulaba la Absolución de Posiciones, la cual se practicó durante la vigencia del mismo, pero en la actualidad el Código Procesal Civil y Mercantil ya no incluye el pliego de posiciones ni la absolución de las mismas en el proceso laboral, sustituyéndola por la figura jurídica de la Declaración de Parte, con el mismo valor probatorio que tenía la Absolución de posiciones en el código anterior; en consecuencia, en virtud de la aplicación del Principio de Supletoriedad, la figura del pliego de posiciones

y la absolución de éstas fueron eliminadas del proceso laboral salvadoreño a partir del uno de Julio del año dos mil diez, fecha en que inicia la vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil.

En discrepancia a ello, en algunos juzgados del país (para efectos de la investigación específicamente los de la ciudad de San Salvador) se han generado confusiones sobre el tema, solicitando a los litigantes presentar el pliego de posiciones, no obstante que la normativa que regulaba ésta figura se encuentra derogada y no esté determinada su práctica en la nueva ley procesal civil, originando una serie de inconvenientes que a continuación se exponen:

Como primer punto se considera un problema la existencia de una divergencia de criterios que emplean los Jueces y Magistrados de Cámaras de lo Laboral acerca de la presentación o no del pliego de posiciones en los procesos judiciales, pues cada juzgador en base a su criterio y experiencia determina si se ha de practicar el pliego de posiciones o en su defecto el de la declaración de parte; sin embargo, vale aclarar, que la establecida por la legislación vigente es la figura de la declaración de parte. Es necesario que el sistema judicial unifique criterios, con el objeto de procurar la debida seguridad jurídica de los derechos laborales y dar así un efectivo cumplimiento a los principios de legalidad y celeridad que todo proceso judicial debe tener.

Todo lo anterior se considera consecuencia de la mínima o poco efectiva intervención del Consejo Nacional de la Judicatura, dado que éste es el organismo competente para impartir las respectivas capacitaciones a Jueces y Magistrados, así como también a todos los profesionales del derecho, a efecto de establecer los parámetros que deben seguirse en la

aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en el proceso laboral; sin embargo las capacitaciones que hasta ahora se han brindado no han sido lo suficientemente precisas, dejando algunos vacíos en los juzgadores capacitados, creando dudas generalizadas sobre la aplicación supletoria de la declaración de parte en el proceso, por lo que algunos juzgadores han optado por seguir practicando la absolución de posiciones.

Esto resulta preocupante para las partes procesales y comunidad jurídica en general, ya que al no existir uniformidad de criterios en los juzgadores al momento de aplicar de manera supletoria la declaración de parte en el proceso laboral, se genera inseguridad jurídica debido a la exigencia o no del pliego de posiciones, ignorando las partes procesales si el juzgador practicará la declaración de parte o la absolución de posiciones; en uno u otro caso, el litigante debe estar preparado para ambos, ocasionando a éste contratiempos y perjuicios económicos.

Lo mencionado en los párrafos que anteceden se convierte en el fundamento de la investigación y sobre el cual versará el objeto de la misma, con la que se pretende explicar de forma clara y precisa dicha problemática a fin de responder a la demanda de la población salvadoreña, que anhela el pronto y eficaz cumplimiento de sus derechos laborales, ya que se considera que al proceso laboral no se le está brindando la suficiente atención ni la debida importancia que merece en su calidad de derecho social.

## **1.2. Enunciado del Problema.**

¿En qué medida la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones aplicadas al Proceso Laboral Salvadoreño son más eficientes en el Derecho Laboral Salvadoreño?

### **1.3. Delimitación Espacial, Temporal y Teórico-Conceptual de la Investigación.**

La investigación tendrá alcances que se dividen de la forma siguiente: Alcance teórico conceptual, alcance geográfico y alcance temporal; todos ellos permitirán establecer los límites de la investigación, delimitando los esfuerzos en tiempo y espacio específicos.

#### **Alcance Espacial.**

La investigación se limita a elaborar un estudio sobre el procedimiento que se realiza en la aplicación supletoria de la Declaración de Parte en el proceso laboral en los Juzgados de la ciudad de San Salvador y los criterios de las Cámaras de lo Laboral, todo ello a través de un estudio documental y de campo. Se analiza la participación del Consejo Nacional de la Judicatura y se realizan entrevistas a algunos jueces de lo laboral; de igual forma se realizarán entrevistas a los magistrados de las Cámaras de lo Laboral con competencia en la ciudad de San Salvador, así como a Docentes en materia laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad El Salvador y procuradores adscritos a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República de la ciudad de San Salvador.

#### **Alcance Temporal.**

La investigación se realizará comprendiendo los años 2010 y 2011. En este lapso se pretende conocer el comportamiento de fenómeno investigado, es decir la evolución de éste, si es que hubiera o las razones por las que se mantiene en el mismo estado. Se espera asimismo que la investigación se vuelva oportuna para su estudio y análisis por parte del grupo lector.

### Alcance Teórico-Conceptual.

Se pretenden establecer los conceptos y definiciones relacionados con el tema investigado, elaborando un estudio desde una perspectiva jurídica, con el fin de obtener un alcance teórico adecuado de cada uno de los términos y definiciones que abarcan la problemática de la población. Para ello se hace uso de la normativa jurídica vigente y derogada, concretamente la Constitución de la República, Códigos de Trabajo, Código Procesal Civil y Mercantil, Código de Procedimientos Civiles (Derogado) y demás leyes concernientes al tema que se pretende estudiar. Además se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuál de todos los criterios de los jueces de lo laboral es el correcto?, ¿La capacitación que realizó la Escuela de Capacitación Judicial fue la adecuada?, ¿Cuál es el procedimiento a realizar para practicar la Declaración de Parte?, ¿Se sigue utilizando el pliego de Posiciones como medio de Prueba?

### **1.4 Justificación de la Investigación.**

A efecto de abordar cualquier problemática es necesario como primer punto conocer su dimensión, es decir, los elementos que la conforman y sus características, a fin de poder elaborar un análisis que permita su solución.

Se considera de mucha importancia hacer un estudio profundo sobre la aplicación supletoria de las figuras de Declaración de Parte y Absolución de Posiciones en el Proceso Laboral. Las investigaciones desarrolladas han sido mínimas y superficiales, pues no han profundizado propiamente en la materia laboral, sino que dichas investigaciones se han realizado desde un punto de vista civilista, brindándole la mínima importancia a la supletoriedad que existe entre el proceso civil y el proceso laboral.



El tema parecerá no muy importante, debido a que se considera que es algo natural que se aplique supletoriamente el derecho procesal común a otras ramas procesales, ya que todas han surgido de dicho proceso.

Sin embargo, en el desarrollo de los procesos judiciales de la sociedad y de los grupos que la conforman ha surgido la necesidad de procesos judiciales con su propia identidad, con su propio objeto de aplicación, sus principios fundamentales y de procedimientos, sus normas y su propia naturaleza jurídica, lo que los convierte en procesos únicos y exclusivos; y esto constituye su esencia.

Dentro de los procesos que han obtenido su propia identidad se encuentra el Derecho Procesal del Trabajo, tomando en cuenta que la parte sustantiva es un derecho progresivo que evoluciona conforme evolucionan las relaciones laborales. Además, la naturaleza de un derecho procesal no radica en la ubicación que ésta tenga, sino en la finalidad que persigue, y aquí todas las leyes procesales pretenden una finalidad: resolver las diferencias entre las partes por medio de una sentencia.

No obstante, no todas las leyes procesales tratan de obtener la verdad formal; hay leyes que persiguen obtener una verdad material, una verdad fáctica, la verdad real, para lo cual tienen su propio objeto de aplicación, sus propios principios informadores, etc. Dentro de ese grupo se encuentra el Derecho Procesal de Trabajo.

A éste le interesa que prevalezca más el fondo sobre la forma, ya que impera la obtención de la justicia social como finalidad primordial a alcanzar para proteger al trabajador y a sus beneficiarios, pues dicho fin orienta la actividad procesal laboral a equilibrar las desigualdades existentes y marcadas entre patrono y trabajador, evitando las desventajas o debilidades

económicas, sociales o culturales que producen dichas diferencias.

Por tal razón se han dejado de lado las investigaciones acerca de la absolución de posiciones desde una perspectiva social, pues la bibliografía con que cuentan las bibliotecas nacionales aborda el tema desde el punto de vista únicamente civilista.

Hasta el treinta de Junio del año 2010 estuvo vigente el Código de Procedimientos Civiles, el cual era ya muy criticado por su antigüedad y el constante cambio social exigía una renovación de dicha normativa procesal. Es en este Código donde se regulaba lo concerniente a la Absolución de Posiciones, que en virtud del Principio de Supletoriedad era aplicado al Proceso laboral. La práctica de dicho medio de prueba era ya conocida por toda la población jurídica, tomando en cuenta que el Código de Procedimientos Civiles data desde el año 1882<sup>1</sup> y el actual Código de Trabajo desde el año 1972<sup>2</sup>, lo que nos conduce a deducir que ya era por todos conocida la manera de aplicarse dicho instrumento probatorio.

El problema surge el primero de Julio del año dos mil diez, con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil,<sup>3</sup> que trajo consigo muchos cambios, entre ellos la innovación del principio de Oralidad. Previo a esta fecha hubo capacitaciones bajo la dirección de la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura, las que por falta de recursos económicos, no fueron suficientes. Surgieron muchas dudas en

---

<sup>1</sup>**CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES**, D.E. S/N del 31 de Diciembre de 1881, D.O N° 1, Tomo 12, de fecha 01 de Enero de 1882.

<sup>2</sup>**CÓDIGO DE TRABAJO**, D.L. N° 15 del 23 de Junio de 1972, D.O. N° 142, Tomo 236, de fecha 31 de Julio de 1972.

<sup>3</sup>**CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL**, D.L N° 712 del 18 de septiembre de 2008, D.O. N° 224, Tomo 381, del 27 de noviembre de 2008.

cuanto a la aplicación de la nueva normativa procesal; de todas esas preguntas se abordará el tema del pliego de posiciones y de la declaración de parte.

Los litigantes, procuradores, jueces y magistrados se encontraron con el problema: ¿Qué pasa con la absolución de posiciones?, ¿Desaparece?, ¿En qué momento procesal se solicitará la Declaración de Parte?, ¿Se anexará como de costumbre el sobre sellado conteniendo las preguntas que se le formularán a la parte contraria?, ¿Cuáles son las diferencias que existen entre el pliego de Posiciones y la Declaración de Parte?, ¿Cuáles son las semejanzas, si es que existen, entre ambas figuras?

Éstas son algunas de las interrogantes que surgen y a las cuales es necesario brindarle respuesta desde la perspectiva del derecho laboral, lo cual implica un desafío debido a la escasa bibliografía con que se cuenta, siendo menester auxiliarnos de los puntos de vista de los jueces y magistrados con jurisdicción en materia laboral, Docentes y Procuradores de Trabajo adscritos a la Unidad para la Defensa de los Derechos de los Trabajadores de la Procuraduría General de la República.

Los puntos de vista de Jueces y Magistrados en materia laboral serán clave, ya que se ha dado la situación que unos jueces continuaban exigiendo el sobre sellado conteniendo el cuestionario para la parte contraria mientras que otros no lo exigían.

Esta situación genera confusión, inseguridad jurídica tanto para el litigante como para las partes materiales, además de hacer menos eficiente el proceso, por tener que evacuar las prevenciones hechas a los abogados.

Otro de los desafíos es la aplicación práctica de la declaración de

Parte como medio de prueba, por ser un tema nuevo, cuya innovación se introdujo con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil.

De ello la información bibliográfica nacional es casi nula, por lo que para sustentar el tema es necesario hacer un abordaje de las instituciones y personas relacionadas directamente con la materia: Juzgados y Cámaras de lo Laboral, Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República y litigantes que se desempeñen en el ramo de lo laboral.

Es necesario entonces, en función de una descripción actualizada, someter a discusión la necesidad de mejorar la coordinación entre las instituciones que se relacionan con el tema en estudio, para lograr dar respuesta a esta problemática, que es el fin que se persigue con esta investigación, la cual será de utilidad para estudiantes y profesionales del derecho, pues servirá como fuente de consulta del procedimiento a seguir para la aplicación de la Declaración de Parte en el proceso laboral salvadoreño.

### **1.5 Objetivos de la Investigación.**

#### Objetivo General.

Realizar un estudio jurídico y comparativo de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones, que proporcione un criterio uniforme en cuanto a la aplicación de los mismos en el actual proceso laboral salvadoreño.

#### Objetivos Específicos.

a) Identificar el procedimiento a seguir para la aplicación de la Declaración de Parte en el proceso laboral.

b) Determinar las circunstancias que inciden en la no aplicación de la Declaración de Parte en algunos juzgados laborales.

c) Conocer las principales causas que inciden en la diversidad de criterios de los jueces de lo laboral al momento de la aplicación práctica de la Declaración de Parte.

d) Conocer las principales causas que intervienen en la exigencia del pliego de posiciones en algunos juzgados de lo Laboral.

## **1.6 Sistema de Hipótesis.**

### Hipótesis General.

La diversidad de criterios acerca de la aplicación práctica de la Declaración de Parte y de la Absolución de Posiciones por parte de los juzgadores, genera confusión a los litigantes y atenta contra el principio procesal de celeridad.

### Hipótesis Específicas.

a) La oportuna información a los jueces sobre los criterios que deben tomarse en cuenta para la aplicación de la Declaración de Parte en el proceso laboral, permitirá el cumplimiento del principio de celeridad procesal.

b) La adecuada y oportuna información jurídica a los jueces de lo laboral sobre la aplicación de la Declaración de parte y el pliego de posiciones en el proceso laboral, conducirá a la resolución eficaz de la situación jurídica de los procesos laborales.

c) La unificación de criterios en la aplicación de la Declaración de Parte, generará seguridad jurídica en los profesionales del derecho.

d) La adecuada información jurídica acerca de la Declaración de parte permitirá un mejor desarrollo de la etapa probatoria en el proceso laboral.

### **1.7 Metodología Utilizada.**

La investigación es de tipo Descriptivo, Explicativo y Predictivo que a continuación se detallan:

Descriptivo: Porque se hará una representación de las características del fenómeno.

Explicativo: Porque se tratará de llegar a la esencia del fenómeno, haciendo la relación de causa y efecto, planteado en las hipótesis con sus variables.

Predictivo: Una vez identificadas las causales de la problemática se planteará el nivel predictivo, presentando las alternativas de solución en el capítulo titulado “Conclusiones y Recomendaciones”.

### **1.8 Procedimiento de Ejecución.**

Una vez seleccionado el tema, se elaboró el proyecto con sus elementos básicos, la problemática, los objetivos, justificación, hipótesis, marco referencial hasta finalizar el diseño preliminar del instrumento, para recolectar los datos de carácter empírico.

En forma seguida se procede a la investigación de campo, para lo cual se hace uso de entrevistas dirigidas a profesionales del derecho que se desenvuelven en la rama de derecho laboral, a efecto de obtener un mejor conocimiento de la problemática investigada.

## **CAPÍTULO II**

### **CONTEXTO HISTÓRICO DE DECLARACIÓN DE PARTE Y ABSOLUCIÓN DE POSICIONES COMO MEDIOS DE PRUEBA.**

#### **2.1 Evolución Histórica de la Prueba Judicial.**

El Dr. Eduardo Herrera, en su obra titulada “Esquemas de Derecho Probatorio”, sostiene que las costumbres y los prejuicios dominantes de cada pueblo han tenido influencia directa sobre los modos empleados para probar los hechos. Al relatar la historia del Derecho Probatorio se deben tener en cuenta las siguientes etapas:

##### **2.1.1 Época Pre-Jurídica.**

En esta época cada uno se hacía justicia por sí mismo, pues no existía la presencia de un Juez, por lo que al existir conflicto entre dos personas, si uno reconocía no tener razón, se excusaba y daba la razón a su oponente; en el caso contrario, cuando una de las partes consideraba tener la razón y su opositor sostenía lo contrario, se promovía un conflicto con las armas en la mano, que podía terminar en un duelo en el que para evitar colocar al adversario desleal en la posibilidad de defenderse, éste era atacado de forma sorpresiva, ejecutándose la sentencia que uno de ellos unilateralmente se había dado. De esta forma se materializaba la venganza particular privada, por una violencia visible y material, mediante artificios muchas veces engañosos.

No puede sostenerse con exactitud cuánto tiempo ha transcurrido desde la época pre-jurídica hasta la actual, sin embargo no se ha pasado del Estado violento al pacífico, a pesar de todos los intentos realizados, pues la

violencia como prueba continúa aplicándose en una parte del derecho, por ejemplo en el derecho Público Nacional o Extranjero, donde toda divergencia se resuelve por la guerra.

### **2.1.2 Época Jurídica.**

No es posible establecer o sugerir un orden cronológico desde cuando evolucionó, puesto que es la sociedad a través de sus poderes públicos la que ventila las controversias entre sus particulares.

Al surgir el Cristianismo, existían pueblos que habían pasado ya al período Jurídico, mientras que todavía en este tiempo se encuentran pueblos primitivos en que la venganza privada, sobre todo en su forma mágica, prevalece; así se tiene que en países como Perú, Guatemala y África continúa practicándose.

La época Jurídica evolucionó en Roma al compás de sus instituciones hasta llegar a la perfección de los códigos modernos, con las modificaciones necesarias de cada caso. En las pandectas Romanas, la materia de la prueba está desarrollada de forma muy completa, por lo que casi nada se le ha agregado o modificado en tiempos actuales. En ésta época se encuentran definidos los medios probatorios: la prueba escrita (*scripturae, tabulae*, instrumental, documental); la confesión espontánea o provocada, el juramento supletorio o estimatorio, la prueba testifical y las presunciones: *confessus pro iudicato habetur* (el confeso se tiene por juzgado); *actori incumbit probatio* (Al actor le corresponde probar); etc.

Al sucumbir el imperio Romano, frente al empuje de los Bárbaros, lo hacen también sus instituciones, retrocediéndose de un sistema perfeccionado al extremo a un sistema repleto de rudezas, en el que la



administración de las pruebas y éstas mismas fueron dejadas a los particulares, mediante artificios o bajo la invocación de las divinidades. Éste es el período denominado de Derecho Divino.

### **2.1.3 Época Divina.**

Ésta época se caracterizó por su religiosidad, la sociedad creía en un ser superior, justo y protector de la inocencia, que hace triunfar la verdad, pretendiéndose que ante una injusticia, Dios hiciese el milagro, valiéndose de medios naturales. Surgía la creencia que Dios otorga poderes sobrenaturales a quien legítimamente le corresponde un Derecho, lo cual confundía a los Romanos y los Tártaros y ahí que se recurriese al duelo para obviar las diferencias o controversias. El duelo judicial sólo podía tener lugar entre caballeros, reservándose el nombre de Ordalías a los demás juicios de Dios.

Las antiguas formas de las pruebas se presentan impregnadas de superstición mística y religiosa. Los pueblos primitivos eran rudos e inexpertos y desconocían las causas de los fenómenos naturales así como de los hechos humanos, por lo que no podían explicar el terrible problema del delito ni vencer las dificultades que implicaba conocer las causas y descubrir el significado de la delincuencia, inclinándose por buscar en una potencia suprema alguna solución, recurriendo a la divinidad.

Buscaban a la divinidad, no porque consideraban el delito como una ofensa hacia ella sino porque su imaginación los llevaba a pensar que las potestades divinas podían descubrirlo todo e intervenir en la contienda para revelar la verdad y proteger al inocente. Así surgieron los Juicios de Dios, el Juramento del Acusado y las Ordalías.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>**PERALTA VILLATORO, Ibeth Xiomara**, *“La eficacia de la Prueba por Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo”*, Tesis para obtener el grado y

En los juicios de Dios es la divinidad misma la que comparece y decide, pues es Dios quien ayudaba al inocente. Estos juicios se realizaban con la intervención de las partes y de sus representantes, sin embargo en ocasiones se realizaban sin la presencia del presunto culpable.

El juramento fomenta también la creencia en la divinidad, pues se presumía que la persona que juraba no lo haría en vano por temor a que le sobrevenga un castigo divino.

Se creía mucho en la magia. La superstición y la tortura causaron estragos en los innumerables y trágicos procesos contra presuntas brujas y hechiceras.

En las ordalías las pruebas se desarrollaban utilizando los elementos de la naturaleza, por ejemplo la prueba del agua amarga utilizada por los hebreos para probar la inocencia de la mujer acusada de adulterio; la del hierro caliente o del agua hirviente, la de la sumersión, etc.

En las ordalías el presunto culpable podía ser sometido a una prueba de fuego y si salía vivo se tenía por inocente, pues era un sistema de juicio vinculado a preceptos mágicos y religiosos. El acusado no se podía defender, pues era una cuestión de fe donde el demandado dependía solo de resultados mágicos o divinos.

En el régimen de los Juicios de Dios y del juramento, el individuo frente al cual se tomaba la prueba era factor decisivo. A medida que el Estado afirma su propia acción dentro del conglomerado social, las pruebas se alejan del individuo y del sentimiento de superstición individual para

---

título de Licenciada en Ciencias Jurídicas, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2008, pág. 11

acercarse al sentimiento social del Estado, por lo que para remediar las diferencias no se invocaba más a la divinidad sino que se apelaba al Estado. Surge la ley y en ella se establecen cuáles deben ser las pruebas, tanto para cada uno de los delitos como para cada tipo de juicio.

Cuando llega el Cristianismo, éste tipo de pruebas u ordalías estaban profundamente arraigadas en los pueblos, por lo que éstas únicamente se cristianizaron, interviniendo a partir de entonces el sacerdote, la oración hasta la eucaristía y muchos otros productos del espíritu profundamente religiosos de aquella época.

Desde el Derecho Romano existía una elaborada doctrina acerca de los medios probatorios. Las pruebas pertenecían al demandante en virtud del principio “actori incumbit onus probando”. Las principales pruebas eran el escrito y la prueba testifical, además del juramento y la pericia. Una vez iniciados los debates en el proceso, las partes comparecen el día señalado, los debates se entablan regularmente y consistían en alegatos. Se aplicaba el principio: “el que afirma en su beneficio la existencia de un derecho o de un hecho es quien está obligado a suministrar la prueba”, por lo que el demandante debe justificar su pretensión, pues en caso de no conseguirlo, el demandado es absuelto. Por su parte, el demandado no tiene que hacer Prueba Directa, pues su papel se limita a combatir las suministradas por el demandante. En caso de oponerse una excepción en la demanda, debe a su vez probar los hechos en que se apoya este modo de defensa.

Los medios de prueba consistían en los siguientes:

- a) Escritos instrumentales: el escrito que comprueba una estipulación.
- b) Testigos: apreciados no de acuerdo a su número, sino conforme el valor de los testimonios.

- c) En el juramento: el juez puede deferirlo de oficio a una de las partes. Este juramento le instruye, pero no le compromete.

Existen distintas fases de la prueba:<sup>5</sup>

- a) Fase de la Prueba Legal: Esta fase se presenta a menudo en un clima político de dictadura y tiranía, al punto que la tortura fue constante y triste compañera de las pruebas legales con la idea de arrancar la confesión y el testimonio que se creían verdaderos, por medio de tormentos al acusado y a los testigos.
- b) Fase del Libre Convencimiento: Fundamentada en la libre convicción, es la aplicación del principio de libertad lo que humaniza la prueba, haciéndola útil y adecuada para la función social del juicio.
- c) Fase Científica o Técnica: Se sostiene que las pruebas deben ser respaldadas por métodos que las ciencias criminológicas han descubierto e indicado. De esta forma la prueba se presenta ya no impregnada del espíritu social, sino basada sobre principios científicos y técnico.

#### **2.1.4 Época Moderna Contemporánea.**

Los medios probatorios aplicados actualmente en los procesos individuales de trabajo han sido avalados por la doctrina jurídica en materia laboral por los autores siguientes: Rafael Tena Suck, Nestor de Buen L., Lupo Hernández Rueda, en sus obras Derecho Procesal de trabajo; ellos

---

<sup>5</sup>PERALTA VILLATORO, Op. Cit. pág.13

enfaticaban en los siguientes medios de prueba: Prueba confesional, testimonial, documental, pericial, por inspección, por presunciones, instrumental y prueba aportados por la ciencia, los cuales son aplicables en los procesos laborales, pues estos autores a través de sus obras han sido motivadores de los legisladores al momento de crear leyes en ésta materia.

## **2.2 Antecedentes Históricos en El Salvador.**

El origen de las primeras leyes en El Salvador tomó como patrón algunas leyes ya existentes en Europa, especialmente la Ley Francesa decretada en 1898. Lastimosamente ésta no tuvo su verdadero cumplimiento, debido al desconocimiento de los trabajadores de sus derechos y por la relación existente entre patronos y aplicadores de la ley.

El Código de Procedimientos Civiles Salvadoreño, siguiendo los lineamientos de la antigua Ley de Enjuiciamiento Civil de España de 1885,<sup>6</sup> la que a su vez seguía los principios del derecho medieval que se nutrió del Derecho Romano y de algunas instituciones del Derecho Germánico, era burocrático, con lo que se quiere significar que es engorroso, lento, de mucho papeleo. Al leer rápidamente los Artículos de este Código se podía llegar a pensar que un juicio ordinario duraba alrededor de tres o cuatro meses en primera instancia, un mes en segunda instancia y otro mes en casación; no obstante cualquier litigante sabe que esos términos son totalmente ilusorios y que un juicio civil ordinario duraba un promedio de cinco a siete años.<sup>7</sup>

Este Código, que contaba con una vigencia de más de un siglo, adoptaba el sistema de Prueba Tasada. Así, el párrafo primero del Art. 321

---

<sup>6</sup> **CONSIDERANDO I** del D.L. N° 712, Op.Cit.

<sup>7</sup> **BERTRAN GALINDO, Francisco**, “*El proceso Oral*”, El Salvador, Agosto de 2005, pág. 6.

del mencionado Código establecía: “Dos testigos mayores de toda excepción y sin tachas, conformes y contestes en personas y hechos, tiempos, lugares y circunstancias esenciales hacen plena prueba”. En casos como este, la función del juez es limitada, presentándolo únicamente como una figura decorativa en el debate de las pruebas, pues aunque éste materialmente se forme una idea de los hechos, dándole credibilidad a determinado medio probatorio que se le ha presentado, debe adoptar formalmente la postura establecida según los parámetros de control de prueba ya establecidos en la ley.

De conformidad al Art. 415 del Código de Procedimientos Civiles, era mínima la labor jurisdiccional en valoración de la prueba, pues incluso el legislador establecía el orden de preferencia de las mismas.

Se advierte el alejamiento del Código de Procedimientos Civiles con la realidad, pues se quedaba corto respecto a la función judicial que realizan los jueces al constituir un sistema sin soporte doctrinario en la actualidad, habiendo sido duramente criticado por sus desaciertos. Tanto así que podría prestarse a la época en que no exigía que los Jueces fueran profesionales del derecho, sino que este requisito se estableció a partir de la Constitución de El Salvador de 1983, lo cual es muy acertado, puesto que un funcionario judicial debe estar capacitado para determinar mediante su raciocinio y basado en principios probatorios, el valor de las pruebas y determinar cuál de todas las pruebas aportadas considera más creíble.

El Código de Procedimientos Civiles parecía un texto casi intocable, pues las reformas legislativas habían ido orientadas a codificaciones que regulan otras materias, no obstante ameritaba éste cuerpo normativo una urgente reforma o derogación, porque su contenido casi era obsoleto, imponiéndose la implementación de un Código que mejorara con creces la

calidad de justicia civil mediante la incorporación de preceptos modernos y propios de procesos orales.

El dieciocho de Septiembre de dos mil ocho, la Asamblea Legislativa aprobó el Código Procesal Civil y Mercantil,<sup>8</sup> sin embargo es hasta el uno de Julio del año dos mil diez que éste entra en vigencia, derogando el Código de Procedimientos Civiles. Éste nuevo cuerpo legal establece que el sistema de valoración de pruebas se hará con base a las reglas de la Sana Crítica, dándole facultades al Juez para que emita un juicio de valor, como el caso del Art. 353 del referido código que señala: “El Juez o tribunal podrá considerar como ciertos los hechos que una parte haya reconocido en la contestación al interrogatorio, si en ellos hubiera intervenido personalmente, siempre que a tal reconocimiento no se oponga el resultado de las otras pruebas. En lo demás, el resultado de la declaración se apreciará conforme a las reglas de la sana crítica”. No obstante aún se conserva en algunos Artículos resabios de la prueba legal, como es el caso del Art. 341, que literalmente dice: Valor probatorio de los instrumentos. “Los instrumentos públicos constituirán prueba fehaciente de los hechos, actos o estado de cosas que documenten; de la fecha y personas que intervienen en el mismo, así como del fedatario o funcionario que lo expide. Los instrumentos privados hacen prueba plena de su contenido y otorgantes, si no ha sido impugnada su autenticidad o ésta ha quedado demostrada. Si no quedó demostrada tras la impugnación, los instrumentos se valorarán conforme a las reglas de la sana crítica”.

A la lectura de los Arts. 398 y 400 del Código de Trabajo Salvadoreño, los medios probatorios admitidos en materia laboral son las siguientes:

---

<sup>8</sup>**CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL**, D.L. N° 712, Op.Cit.

- La Prueba de Inspección (Art. 398 CT)
- La Prueba Confesional (Art. 400 CT)
- La Prueba de Instrumental (Art. 402 CT)
- La Prueba Documental (Art. 406 CT)
- La Prueba Pericial (Art. 408 CT)
- La Prueba Testimonial (Art. 409 CT)
- La Prueba por Presunciones (Art. 413 CT)

El Art. 602 del Código de Trabajo<sup>9</sup> remite de forma supletoria a las normas del Código de Procedimientos Civiles en cuanto fueren compatibles con la materia laboral y no contraríe los principios procesales del Derecho del Trabajo. La doctrina de forma sistemática reconoce los mismos medios probatorios en materia laboral que regula el Código de Trabajo; en tal sentido se colige que dichos medios probatorios están doctrinariamente acorde a los resultados de la legislación salvadoreña.

En materia laboral, se decretaron las siguientes leyes:

- a) El once de mayo de 1911, se emitió la Ley sobre Accidentes de Trabajo,<sup>10</sup> confiándose la función de vigilar su cumplimiento a los Alcaldes Municipales y Jueces de Paz. Ésta ley da una definición acertada de accidente de trabajo,<sup>11</sup> de patrono y de operario, indicando que en esta última denominación estaban comprendidos los aprendices y los dependientes del

---

<sup>9</sup>**CÓDIGO DE TRABAJO**, Art. 602: En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este libro contiene.

<sup>10</sup>**LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO**, D. L. S/N, del 11 de Mayo de 1911, publicada en el D.O. N° 109, tomo N° 70, del día trece de mayo de 1911.

<sup>11</sup>**LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO**, Ibidem. Art. 1: "...entiéndase por accidente de trabajo la lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena..."



comercio.<sup>12</sup> Asimismo señalaba el límite de responsabilidad del patrono e indicaba las industrias y trabajo que caían bajo su campo de aplicación. Constituyó, esta ley, un verdadero avance legislativo para la época en que fue promulgada. Ésta tuvo como modelo la ley francesa de 1898, alrededor de la cual se hizo mucha doctrina en Francia. En los considerandos de la misma se advierte la preocupación por proteger a los trabajadores, sin embargo esta ley se dio con espíritu de beneficencia para cumplir más bien una obligación de tipo moral. No era considerada como un derecho especial sino como una ley civil y eran los tribunales civiles los que atendían las reclamaciones surgidas respecto a esta materia. Desde luego que la mayoría de los juicios los perdían los trabajadores.

b) El veintiocho de mayo de 1914, se decreta la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales,<sup>13</sup> la cual consideraba el aprendizaje como un régimen especial dentro de la relación laboral. Definía el contrato de aprendizaje como aquel en que el maestro se obliga a enseñar por sí o por otro, un oficio, industria o arte, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediante o no retribución y por tiempo determinado. En esta disposición se hallan comprendidos el aprendizaje del comercio y las operaciones agrícolas en que se haga uso de motores mecánicos.<sup>14</sup> El objeto del contrato era la enseñanza e instrucción del aprendiz. Cuando no se estipulase remuneración alguna a favor del maestro o del aprendiz, se entendía pactado únicamente a

---

<sup>12</sup>**LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO**, Ibidem. Art. 3: Se considerarán operarios todos los que ejecuten habitualmente trabajo manual fuera de su domicilio, por cuenta ajena, con remuneración o sin ella, ..., en virtud de contrato verbal o escrito. En esta disposición estarán comprendidos los aprendices y los dependientes de comercio.

<sup>13</sup>**LEY SOBRE APRENDIZAJE DE OFICIOS Y ARTES MECÁNICAS E INDUSTRIALES**, D.L. S/N, del 28 de mayo de 1914, publicada en el D.O. N° 130, Tomo N° 76, de fecha seis de Junio de 1914.

<sup>14</sup>**LEY SOBRE APRENDIZAJE DE OFICIOS Y ARTES MECÁNICAS E INDUSTRIALES**, Ibidem. Art. 1.

cambio de servicio que la misma ley regulaba. El tiempo de validez del contrato no debía ser superior a cuatro años, pudiendo renovarse de dos en dos, a voluntad de las partes. La ley determinaba los derechos y deberes del maestro y del aprendiz, el contenido y forma del contrato respectivo y las causales para rescindirlo.

c) El veintinueve de mayo de 1926, se decreta la Ley de Protección a los Empleados de Comercio.<sup>15</sup> Esta ley establecía prestaciones por enfermedad, descansos, asuetos y derecho a quince días de vacaciones al año. Establecía además un preaviso para dar por terminado el contrato y era considerada como una ley civil.

d) El doce de enero de 1946, se creó el Departamento Nacional de Trabajo,<sup>16</sup> con amplias atribuciones, tales como estudiar los problemas de relaciones entre trabajadores y patronos, intervenir en la solución de dichos problemas y vigilar el cumplimiento de las leyes. En esta misma fecha se promulga la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo, siendo su primera publicación el día quince de enero de dicho año.<sup>17</sup> En esta ley se regulaba el procedimiento para resolver los conflictos colectivos de trabajo, que iniciaba con el pliego de peticiones entregado al Inspector Departamental de Trabajo, con emplazamiento de Huelga dirigido al patrono;<sup>18</sup> luego éste tenía un plazo no mayor de cinco días para contestarlas. Posteriormente se integra la Junta de Conciliación, se recibían las propuestas del patrono, la cual se entregaba a

---

<sup>15</sup>**LEY DE PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO**, D.L. S/N, del 29 de mayo de 1926, publicada en el D.O. N° 130, Tomo N° 100 de fecha doce de Junio de 1926.

<sup>16</sup>**DECRETO EJECUTIVO** N° 321 del 12 de Enero de 1946.

<sup>17</sup>**LEY GENERAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**, D.L. N° 322, del 12 de enero de 1946, publicada en el D.O. N° 11, Tomo N° 140, del 15 de Enero de 1946.

<sup>18</sup>**LEY GENERAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**, Ibídem. Art. 25

los trabajadores, dejando copia del expediente; Si transcurrían treinta días contados desde la entrega del pliego de peticiones al Inspector Departamental de Trabajo, podía estallar la huelga, en cuyo caso la junta de Conciliación procedía a calificarla de legal o ilegal, señalando cuales eran las consecuencias. Finalmente la ley especificaba cuáles eran los recursos que podían interponerse, así como la forma y tiempo para interponerlos.

Esta ley estableció un organismo especializado para resolución de conflictos, sin embargo por el tipo de organismos que se crearon (inspectores de Trabajo, Juntas de Conciliación y Consejo Nacional del Trabajo) y la clase de procedimientos pocos aceptables, hicieron difícil su aplicación.

e) El uno de Junio de 1949, se dictó la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales.<sup>19</sup> Ésta regula las instituciones básicas en el Derecho de Trabajo como las siguientes:

1) Las relaciones de contratación de trabajo entre patronos y trabajadores de las empresas y establecimientos comerciales e industriales de la República, que conforme a la Ley, están sujetos a matrícula de comercio.

2) Las relaciones de contratación individual entre patronos y trabajadores de Casinos, Clubes, Bares, Salas de Billar y otros establecimientos semejantes, cualquiera que fueran las denominaciones con las que se designaba.

3) Las relaciones de contrataciones individuales entre patronos y trabajadores de las construcciones urbanas y empresas mineras. El campo

---

<sup>19</sup>**LEY DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES**, D.L. N° 157, del 01 de Junio de 1949, publicado en el D.O. N° 121, Tomo 146, de fecha 03 de Junio de 1949.

de aplicación de esta Ley estuvo circunscrito a las empresas mencionadas, por lo que quedaron fuera varias entidades.<sup>20</sup>

f) El veintiocho de septiembre de 1949 se dicta en El Salvador la Ley del Seguro Social,<sup>21</sup> que estuvo vigente hasta 1953, año en que fue derogada por la actual Ley del Seguro Social que se dictó el tres de Diciembre del mencionado año.<sup>22</sup>

g) El veintinueve de Septiembre de 1949 se promulgó la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo.<sup>23</sup>

h) El cuatro de Junio de 1956 se promulga la Ley de Riesgos Profesionales<sup>24</sup>.

i) El veintidós de diciembre de 1960, es publicada la primera Ley Procesal de Trabajo,<sup>25</sup> emitida mediante Decreto Número cuarenta y nueve, que sustituyó la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo. Esta primera Ley fue sustituida el veintiocho de febrero de 1961 por una nueva Ley Procesal de Trabajo.<sup>26</sup>

---

<sup>20</sup>**LEY DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES INDUSTRIALES**, *Ibidem*. Art. 1

<sup>21</sup>**LEY DEL SEGURO SOCIAL**, D.L. N° 329, del 28 de Septiembre de 1949, publicada en el D.O. N° 215, Tomo 147 de fecha 30 de septiembre de 1949.

<sup>22</sup>**LEY DEL SEGURO SOCIAL**, D.L. N° 1263, del 03 de Diciembre de 1953, publicada en el D.O. N° 226, Tomo 161, del 11 de Diciembre de 1953.

<sup>23</sup>**LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**, D.L. N° 330, del 29 de Septiembre de 1949, publicada en el D.O. N° 215, Tomo 147 de fecha 30 de Septiembre de 1949.

<sup>24</sup>**LEY DE RIESGOS PROFESIONALES**, D.L. N° 2118, del 24 de Mayo de 1956, publicada en el D.O. N° 115, Tomo 171 de fecha 20 de Junio de 1956.

<sup>25</sup>**LEY PROCESAL DE TRABAJO**, D.L. N° 49, del 22 de diciembre de 1960, publicado en el D.O. N° 239, Tomo 189, de esa misma fecha.

<sup>26</sup>**LEY PROCESAL DE TRABAJO**, D.L. N° 42 del 28 de febrero de 1961, publicada en el D.O. N° 44. Tomo N° 190 de fecha 03 de marzo de 1961.

j) El veintidós de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo,<sup>27</sup> éste derogó todas las leyes y decretos de la materia existentes hasta esa época.

Del Art. 182 al Art. 196, en el Capítulo II del Título XI de la Constitución de la República de El Salvador de 1950,<sup>28</sup> denominado Trabajo y Seguridad Social, se establecía la importancia de aspectos relacionados con la incorporación a la carta magna de derechos de carácter fundamental.

Hace referencia por primera vez en la historia del derecho Constitucional salvadoreño, a una adecuada normativa del principio de igualdad, en donde se aprecian disposiciones referentes a la igualdad de derechos y condiciones para los trabajadores sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, credo o pensamiento político; lo que responde a una realidad social sin discriminación laboral.

De igual manera se encuentran contemplados por primera vez en el texto Constitucional disposiciones relativas al derecho de sindicalización, específicamente en el Art. 192 de dicha Constitución, reforzado por los Convenios Internacionales referentes a la libertad sindical como el Convenio C87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización,<sup>29</sup> el cual enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical", y el C098 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva,

---

<sup>27</sup> **CÓDIGO DE TRABAJO**, D.L. N° 241 del 22 de enero de 1963, publicado en el D.O. N° 15, Tomo 198 de fecha 23 de Enero de 1963.

<sup>28</sup> **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA**, Publicada en el D.O. N° 196, Tomo 149 de fecha 08 de Septiembre de 1950.

<sup>29</sup> Entró en vigencia 04 julio 1950.

adoptado en 1949, los que por tener carácter de derechos fundamentales son de cumplimiento obligatorio para los Estados suscribientes al convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

k) El veintitrés de junio 1972 se promulgó el segundo Código de Trabajo, actualmente vigente.<sup>30</sup>

En cuanto a los medios de prueba en conflictos laborales ocurridos antes de la promulgación del primer Código de Trabajo, se regulaban de acuerdo a los medios de prueba establecidos en el Código de Procedimientos Civiles.<sup>31</sup>

Esto no cambió con la promulgación del primer y segundo Código de Trabajo, pues ambos remiten supletoriamente al Código de Procedimientos Civiles, en sus Arts. 450 y 602, respectivamente.

### **2.3 Evolución Histórica de la Confesión como Medio de Prueba.**

Son pocos los ordenamientos jurídicos que continúan diferenciando la confesión judicial del juramento, dentro de la prueba de interrogatorio de las partes en el proceso civil.

Se ha producido una radical transformación de ésta prueba para asimilarla a una prueba más, denominada “interrogatorio de las partes”, que poco tiene que ver con la tradicional prueba de confesión.

---

<sup>30</sup>**CÓDIGO DE TRABAJO**, D.L. N° 15. Op.Cit.

<sup>31</sup>**LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**, Op.Cit. Art. 36: En los juicios de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que la presente ley contiene...

En las legislaciones actuales aparece este medio de prueba con la denominación “Declaración de Parte”, diferenciándola del interrogatorio a testigos.

En cuanto al origen de la Confesión, muchos la sitúan en la Edad Media, época en la que ésta era llamada la Reina de las Pruebas, donde se daba el fenómeno que si una persona a quien se le imputaba un delito no confesaba, ésta era obligada a confesar mediante métodos violentos. Este procedimiento era denominado Tortura, que consiste en atormentar el cuerpo para conseguir la averiguación de la verdad. Fue la existencia de delincuentes hábiles y fuertes la que hizo nacer la tortura para ablandar al renuente, siendo ésta un claro ejemplo de confesión provocada.<sup>32</sup>

También se distinguían dos tipos de jura o juramento: El de juicio y el Premia. El juramento de juicio era el que se daba entre las partes, de modo que una de las partes pedía el juramento de la otra, manteniendo que estaría sujeto a la resolución del pleito, dependiendo de lo que ésta jurara.

En definitiva, el pleito se resolvería a petición de una parte de acuerdo con lo que la otra declara bajo juramento, que se denominaba “Deferido”, porque con él una parte defería la solución del pleito a la otra.

A su vez, la parte a quien se defería la resolución del pleito podía situar la solución del litigio a lo que la otra parte confesara, por lo que refería la solución del litigio. Por su parte, a lo que la otra parte reconociera bajo juramento se denominó juramento referido. Esta parte ya no podía rehusar el juramento y si lo hacía, el juez debía dictar sentencia dando por vencida a la parte que rehusó.

---

<sup>32</sup>PERALTA VILLATORO, Op. Cit. Pág. 25

El juramento de premia era el que el juez podía pedir a la parte de oficio y ésta no podía rehusarlo ni referirlo a la contraria, de modo que si no quería jurar, perdía el pleito. Este tipo de juramento servía para aclarar las dudas del juez y por lo tanto era utilizado para determinar el valor de la cosa y para la liquidación de daños y perjuicios. Es evidente, la fuerza de éste tipo de prueba se basaba en creencias religiosas.

El instrumento de solución de la contienda era el valor religioso de una época en la que se consideraba que poniendo a Dios como testigo, las partes no mentirían y si lo hacían “no se le pone otra pena sino aquella que Dios le quiera poner”, con lo que el pleito igual se terminaba por “Juicio que por sentencia”.

Así el juramento de juicio no servía para averiguar la verdad, sino para terminar el pleito, relevando a las partes de toda prueba.

Junto a los juramentos estaban las posiciones y las conocencias. La posición se definió como “La demanda que hace el juez a la parte para saber la verdad de las cosas sobre que es duda o contienda ante él”. Aunque también podían hacerlas las partes, ante el juez, desde la contestación de la demanda hasta la sentencia, debiendo ser claras, afirmativas y referidas al hecho o cosa sobre la que se contienda.

En cuanto a la conocencias, se definían como “Respuestas de otorgamiento que hace una parte a la otra en juicio”, por lo que un requisito era que se realizara en juicio, delante del juez y de la otra parte; además quien contestara tenía que ser mayor de veinticinco años. La conocencia era, obviamente, el reconocimiento de alguna cosa relacionada con el pleito, que perjudicase a quien la hiciera y se erigía en prueba plena como si fuese probado “por buenos testigos o por verdaderas cartas”.



La incorporación de la confesión y el juramento en ordenamientos jurídicos ha producido en algunos de ellos la confusión entre posiciones y juramento, a pesar de que la forma de su práctica y sus efectos son completamente distintos; algunas diferencias son:

- 1) El valor del juramento radicaba en el fundamento religioso; la confesión en una máxima de experiencia común (quien declara en su contra dice la verdad).
- 2) El juramento podía pedirse una vez en cada proceso, mientras que la confesión podía pedirla cualquiera de las partes más de una vez en el proceso.
- 3) El juramento podía deferirse o referirse sin posibilidad entonces de negación; la confesión no podía deferirse ni referirse so pena de ser declarado confeso por ficción.
- 4) Como consecuencia de todo lo anterior, en el juramento no cabía cuestionarse la indivisibilidad, mientras que la confesión sí tenía ese efecto.
- 5) La vinculación del juez en el juramento era absoluta, no así la confesión en la que solamente había de tenerse en cuenta lo desfavorable.
- 6) La confesión podía impugnarse demostrando el error de hecho, mientras que lógicamente eso no es posible en el juramento.

La prueba de juramento ha perdido absolutamente su vigencia y de hecho son muy escasos los litigios en los que se haya incluso solicitado la prueba de juramento, por no decir ninguna.

En el ordenamiento procesal de El Salvador, las pruebas de confesión

y juramento decisorio se encontraban perfectamente diferenciadas en el Código de Procedimientos Civiles.

#### **2.4 Evolución y Antecedentes Históricos del Pliego de Posiciones como Medio de Prueba.**

Hugo Alsina, en su obra “Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial”, brinda una breve explicación de la formación histórica de este instituto:

En sus orígenes, la confesión se concibió como el reconocimiento espontáneo que el demandado hacía ante el magistrado de las afirmaciones del actor, con lo cual terminaba la controversia sin seguir adelante el proceso. No obstante su importancia es reconocida en el periodo de reelaboración del derecho romano, bajo la influencia de las instituciones germanas y luego del derecho canónico, y se le introduce como medio de prueba, ya no como derecho, sino como una obligación. Para provocar la confesión, al pliego de posiciones se le agregan dos elementos: el interrogatorio y el juramento.

En el interrogatorio, utilizado desde los primeros tiempos en la administración de justicia, el actor proponía a la parte contraria en la demanda, y el Juez, si la admitía, ordenaba al demandado responder.

El juramento tiene su fundamento en la invocación de la divinidad como testimonio de la verdad de una afirmación. Es necesario recordar que se trata de un período de mucha religiosidad en el que el juramento, en un inicio, se utilizó con carácter decisorio, es decir, como medio extremo para poner fin al litigio y, a diferencia de la confesión, podía favorecer al actor o al demandado. Más tarde, evolucionado ya el derecho y bajo la influencia del

derecho canónico, se utilizó como elemento autónomo de prueba, vinculado a la confesión provocada por interrogatorio como elemento formal para asegurar la verdad del testimonio.

A la confesión provocada se le agregó la figura de la ficta confessio, que consiste en que ante la falta de concurrencia del citado a absolver posiciones o la negativa de éste a contestar o hacerlo de manera evasiva, el Juez lo tenía por confeso respecto de los hechos afirmados en el interrogatorio de la parte contraria y el Juez ya no solo está obligado a aceptar como ciertos los hechos reconocidos por el absolvente, sino los afirmados por el contrario (ponente) en caso de confesión ficta”.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> **ALSINA, Hugo**, *“Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial”*, Tomo III, Segunda Edición, Ediar. Soc. Anón. Editores, Buenos Aires, 1961 Pág. 328.

## **CAPÍTULO III**

### **ASPECTOS DOCTRINARIOS Y CONCEPTUALES SOBRE LA DECLARACIÓN DE PARTE Y EL PLIEGO DE POSICIONES EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO.**

#### **3.1 Marco Doctrinario.**

##### **3.1.1 El Proceso Laboral Salvadoreño.**

El proceso, como realizador del derecho a la protección jurisdiccional, es el instrumento del que se vale el Estado para satisfacer pretensiones de los particulares en cumplimiento de su función de administrar justicia. En el proceso laboral se busca el cumplimiento del debido proceso, no sólo actuando con respeto al principio de legalidad sino también valorando cada norma desde la perspectiva constitucional.

Según el diccionario de Manuel Ossorio, una relación de trabajo es la que surge del mero hecho que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación.

La jurisdicción laboral o de trabajo es la que interviene, tramita y resuelve las causas derivadas del Derecho de Trabajo. Fue la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, la primera ley con carácter procesal que se decretó en El Salvador, en 1949, que era aplicada en las Delegaciones de Inspectoría de Trabajo por medio de las Juntas de Conciliaciones. En 1950 se reconoce a los sindicatos por medio de la Constitución y de la Ley de Sindicatos.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, Op. Cit.

En la Constitución de 1950, el trabajo ya era considerado una función social que gozaba de la protección del Estado y no se consideraba artículo de comercio. Además reconocía otros derechos sustantivos como la libre asociación, el derecho a la huelga y una jurisdicción especial de trabajo.

En 1960 se dictó la primera Ley Procesal de Trabajo, la cual otorgó al trabajador garantías y derechos procesales, en lo relativo a la carga de la prueba; reconocía a los trabajadores como la parte que generalmente estaba imposibilitada para aportar prueba en los juicios.

En ese mismo año, se atribuye al Poder Judicial la jurisdicción laboral a través de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, promulgada el veintidós de Diciembre de ese año.<sup>35</sup> El Art. 1 de ésta ley establecía que la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral, correspondía al Poder Judicial.

Es hasta el veintidós de Enero de 1963 que se promulga en El Salvador el primer Código de Trabajo, cuyo objeto principal es armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, fundamentado en principios generales dirigidos al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

En Junio de 1972 se promulgó mediante Decreto Legislativo número quince, el actual Código de Trabajo, ampliándose la protección hacia los trabajadores. Desde dicha fecha hasta la actual se cuenta con la creación de nueve Juzgados de lo Laboral, cinco de ellos con jurisdicción en la ciudad de San Salvador y el resto en los departamentos de Sonsonate, Santa Ana, Santa Tecla y San Miguel.

---

<sup>35</sup> **LEY DE CREACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO**, D.E. N° 48, del 22 de diciembre de 1960. publicada en el D.O. N° 239, Tomo 189 de esa misma fecha.

El Juzgado de lo Laboral de la ciudad de Santa Tecla, hasta el año dos mil once conoció no solo de materia laboral, sino además conocía de otras materias como Civil, Mercantil e Inquilinato, lo cual dejó de ser así en razón, tal como lo manifestó el Licenciado Miguel Ángel Reyes Hernández, Juez de lo Laboral de dicho lugar, de haberse creado Juzgados de lo Civil en dicha ciudad.

Nueve departamentos carecen de Juzgados de lo Laboral, en los cuales por disposición del Art. 20 de la Ley Orgánica Judicial<sup>36</sup> conocen de dicha rama los Juzgados de Primera Instancia con competencia en materia civil.

Éste es uno de los defectos atribuidos al Proceso Laboral Salvadoreño, por ser un proceso que la misma Constitución de la República califica como de Jurisdicción Especial, siendo conveniente que los Juzgadores se ocupen de conocer exclusivamente esa rama del derecho, a efecto de no ser contaminados con ideologías civilistas que nada tienen que ver con el Derecho del Trabajo. No es tarea fácil, pues implica un importante gasto económico por parte del Estado para infraestructura, pago de salarios de más jueces laborales así como del personal integrante de cada Juzgado; sin embargo es lo más recomendable a efecto de procurar la verdadera protección y cumplimiento de los derechos laborales.

### **3.1.2 Principios que rigen el Proceso Laboral Salvadoreño.**

Los principios procesales constituyen presupuestos jurídicos dentro de todo proceso, es decir que son requisitos sin los cuales no se puede iniciar ni

---

<sup>36</sup>LEY ORGÁNICA JUDICIAL, D.L. N° 123, del 06 de junio de 1984, publicada en el D.O. N° 115, Tomo 283, de fecha 20 de Junio de 1984.

diligenciar válidamente el proceso. Existen principios fundamentales comunes a todo tipo de proceso, sobre los cuales no se puede hacer una lista estática, ya que éstos cambian conforme cambia el derecho y las ideas políticas y socioeconómicas de los Estados.<sup>37</sup>

El proceso laboral no es la excepción, por lo que se estructura en función a ciertos principios comunes al resto de procesos, como lo son: El Principio de Igualdad, Principio Dispositivo, Principio Acusatorio, Principio de Oficiosidad, Principio de Gratuidad, Principio de Aportación y Principio de Contradicción, Principio de audiencia (también llamado de defensa y contradicción), Principio de buena fe procesal, entre otros.

El proceso es un instrumento de protección del derecho, por ello Couture lo llama “Instrumento de tutela del Derecho” y apunta: “Lo grave, es que más de alguna vez el derecho sucumbe ante el proceso y el instrumento de tutela falla en su cometido. Esto acontece, con frecuencia por la desnaturalización de los mismos principios que constituyen esa intención, una garantía de justicia.”

En razón a ello, el proceso laboral cuenta con principios que le son propios y que lo diferencian del resto de procesos, lo cual es causa de su naturaleza jurídica.

Principios que le son propios al proceso laboral:

a) Principio de Protección: El derecho de trabajo surge como medio de protección a la clase más débil, es decir, de ese grupo social que por carecer

---

<sup>37</sup> **MENJIVAR, Héctor Ulises**, *“La Esencia del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño amenazada por la Aplicación Supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil”*, El Salvador, pág. 59.

de los medios de producción y de trabajo, se encuentra en evidente desventaja en relación a la otra parte procesal. A consecuencia de éste principio, el proceso laboral es catalogado como un derecho clasista que surge producto de distintas épocas de sufrimiento y de lucha de la clase trabajadora, quienes fueron perseguidos penalmente por su lucha en busca de la reivindicación de sus derechos, siendo calificados de delincuentes y penados con la sanción máxima, la pena de muerte. Por ello el derecho de trabajo es el derecho de los trabajadores.

Al ser aceptados los derechos de los trabajadores por parte del Estado y elevados a la categoría constitucional por medio de la Constitución de México de 1917 y Constitución de Weimar de 1919, se sientan las bases del derecho sustantivo de trabajo, que está dirigido a regular las relaciones jurídicas entre clases económicamente desiguales y que demandan amparo por parte del Estado para nivelar esas desigualdades históricas, presentes y futuras que existen entre los sujetos procesales, o sea entre patrono y trabajador.

b) Principio de Igualdad compensada: La igualdad que regula el proceso común es una igualdad ante la ley, o sea una igualdad jurídica o formal. Ésta igualdad jurídica pregonada que todas las personas en el juicio tienen las mismas oportunidades para comprobar sus elementos fácticos, de alegar sobre ellos, de impugnar las resoluciones, etc., teniendo las mismas condiciones u oportunidades en relación a sus contendientes. En el caso del proceso laboral, el principio de igualdad opera de forma distinta. Rubén Hernández Valle expresa: “Los socialistas, en cambio, objetaron que los sujetos no eran iguales en el punto de partida, que no estaban en condiciones de igualdad, sino que ésta era algo por alcanzar. Por ello criticaban la generalidad de la ley, porque era justamente el instrumento para



perpetuar la desigualdad. Más bien el legislador tiene que introducir desigualdades para lograr la igualdad real de todos los administrados”.<sup>38</sup>

El derecho laboral parte del hecho que en las relaciones laborales no existe igualdad de las personas ante la ley, ya que a través de la historia se observa la existente desigualdad económica, socio-cultural y de probabilidades probatorias de los trabajadores en relación al patrono, por la innegable dependencia y subordinación de aquellos hacia éstos, siendo necesario compensar la desigualdad creando desigualdad y lograr de esa forma un equilibrio procesal e igualdad de armas. Retomando las palabras que para tal efecto ofrece Héctor Ulises Menjivar, si el trabajador no tiene a su favor los medios de prueba necesarios por estar éstos en poder del patrono, la ley por medio de éste principio le dispensa de comprobar esos hechos, otorgándole presunciones a su favor.<sup>39</sup> El Código de Trabajo, en un intento de prever reglas que ante la desigualdad se acerquen al ideal equitativo, introduce una serie de presunciones a favor del trabajador, que son tomadas en cuenta por parte de Juez al momento del fallo; Se colige de esta forma que la garantía de igualdad en el proceso laboral tiene sus limitaciones en la medida que la desigualdad natural lleva a un desequilibrio que solo puede minimizarse usando adecuadamente herramientas a la vez desiguales.

c) Principio de Reversión de la Carga de la Prueba: En materia laboral, las reglas del sistema de presunciones no tienen una regulación estricta de aplicación, sino que se han instituido para proteger los derechos de los trabajadores.

---

<sup>38</sup> **BERTRAND GALINDO, Francisco y otros**, *“Manual de Derecho Constitucional”*, Primera edición, Talleres Gráficos UCA, El Salvador, 1992, pág. 709.

<sup>39</sup> **MENJIVAR, Héctor Ulises**, Op. Cit. pág. 66.

Por medio del sistema de presunciones, al trabajador se le dispensa de comprobar ciertos hechos, estableciendo acciones u omisiones imputadas al patrono en su demanda. Al patrono se le impone, no obstante ser demandado, la obligación de controvertirlas aportando pruebas que desvirtúen o contradigan las pretensiones del actor. En el proceso laboral la carga de la prueba, en principio, no corresponde al actor, como sucede en el proceso común, sino que se le impone al demandado.

d) Principio de gratuidad en materia laboral: Este principio postula que para la clase trabajadora no debe existir condena en costas, no existe reclamo por daños y perjuicios, está exento de pagos de derechos de registro, de otorgamiento de documentaciones, de exigirle aportación de fianza, la asistencia letrada es proporcionada por el Estado, etc.

Lo que este principio pretende es hacer menos onerosa para la parte frágil de la relación laboral, es decir para el trabajador, el acceso a la justicia, lo cual es comprensible y justo en razón de tratarse de la clase económicamente vulnerable.

e) Principio de Veracidad o Primacía de la Realidad: En el proceso laboral es importante encontrar la verdad real auténtica, establecer lo que en verdad ocurrió en la relación laboral, siendo necesario la utilización de otros elementos que permitan encontrar la verdad material.

Mario Pasco Cosmópolis expresa que estos elementos son: la limitación del formalismo, la apertura probatoria, la ampliación de las facultades del Juez y, quizá el más innovador, la capacidad del Juez para fallar más allá de lo demandado para el fallo ultra o extra petita. Evitar el formalismo significa que el proceso laboral debe ser sencillo, accesible a los trabajadores en razón del desconocimiento por parte de ellos del contenido

del proceso.<sup>40</sup> La apertura probatoria implica que el proceso laboral se abre a todo medio de prueba a fin de darle otro sentido en cuanto a su valoración y faculta al Juez para poder establecer hechos que son consecuencia de los derechos y que no fueron solicitados, haciendo una integración de la demanda en un proceso más dinámico.

f) Principio de Ultrapetitividad o Extrapetitividad: En el proceso laboral, el Juez está facultado para resolver en su sentencia no solo basándose en las peticiones hechas por el demandante, sino que además, en caso que el Juzgador advierta que existe otro derecho que le asiste al trabajador y éste no se ha pronunciado al respecto, el Juez puede, en base a este principio, pronunciarse. Es decir, el Juez de lo laboral está facultado para darle al trabajador más de lo que ha pedido y hasta lo que no ha solicitado, siempre que estén establecidos dichos derechos en el proceso a favor del trabajador.

Importante es saber que este principio únicamente debe aplicarse positivamente para amparar derechos del trabajador.

g) Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos: Como ya se mencionó, existe una subordinación por parte del trabajador hacia el patrono. Por esa razón, este principio prevé el hecho que el trabajador renuncie a sus derechos laborales por petición del empleador. Lo que se pretende es que los patronos no se aprovechen de la situación de necesidad que tienen sus trabajadores de obtener y conservar su empleo para obligarlos a renunciar a los derechos que le asisten en tal calidad.

El Art. 52 de la Constitución de la República establece que los

---

<sup>40</sup>**PASCO COSMÓPOLIS, Mario**, *“Forum Internacional, El Proceso Laboral”*, Conferencia Principios del derecho del trabajo, <http://www.congreso.gob.pe>, 2009

derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables. Pero, ¿Cuáles son esos derechos? El Art. 38 de la misma, brinda una lista de derechos irrenunciables, dentro de los cuales se encuentran el derecho que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador; el derecho de devengar un salario mínimo, la inembargabilidad del salario, etc. Expresando asimismo que los derechos en esta lista no son los únicos a favor de los trabajadores, sino también los derechos derivados de principios de justicia social.

Al inicio, las relaciones laborales se reglamentaban por el Principio de la Autonomía de la Voluntad, surgiendo posteriormente y en oposición a éste, el Principio de Irrenunciabilidad, ya que como producto de las luchas sociales de los trabajadores logró separarse el Derecho de Trabajo del derecho común, dirigiéndose a un derecho de carácter imperativo y social.

h) Principio Indubio Pro Operario o Pro Trabajador: Su fundamento legal se encuentra en el Art. 14 del Código de Trabajo. Este principio establece que en caso de duda por parte del Juzgador en cuanto a la aplicación de una u otra norma, se aplicará la más favorable al trabajador. Retomando lo dicho anteriormente, el derecho laboral es un derecho clasista, específicamente de la clase trabajadora, por lo que su función es proteger dicho grupo social y procurar la no vulneración de sus derechos, por lo que se aplicará independientemente que el trabajador intervenga en el proceso como actor o como demandado, de tal forma que lo tutelado es su calidad de trabajador y no su calidad de parte procesal.

i) Principio de Conciliación: Siempre en beneficio del trabajador, éste principio brinda la oportunidad de llegar a un acuerdo entre patrono y

trabajador. Por medio de la conciliación no hay vencedor ni vencido, sino que pretende ahorrarle tiempo al trabajador, quien por lo general busca pronta indemnización económica, evitándole así un procedimiento engorroso y dilatado. Por ello, éste es un acto previo obligatorio; no es obligación el hecho que se llegue a una conciliación entre las partes, pero sí lo es asistir a la audiencia, de lo contrario se producen efectos negativos para ambas partes, ya que surgen presunciones legales a favor de quien comparece a la Audiencia y en contra de quien no se presenta.

La razón es procurar que el proceso se vuelva lo más eficaz posible, generando al trabajador menos desgaste de tiempo y dinero al solucionarle lo más pronto posible su situación.

En ese sentido el Art. 49, párrafo segundo de la Constitución de la República establece que el Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

j) Principio de Especialidad: Se refiere a que los conflictos laborales deben ser dirimidos por Juzgadores especializados en materia de derecho de Trabajo, dedicados únicamente a resolver casos de dicha naturaleza, pues se demanda de jueces que estén comprometidos y sensibilizados con la realidad laboral, aptos para interpretar y aplicar los principios del derecho procesal del trabajo.

### **3.1.3 Naturaleza Jurídica del Proceso Laboral.**

Cuando se pretende encontrar la naturaleza jurídica de una institución, se pretende buscar la categoría jurídica general (el género) en la cual

encuadrar la especie que se está estudiando, cuyo esfuerzo responde no al puro deseo de jugar a las clasificaciones y subclasificaciones, sino a una clara finalidad práctica: se trata de determinar ante el silencio de la ley, ante la laguna legal, qué normas son aplicables supletoriamente.<sup>41</sup>

Para encontrar la naturaleza jurídica de una ley procesal no se parte de la ubicación que ésta tenga, sino de la finalidad que persigue. Todas las leyes procesales tienen una finalidad de carácter formal o jurídico: solucionar las diferencias entre las partes mediante una sentencia.

No obstante, la Ley procesal de trabajo no pretende obtener la verdad formal, sino que le interesa la verdad material, la verdad real, que prevalezca el fondo sobre la forma y es por ello que tiene sus propios principios, su propio objeto de aplicación, sus propios instrumentos a efecto de materializar la justicia social, como finalidad primordial a alcanzar. La protección del trabajador y sus beneficiarios es una de las metas perseguidas por la Ley Procesal de Trabajo, a efecto de equilibrar las desigualdades existentes y marcadas entre patrono y trabajador y evitar la desventaja o debilidades económicas, sociales o culturales que producen dichas diferencias. El Estado tiene una función intervencionista en las necesidades de la clase trabajadora, debiendo por tal motivo crear mecanismos eficaces que permitan que los derechos laborales no sean vulnerados o en caso de serlo, que le sean restituidos o indemnizados. Por tal razón se colige que la Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal de Trabajo es de carácter social.

Se observa una marcada diferencia con la naturaleza jurídica del proceso civil, que proviene de derecho privado, cuyos principios, como el de

---

<sup>41</sup> **MONTERO AROCA, Juan**, *“Derecho Jurisdiccional I parte General”*, Séptima Edición, Valencia, 1997, pág. 286.

aportación y el de igualdad procesal formal, no pueden ser aplicados al derecho procesal de trabajo, pues su finalidad se basa en la protección de los derechos civiles de los ciudadanos como seres individuales, tales como la propiedad, la posesión, uso y dominio de los derechos reales, etc.

Por ello, muy sabiamente Couture dijo “El derecho procesal civil de tipo individualista, es insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo”.<sup>42</sup>

#### **3.1.4 Pliego de Posiciones como Medio de Prueba en el Proceso Laboral.**

La figura del pliego de posiciones es la prueba de carácter personal utilizada en el proceso con la finalidad de obtener la confesión de la parte contraria, por lo tanto la absolución de posiciones puede o no contener una confesión. En ese sentido, Victor de Santo cita al respecto a Devis Echandía, cuando expresa: “El interrogatorio formal de las partes ha sido considerado como un instrumento para obtener su confesión o el reconocimiento de hechos desfavorables; pero en realidad es un medio para llevar al proceso el conocimiento que aquéllas tengan de los hechos que interesan al litigio, tanto en lo favorable como en lo desfavorable a sus intereses. La confesión, entendida en sentido restrictivo como reconocimiento de hechos desfavorables, es una especie de declaración de parte y puede resultar o no del interrogatorio judicial, puesto que bien puede suceder que el interrogado afirme únicamente hechos que lo benefician. Pero del interrogatorio pueden surgir en contra del interrogado, además de la confesión, importantes

---

<sup>42</sup>**COUTURE, Eduardo**, “*Estudios de Derecho Procesal Civil*”, tomo I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1979, pág. 288.

argumentos de prueba con valor de indicios libremente valorables por el juez”.<sup>43</sup>

#### **3.1.4.1 Pliego de Posiciones.**

Rafael Gallinal, en su obra “Estudios sobre el Código de Procedimiento Civil”, expresa: Posición, se llama a la pregunta que un litigante formula con el objeto de que sea contestada por la contraparte. El documento que contiene las preguntas, se llama pliego de posiciones.<sup>44</sup>

El pliego de posiciones es el instrumento jurídico legal constituido por una serie de preguntas redactadas de forma especial, de manera que su respuesta sea categórica y mediante el cual se pretende obtener la confesión de la parte contraria.

El Código de Procedimientos Civiles (actualmente derogado), en su Art. 376 definía el pliego de posiciones de la forma siguiente:

“Desde que la causa se abre a prueba en primera instancia, las partes pueden también en las demás instancias que corra y en cualquier estado antes de la sentencia, aun cuando no haya otra recepción a prueba, pedirse en interrogatorio escrito y no de palabras; juramento sobre hechos personales concernientes a la materia en cuestión, que es lo que se llama posiciones; pero no podrán pedirse antes que la causa se abra a prueba, excepto el reconocimiento de documento privado, ni sobre hechos vergonzosos o de que pueda resultar responsabilidad criminal al confesante

---

<sup>43</sup>**DE SANTO, Victor**, “*El Proceso Civil*”, tomo IV, Editorial Universidad Buenos Aires, 1985.

<sup>44</sup>**SALAZAR, Marta Yolanda**, “*La prueba por confesión en Materia Civil*”, Tesis para optar al título de Doctor en Ciencia Jurídicas en Universidad El Salvador, 1980, pág. 37



o a persona contra quien no pueda testificar”.

El Código de Procedimientos Civiles (Derogado) regulaba las posiciones como una de las diligencias de aseguramiento y anticipación de prueba, al establecer que al estar en riesgo una de las partes de perder su derecho, puede pedir que se absuelvan posiciones antes de entrar en el juicio. Las posiciones no son un medio de prueba, sino un instrumento para obtener la declaración de parte en general y la confesión en particular.

A la confesión obtenida de la absolución de posiciones, le son aplicables todos los conceptos empleados en la confesión en general. El Art. 371 del Código de Procedimientos Civiles, define la confesión en los siguientes términos: “Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho”. La absolución de posiciones consiste en un pliego de preguntas formuladas a una de las partes sobre hechos personales del absolvente, debiendo contener cada pregunta un solo hecho y no varios a la vez. Dicho pliego de preguntas debía ir insertado en sobre cerrado, con el objeto de que el absolvente no tenga conocimiento previo del contenido de él y deberá ser absuelto personalmente, es decir, sin asistencia de abogado, procurador o asesor, lo cual hace deducir que las respuestas deben ser espontáneas y no preparadas. Esta formalidad es de gran importancia ya que en caso de no ir bien sellado el sobre que contiene el pliego de posiciones, se corre el riesgo que la parte citada al absolverlas solicite asesoría de un abogado y prepare sus respuestas. Además se establece que las respuestas deben ser categóricamente afirmativas o negativas, pudiendo agregar el que las dé, las explicaciones que estime conveniente o las que el Juez le pida.

Las respuestas deberán brindarse sin leer ningún apunte, sobre los hechos contenidos en la petición o interrogatorio, debiendo también

responder sobre los hechos que el Juez le interrogare de oficio, procurando que las respuestas sean precisas y pertinentes sobre cada hecho y sin ningún término calumniantes ni injurioso.

#### **3.1.4.2 Naturaleza Jurídica del pliego de posiciones.**

Se denominan posiciones a las preguntas formuladas por una de las partes, a fin que sean contestadas bajo juramente por la parte contraria. El conjunto de dichas preguntas integra el interrogatorio, que consta por escrito en el documento que se conoce con el nombre de pliego de posiciones.

Constituye absolución de posiciones, las respuestas que una parte da a las preguntas que le formula la contraria por intermedio del Juez. La Naturaleza Jurídica del pliego de posiciones es la de ser un instrumento para obtener la declaración de parte en general y su confesión, en particular. Es decir, que no es un medio de prueba, sino sólo un instrumento para obtener la confesión provocada.

#### **3.1.5 La confesión.**

“La confesión es una declaración que hace quien es parte en un juicio sobre la verdad de un hecho contrario a su interés y favorable al adversario”.<sup>45</sup>

La confesión “consiste en el reconocimiento de la exactitud de un hecho por parte de aquel contra quien se alega”.<sup>46</sup> “Es un medio de prueba

---

<sup>45</sup>**PAILLAS, Enrique**, “*Estudios de Derecho Probatorio*”, Primera Edición, 1991, pág. 103

<sup>46</sup>**CARDOSO ISAZA, Jorge**, “*Pruebas Judiciales*”, Cuarta Edición, Ediciones Librería Profesional, Bogotá, 1986, pág. 120.

judicial que consiste en una declaración de ciencia o conocimiento, expresa, terminante y seria, hecha conscientemente, sin acciones que destruyan la voluntariedad del actor, por quien es parte en el proceso en que ocurre o es aducida, sobre hechos personales o sobre el reconocimiento de otros hechos, perjudiciales a quien la hace o a su representado, según el caso, o simplemente favorables a su contraparte en ese proceso”.<sup>47</sup>

Manuel Ossorio define la Confesión como “uno de los medios de prueba admitidos en el procedimiento Civil y en el laboral, cuya finalidad es obtener de la parte contraria y con relación a los hechos debatidos, el reconocimiento de los que perjudican la posición litigiosa del confesante y favorece del que solicita la prueba. Llamase también absolucón de posiciones, porque generalmente se practica sometiendo al absolvente al interrogatorio que, en un llamado pliego de posiciones, presenta su adversario”.<sup>48</sup>

Devis Echandía sostiene que “No es indispensable que el hecho confesado sea realmente perjudicial al confesante, lo que importa es que resulte favorable a la contraparte”<sup>49</sup>. Este autor expresa que hay confesión cuando lo declarado por una persona favorezca a su adversario, siendo irrelevante que dicha declaración desfavorezca o no al absolvente.

Al retomar estas definiciones, se puede decir que la confesión es “El medio de prueba consistente en la declaración rendida, por quien tiene

---

<sup>47</sup> **DEVIS ECHANDÍA, Hernando**, “*Compendio de Pruebas Judiciales*”, pág. 318.

<sup>48</sup> **OSSORIO, Manuel**, “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*” Editorial Heliasta S.R.L, Buenos Aires, Argentina, Pág. 197.

<sup>49</sup> **DEVIS ECHANDÍA, Hernando**, “*Teoría General de la Prueba*”, pág. 858

calidad de parte en un proceso, sobre hechos que pueden perjudicar o no al declarante y simultáneamente favorecer a la contraparte.”

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

En la doctrina se encuentran diversas clases de confesiones:

- a) Judiciales y Extrajudiciales;
- b) Espontáneas y provocadas: La primera surge por iniciativa voluntaria del confesante y la segunda se obtiene mediante su interrogatorio.
- c) Escritas u orales, según el medio de expresión utilizado.
- d) Preconstituidas o constituidas, según estén o no debidamente comprobadas antes del proceso en que se aducen como prueba;
- e) Documentales e indocumentales: las primeras constan en documentos públicos o privados, en cuyo caso pierden su naturaleza propia de confesión y adquieren la de prueba documental.
- f) Expresas o fictas: Esta última se da cuando se declara confeso a quien, citado a interrogatorio, no concurre.<sup>50</sup>

El Código de Trabajo acoge distintas clasificaciones de confesión existentes en la doctrina, pues así lo establecen los Arts. 400 y 401:

- a) Confesión judicial y extrajudicial escrita: La primera es la formulada en juicio ante Juez competente, la cual puede ser verbal o escrita; la segunda es

---

<sup>50</sup>DEVIS ECHANDIA, Hernando, Op. Cit. pág. 319.

aquella formulada fuera de juicio ante personas distintas al Juez y por escrito.

b) Confesión Expresa y Tácita: La primera es cuando se formula ante funcionario competente, con palabras o señales claras que no permiten duda; la segunda, llamada también ficta o presunta, es aquella que se infiere de algún hecho o se supone por la ley.

c) Confesión Espontánea y Provocada: La primera es la que se realiza por iniciativa del confesante; la segunda es la que se obtiene mediante el interrogatorio, siendo esta última la que interesa para efectos de esta investigación, pues esta clase de confesión tiene lugar cuando se absuelven posiciones.

d) Confesión Simple: Cuando se reconoce lisa y llanamente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna.

e) Confesión Calificada: Se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica.

f) Confesión Compleja, Conexa o Indivisible: Cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquel, pero conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos. Es importante resaltar que para que las dos últimas modalidades de confesión hagan fe probatoria en el Juicio Individual de trabajo es necesario que sea aceptada por la contraparte.

g) Confesión compleja, no conexa o divisible: Cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otro u otros hechos diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia.

h) Confesión Divisible e Indivisible: La primera se da cuando la circunstancia o modificación que se añade puede separarse del hecho sobre el cual recae

la confesión; y la segunda procede cuando tal modificación o circunstancia es inseparable del hecho sobre el cual recae la confesión y que por lo tanto la contraparte no puede admitirla en una parte y rechazarla en otra, sino que si quiere aprovecharla tendrá que probar la falsedad de tal circunstancia o modificación.

### **3.1.5.2 Requisitos de la Confesión.**

Los requisitos para la validez de la confesión, se enuncian así:

1. Capacidad del Confesante: El confesante debe poseer capacidad para declarar y poder dispositivo sobre el hecho que confiesa, es decir debe ser mayor de dieciocho años, pues según la legislación laboral toda persona mayor de dicha edad tiene capacidad procesal para demandar y ejecutar actos procesales válidos (Art. 374 C.T).
2. Que el hecho sea metafísica y físicamente posible: El hecho sobre el cual versa la confesión no debe ser absurdo.<sup>51</sup>
3. La confesión ha de versar sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o favorezcan a la contraparte.
4. La confesión debe ser expresa, consciente y libre: Es decir que debe ser espontánea, con ausencia de coacción física y psicológica.
5. Que verse sobre hechos personales del confesante: Es por ello que las posiciones deben ser absueltas por el patrono y no por el representante legal de la empresa, ya que éste último no puede dar fe de hechos que no le son

---

<sup>51</sup> **ALVARADO VELLOSO, Adolfo**, “*La prueba Judicial: Reflexiones Críticas sobre la Confirmación Procesal*”, Colombia, Universidad del Rosario, 2010, pág. 90.

personales.

6. Debe ser hecha ante Juez competente.
7. La confesión debe ser sobre cosa cierta.
8. Cumplimiento de las formalidades de tiempo, modo y lugar, cuando se trate de confesión judicial provocada.
9. Que no exista causal de nulidad que vicie el proceso.

### **3.1.6 Aplicación de disposiciones supletorias al Proceso Laboral.**

Normas supletorias son aquellas que se aplican en defecto de otra norma, para llenar vacíos de la ley o lagunas legales. Todas las fuentes del derecho sirven para resolver situaciones no contempladas por el derecho o para interpretar el sentido de una norma. Así, al auxiliarse de dichas fuentes se encuentra una aplicación jerárquica en donde se comienza con la ley, continúa con la costumbre, luego los principios generales del derecho, seguidos de la jurisprudencia, etc. La supletoriedad hace uso de la analogía, o sea de la creación de la ley; el juez crea derecho, convirtiéndose también en legislador.

En El Salvador la historia del derecho del trabajo llega por medio de la legislación mexicana, sin excluir el proceso que cruzó el derecho del trabajo a nivel internacional, pues hubo un desconocimiento de las reivindicaciones de los trabajadores y fueron reprimidas las intenciones de asociación por parte de los trabajadores, hasta ser reconocidos sus derechos constitucionalmente.

Al principio, todas las leyes emitidas, ya sea de carácter procesal o sustantivo, eran aplicadas en base a principios del Código Civil, es decir que las relaciones de trabajo eran sancionadas de acuerdo al contrato de arrendamiento de servicios o por medio del contrato para la confección de obra, en los cuales impera la autonomía de la voluntad de las partes.

En el Código de Trabajo existen únicamente dos Artículos que se refieren a la absolución de posiciones, que son los Artículos 462 y 463, por lo que se hace necesario recurrir a las disposiciones que al respecto se encuentra en el derecho común, es decir el derecho civil, las cuales no deben contrariar el texto y principios generales que desarrollan la legislación laboral.

El derecho del trabajo nace sin normas procesales, habiendo surgido la necesidad de crear leyes procesales para resolver conflictos de trabajo, los cuales fueron resueltos por medio de la legislación procesal civil. De aquí surge el problema: la normativa encargada de resolver problemas laborales (normativa procesal civil) estaba en pugna con la finalidad perseguida por el derecho de trabajo y con sus principios.

Al interpretar el Art. 602 del Código de Trabajo se colige que debe hacerse uso, primeramente, de toda la normativa laboral, de manera que si la norma laboral establece la forma de resolver un determinado caso, no hay razón para acudir a la normativa procesal civil, pues aquella está impregnada del espíritu filosófico de principios procesales propios de la materia. Asimismo, si determinada norma extraña al proceso laboral no se opone a los principios laborales y no contraría la naturaleza de los conflictos de trabajo, podría aplicarse, siempre que en el proceso laboral no exista procedimiento expresamente establecido. Lo que la Ley Procesal de Trabajo no permite es que se resuelvan los casos laborales con principios extraños a ella, debido a que dichas directrices son la razón de ser de un ordenamiento



jurídico, son el espíritu o la esencia de la ley.<sup>52</sup>

### **3.1.7 Declaración de Parte en el Proceso Laboral como medio de prueba.**

Como su nombre lo indica, se trata de un medio de prueba de carácter personal por el que se pretende obtener información pertinente y útil relacionada con los hechos controvertidos, de quien ostenta la calidad de parte en un proceso. La declaración de parte se presenta como el medio de prueba heredero de la antigua prueba de confesión o de posiciones en juicio. Echandía expresó en su Compendio de Pruebas Judiciales que “resulta obsoleto e inconveniente el sistema de las posiciones formales reguladas con preguntas necesariamente asertivas y limitadas en su número”.

Uno de los actos procesales que emanan de las partes es su propia declaración. Ésta es el género y la confesión constituye la especie.<sup>53</sup>

En la declaración de parte se solicita el interrogatorio de la parte contraria –sea ésta actor o demandado- con la finalidad de que reconozca determinados hechos que le son desfavorables y que, precisamente por ello se toma como expresión de veracidad. “El interrogatorio de las partes con fines de prueba persigue obtener su declaración sobre el conocimiento que tengan de los hechos que interesan al proceso, como fuente de confesiones para formar el convencimiento del juez”.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup>**MENJIVAR, Héctor Ulises**, Op. Cit. pág. 91

<sup>53</sup>**DEVIS ECHANDÍA, Hernando**, *Compendio*, Op. Cit. pág. 281.

<sup>54</sup>*Ibidem*, pág. 284.

El Código Procesal Civil y Mercantil introdujo el principio de oralidad en la administración de justicia, por ello los interrogatorios a quien declara en calidad de parte siempre se realizarán de forma oral (Art. 348) ante juez competente. Al introducirse la oralidad como vehículo para la formulación del interrogatorio, ésta técnica genera espontaneidad y facilita el mejor conocimiento de los hechos mediante preguntas que permiten al sujeto no solamente contestar en sentido afirmativo o negativo, sino dar una explicación sobre lo que sostiene.

Devis Echandía reconoció la importancia de un interrogatorio oral al expresar: “Una de las principales fuentes de prueba en el proceso penal ha sido siempre la declaración de la parte sindicada, para lo cual se utiliza el interrogatorio libre del juez, sin formulismos ni limitaciones; no hay razón para que sea diferente en el proceso civil, en el laboral o en los demás. Las limitaciones al interrogatorio de una parte por la otra no tienen justificación lógica ni explicación satisfactoria. En todos los procesos debe autorizarse el libre interrogatorio de las partes...”

### **3.1.7.1 Naturaleza jurídica de la Declaración de Parte.**

El interrogatorio de las partes es una actividad procesal de naturaleza probatoria consistente en la declaración que una de las partes efectúa ante el juzgador, contestando a las preguntas que le sean formuladas sobre hechos controvertidos en el proceso.<sup>55</sup>

La declaración de parte constituye una manifestación que emana de una de las partes. Como acto procesal, ésta es el género y la confesión es la

---

<sup>55</sup> **MONTERO AROCA, Juan**, “*Introducción al Proceso Laboral*”, 5º Edición, Editorial Marcial Pons, Madrid 2000, pág. 208.

especie. Es decir, toda confesión es una declaración de parte, pero ésta puede tener o no una confesión.<sup>56</sup>

### **3.1.7.2 Procedimiento.**

Como el contenido del interrogatorio no se conoce con antelación, éste ha de evacuarse en el mismo momento dentro de la Audiencia, a cargo del abogado de la parte proponente, lo cual obliga al Juez del caso a ejercitar sus poderes de control sobre pertinencia, utilidad y licitud. Rechazará, en consecuencia, todas aquellas preguntas que incumplan con esos requisitos o que no se refieran a hechos personales del declarante.

Rechazará además las preguntas que puedan generar confusión para el declarante, por faltar la debida claridad y precisión o porque contenga valoraciones, sugerencias, calificaciones o cualquier otra clase de indicación o comentario que pueda dirigir la contestación, es decir, preguntas complejas que contengan en realidad dos o más preguntas simultáneamente, con frecuencia contradictorias entre sí y frente a la que se pretenda una respuesta global a todas. Ante este caso, el Juez solicitará a quien interroga que descomponga la pregunta compuesta en la cantidad de preguntas que realmente contiene en ella, excluyendo las impertinentes e inútiles para lo que se pretenda probar.

Al practicarse la declaración de parte, el interrogado puede objetar el contenido de la pregunta que le dirige su contraparte, al considerarlas impertinentes, sugestivas, repetitivas, capciosas, compuestas, especulativas o ambiguas o que dan por sentado hechos aun no probados.

---

<sup>56</sup>**DEL CID CARCAMO, Kenia Ercilia** y otros, Tesis *“La Declaración de Parte como Medio de obtener la Confesión en el Proceso Laboral”*, UES, 2011.

Asimismo las respuestas del declarante han de ser claras y precisas, sin valerse de borradores ni notas, con la excepción de poder consultar documentos o apuntes cuando la naturaleza de la pregunta lo exigiera y el Juez lo autoriza.

Las respuestas podrán ser objetadas por la parte que interroga, cuando se extienda a aspectos que no se le han preguntado.

### **3.1.8 Análisis Comparativo entre la Declaración de Parte y el Pliego de Posiciones.**

Las posiciones son las preguntas que una de las partes formula por escrito, para que sean contestadas bajo juramento por la contraparte y esas preguntas, en conjunto, integran el interrogatorio que se llama “pliego de posiciones”, donde la parte que solicita la prueba y suministra el interrogatorio se llama ponente y quien debe contestarlo o absolverlo recibe el nombre de absolvente.

En tal sentido, la absolución de posiciones constituye las respuestas categóricamente afirmativas o negativas que la parte absolvente da a las preguntas que le hace la contraria por intermedio del Juez y los casos en que la ley faculta a éste, para que a petición de parte dé por confesados los hechos. Éste es un medio para obtener la declaración de parte en el proceso. Si de las respuestas que brinda el absolvente a las preguntas contenidas en el pliego de posiciones, se obtiene una declaración que perjudica al absolvente y favorece al adversario, se está en presencia de la prueba por confesión.

En el “Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia” de

Joaquín Escriche, sobre el significado de posiciones, dice que son “Ciertas proposiciones o asertos breves de hechos pertenecientes a la causa, sobre los cuales pide un litigante que el otro declare bajo juramento, para relevarse de la prueba”.<sup>57</sup> La absolución de posiciones se hace por medio de declaración jurada. El Art. 376 del derogado Código de Procedimientos Civiles habla de “juramento sobre hechos personales relativos a la materia en cuestión”, de manera que aunque el Código no lo establezca expresamente, antes de tomarle declaración al absolvente el Juez debe recibirle juramento, de acuerdo con el Art. 311 de ese mismo Código, que preceptuaba:

Los testigos y todos los que deban declarar bajo juramento lo harán con arreglo a la siguiente fórmula: ¿Juráis por Dios decir la verdad en lo que fuereis preguntado? A lo que el testigo contestará: “Si juro”.

Si la creencia del testigo no le permitiera prestar juramento, prometerá decir verdad bajo su palabra de honor.

La absolución de posiciones pretende obtener el medio de prueba de la confesión. Igual papel juega la Declaración de Parte contemplada en el Código Procesal Civil y Mercantil. Ambos son el vehículo para obtener la confesión de la contraparte. El Código Procesal Civil y Mercantil sustituyó por "declaración de las partes" lo que en el Código anterior se conocía como "absolución de posiciones", por lo que la diferencia de nombres no significa diferencia de contenido.

Se tiene la impresión que la declaración de parte y la confesión conforman un mismo concepto, lo cual se considera un error, pues cuando en la declaración se incorporan hechos que producen efectos adversos a la

---

<sup>57</sup> **ESCRICHE, Joaquín**, *“Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia”*, Imprenta de la Vda. De Ch. Bouret, Paris, 1925, pág. 1361.

parte que declara o favorables a la contraria, podría configurarse una confesión. No obstante, en la declaración también pueden incorporarse hechos que son indiferentes al proceso. La confesión puede estar incorporada en la declaración de parte, ya que todas las confesiones son declaraciones de parte, sin embargo no todas las declaraciones de parte son confesiones, siendo entonces la declaración de parte el género y la confesión la especie.<sup>58</sup> Igual es en el caso de la confesión y la absolución de posiciones, donde uno constituye el género y el otro la especie.

El Art. 347 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece que las partes tienen la obligación de comparecer y responder los interrogatorios de la parte contraria y del Juez, que verse sobre los hechos personales. Sujetos de la confesión son, por lo tanto, las partes y el juez; en este caso, con la peculiaridad que el declarante no es tan solo el sujeto pasivo de la prueba, sino la fuente misma de quien directamente proviene la verdad de los hechos probados.

Son pocas las diferencias que se encuentran entre la declaración de parte y la absolución de posiciones, ya que como se mencionó con anterioridad, se trata básicamente de diferencia de conceptos, pues su uso práctico es el mismo al servir como instrumento para obtener la confesión de la parte contraria.

La novedad se encuentra, sobre todo, en la aplicación del principio de oralidad, ya que la declaración de parte ya no exige que se presente al juez, junto con la petición, el sobre sellado conteniendo el pliego de preguntas que han de ser respondidas por la parte contraria; lo que es necesario es que en la petición de la declaración de parte contraria se establezca claramente qué

---

<sup>58</sup>CARDOSO ISAZA, Jorge, Op. Cit. Pág. 219, 220.

es lo que se pretende probar, pues en caso de que el legalmente citado no comparezca sin justa causa al interrogatorio, el Juez, en base al Art. 347 CPCM, tendrá por aceptados los hechos personales atribuidos por la contraparte en el planteamiento de la demanda, salvo prueba en contrario .

Aquí se observa otra diferencia de estas figuras, pues la nueva normativa procesal civil no contempla la segunda cita (como en el caso de la absolución de posiciones con el derogado Código de Procedimientos Civiles).

Otro punto importante es el hecho de que el Código de Procedimientos Civiles establecía que cuando el llamado a absolver posiciones no comparecía sin justa causa a dicha diligencia, éste era declarado contumaz y se tenía por confeso en cuanto a los hechos atribuidos en el pliego de posiciones.

El Código Procesal Civil y Mercantil hace desaparecer la figura de declarar “contumaz” y de la confesión presunta, pues solo establece que se tendrán por aceptados los hechos personales atribuidos por la contraparte.

Por ello el juzgador en su sentencia ya no resuelve declarando contumaz al que no se presenta a declarar y teniendo por confesados los hechos, sino que resuelve: “Ténganse por ciertos los hechos personales atribuidos por la contraparte”.

### **3.2 Marco Conceptual**

Absolución de Posiciones: Es la declaración prestada en juicio por cualquiera de las partes, a requerimiento de la contraria, mediante contestación, con previo juramento o promesa de decir verdad, a un interrogatorio formulado

por escrito<sup>59</sup>.

Aplicación: Amplio ejercicio, Ejecución de una Ley.

Confesión Extrajudicial: A diferencia de la judicial que es la que se hace dentro del proceso con las formalidades exigidas por el Código procesal, la confesión extrajudicial es la que se hace fuera del proceso.

Consejo Nacional de la Judicatura: Institución que tiene como objetivo contribuir a la eficiencia de la carrera judicial, la administración de justicia y la consolidación del Estado Democrático Constitucional de Derecho, mediante el desarrollo de sus funciones sustantivas de selección, evaluación y capacitación, al seleccionar candidatos idóneos y evaluar la actividad judicial de Magistrados y Jueces y desarrollar programas de capacitación inicial y continua para funcionarios del Órgano Judicial, Ministerio Público y demás sectores vinculados con el sistema de Administración de Justicia del país.

Conocencia: Se le llamaba así a la confesión en juicio.<sup>60</sup>

Contumaz: En el Derecho Procesal, rebelde; El demandado que no se apersona en autos o no contesta la demanda o no comparece para contestar los cargos.

Declaración: Manifestación que hace una persona para explicar a otra u otras, hechos que le afectan o que le son conocidos sobre los cuales se interroga.

Derecho Supletorio: Aquel que rige sólo para el caso que no exista

---

<sup>59</sup>DE SANTO, Victor, Op. Cit. Pág. 537

<sup>60</sup>OSSORIO, Manuel, op. Cit. Pág. 303.



disposición expresa en el sistema considerado principal.

Derogación: En Derecho, al procedimiento a través del cual se deja sin efecto una disposición normativa, ya sea de rango de ley o inferior. La derogación es, por tanto, la acción contraria a la promulgación.

Medios de Prueba: Llamase así a las actuaciones que dentro de un procedimiento judicial, cualquiera sea su índole se encaminan a confirmar la verdad o demostrar la falsedad de los hechos alusivos en el juicio.

Pliego de Posiciones: Lista de preguntas que un litigante presenta por escrito ante el Juzgado para que sean contestadas por el contrario.

Posiciones: Serie de preguntas formuladas en juicio, que cada litigante hace a su adversario, como prueba potencial.

Procedimiento: Normas reguladoras para la activación ante los organismos jurisdiccionales.

Procedimiento Laboral: En los países que optan por la especialización para resolver los conflictos de trabajo en una jurisdicción distinta a la ordinaria; se llama así aquella en que se tramitan y resuelven los juicios de trabajo.

Proceso: En un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico.

Prueba: Conjunto de actuaciones que dentro de un juicio de cualquier índole se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por una de las partes en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> **OSSORIO, Manuel**, op. Cit, Pág. 625.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO JURÍDICO DE LA ETAPA PROBATORIA DEL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO**

#### **4.1 Fundamentos Constitucionales.**

La jurisdicción laboral es reconocida en el texto constitucional (Art. 49) con la característica de jurisdicción especial, estableciendo que ha de procurarse que dicho procedimiento permita una rápida solución de los conflictos, lo cual demuestra que el Constituyente reconoce la importancia de un procedimiento eficiente en la solución de los conflictos laborales, en razón de la especialidad de ésta rama del Derecho, por concebirse al trabajador como vulnerable frente al patrono.

El Estado reconoce la importancia del trabajo, asignándole la característica de función social (Art. 37), por lo que goza de su protección. Este es el preámbulo de ésta investigación, ya que por la existencia del Trabajo existe también la relación laboral de la cual se derivan una gama de conflictos que son necesarios dirimir. Al materializarse la relación laboral, da lugar a derechos y obligaciones, tanto para la parte trabajadora como para el patrono, no obstante son los derechos del trabajador los más vulnerados. La Constitución postula una gama de derechos atribuidos al trabajador (Art. 38), los cuales al ser violentados lo facultan para acudir ante el tribunal competente a efecto de iniciar el proceso correspondiente y le sea restituido o indemnizado por dicha vulneración.

El trabajo ha dejado de ser concebido como una mercancía ofrecida por el trabajador a quien mejor salario le ofrezca y no debe ser tratado como un simple asunto privado que solo incumbe al trabajador y al empleador. Es por eso que el Estado interviene en la relación laboral, ya que dicha relación

no tiene que ver solo con el bienestar y el nivel de vida de los trabajadores, sino también de la familia de éstos como base fundamental de la sociedad y que también tiene la protección del Estado (Art. 32).

El derecho procesal del trabajo es un derecho protector, socializador, cuyo fin es proteger a la parte más frágil de la relación laboral, por ello la Constitución indica en el Art. 37 Inc. 1° que “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio”. Si bien es cierto, se trata de un enunciado de carácter sustantivo, éste se ha trasladado a la parte adjetiva, pues de aquí nace el principio protector dirigido a beneficiar a la clase trabajadora para obtener una verdadera justicia social, cumpliendo con la función de establecer una armonía social, principio rector del Código de Trabajo.

Esta tarea es propia del Estado, quien debe dejar de lado su papel pasivo de supervisor para convertirse en sujeto activo en la consecución de dicha justicia y de la paz, a través de la intervención en el conflicto laboral originado entre las partes, tomando en cuenta que entre ellas existe una desigualdad que produce desventaja para una de las partes. Para ello tiene que dictar instrumentos de política social como lo es el proceso laboral social, el cual tiene que ser estructurado de manera que evite que el más poderoso de la relación jurídico procesal pueda impedir la consecución de los derechos del más frágil.

El Art. 38 de la Constitución de la República establece que será una legislación específica la que regulará la relación laboral cuyo objeto principal será armonizar las relaciones entre patrono y empleado, refiriéndose al Código de Trabajo, el cual no obstante debe armonizar la relación laboral, reconoce la natural desventaja social y económica que tiene el trabajador frente al patrono, por lo que primeramente protege los derechos de la parte

trabajadora a efecto de compensar esa desigualdad preexistente.

## **4.2 Normativa Secundaria.**

### **4.2.1 Disposiciones del Código de Trabajo.**

El tema que incumbe a la presente investigación es la declaración de parte y la absolucón de posiciones aplicados al Proceso Laboral Salvadoreño. Así, dicho proceso está regulado por el Código de Trabajo, en el libro cuarto titulado “Derecho Procesal de Trabajo” (Arts. 369 y siguientes), en donde se regula lo concerniente a la jurisdicción laboral, competencia, requisitos de la demanda, etc.

No obstante, el tema de la absolucón de posiciones no se encuentra ampliamente desarrollado en dicho cuerpo legal, pues únicamente el Art. 462 y 463 menciona de forma vaga cuando establece que al existir más de un patrono en una misma empresa, la absolucón de posiciones podrá pedirse a uno de estos y la actitud que asume el citado se entenderá asumida por todos, lo cual es reforzado por el artículo 463 al indicar que la no comparecencia a la segunda cita, la negativa a declarar o a prestar juramento y la absolucón misma pedida al representante legal del patrono, se entienden asumidas por el patrono mismo.

El Art. 400 del Código de Trabajo define la Confesión como una declaración o reconocimiento que una persona hace en contra de sí misma sobre la verdad de un hecho. Además establece (Art. 401) que la confesión simple hace plena prueba cuando el confesante sea mayor de dieciocho años de edad y no intervenga fuerza ni error. La confesión calificada o compleja indivisible hará plena prueba al ser aceptada por la parte contraria hasta antes de la sentencia; y la confesión compleja divisible hará plena prueba solo en lo que perjudique al que confiesa.

Como se estableció anteriormente y a efecto de solventar el vacío referente a la absolución de posiciones, el legislador brinda la salida en el Art. 602 del Código de Trabajo al establecer que en los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, siempre que dichas disposiciones fueren compatibles con la naturaleza de éstos y no contrario al texto y Principios procesales del Libro Cuarto del Código de Trabajo, es decir, se aplica el principio de supletoriedad.

La solicitud para absolver posiciones sólo se admite una vez a cada parte, después del término probatorio, ya sea que deban ser absueltas personalmente por el patrono o su representante patronal y en este último caso la confesión se tomará como propia del patrono. (Art. 463 C. T.)

En materia laboral ésta solicitud puede presentarse desde que se abre a prueba el juicio hasta antes del cierre del proceso, en Juicio Ordinario. En el caso del Juicio de Única Instancia, la petición a absolver posiciones debe formularse en el primer día hábil del término probatorio, para lo cual necesariamente debe incluirse el pliego de posiciones, o sea el sobre sellado conteniendo las preguntas, así como la solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para la realización de dicha diligencia; y hasta antes de la sentencia en los demás Juicios Individuales. En las demás instancias podrá también pedirse la absolución de posiciones, aunque no haya apertura a prueba y con las mismas limitaciones que en primera instancia, pero nunca sobre los mismos puntos que han sido objeto de posiciones anteriores (Art. 578).

El Art. 3 del Código de Trabajo establece quienes son los representantes patronales de una empresa o establecimiento, con lo cual, una vez acreditada esta calidad, éstos pueden ser citados a absolver el pliego de posiciones que el trabajador haya presentado y con la confesión que en tal concepto haga, obliga al patrono.

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

#### **4.2.2 Disposiciones del Código de Procedimientos Civiles (Derogado).**

El Código de Procedimientos Civiles fue promulgado el día treinta y uno de Diciembre del año mil ochocientos ochenta y uno y publicado en el Diario Oficial N° 1, Tomo 12 de fecha uno de enero del año Mil ochocientos ochenta y dos, siendo derogado el uno de Julio del año dos mil diez con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil.

El Código de Procedimientos Civiles desarrolló lo referente al medio de prueba de la Confesión en el Capítulo IV, en la sección sexta, estableciendo la misma definición que el Código de Trabajo brinda (Art. 371).

Asimismo menciona (Art. 376) que una vez se abre la causa a prueba hasta antes de la sentencia, las partes podrán pedir, en interrogatorio escrito, juramento sobre hechos objeto del conflicto, siendo esto lo que se le llama posiciones.

A efecto de absolver posiciones, el juez citará a las partes, señalando lugar, día y hora (Art. 384 Pr. C). El absolvente está obligado a declarar sobre hechos personales en forma categórica, afirmativa o negativamente, exceptuándose únicamente aquellos hechos de los que el absolvente pueda resultar incriminado (Art. 376 y 383 Pr. C). El Juez ha de analizar cada pregunta y formular únicamente las correctas, desechando las que contraríen lo prescrito por la ley.

La ley determina los casos en que el absolvente será declarado

confeso (Art. 385), siendo cuando sin justa causa no comparece a la segunda citación, quedando a salvo el derecho del absolvente de presentarse antes de la sentencia y justificar que tuvo justo impedimento, en cuyo caso será admitido a absolver las posiciones pedidas y la confesión presunta quedará en este caso sin efecto (Art. 387); además se tendrá por confeso cuando, no obstante asistir a la práctica de dicha diligencia, se niegue a declarar o a prestar juramento y cuando sus respuestas fueren evasivas y no categóricas y terminantes.

Según el Código de Procedimientos Civiles, el absolvente puede ser citado hasta dos veces y si no asiste a la segunda citación, se le declarará contumaz y además confeso, lo cual es conocido como confesión ficta o presunta. Una confusión frecuente se da en cuanto a si el apoderado o procurador de una parte puede o no absolver posiciones; algunos consideran que no, argumentando que la absolución de posiciones es sobre hechos personales del absolvente; otros consideran que el abogado o procurador de una u otra parte puede absolver dichas posiciones, ya que el Art. 377 Pr. C., así lo establece, siempre que el interrogatorio verse sobre hechos personales del apoderado acaecidos en el desarrollo del litigio.

#### **4.2.3 Disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil.**

Con fecha dieciocho de Septiembre de 2008 por medio de Decreto Legislativo número 712, publicado en el Diario Oficial número 224, tomo 381, del veintisiete de noviembre del mismo año, se promulgó el Código Procesal Civil y Mercantil que entró en vigencia el uno de Julio del año dos mil diez, derogando el Código de Procedimientos Civiles, abriéndose así, de manera determinante, una nueva etapa en el sistema de Administración de justicia salvadoreño, cerrando con broche de oro a más de cien años de vigencia del

Código de Procedimientos Civiles y más de treinta años de la Ley de Procedimientos Mercantiles. La finalidad de éste nuevo ordenamiento jurídico es la de mejorar la calidad de la justicia civil-mercantil, a través del proceso oral.

Si bien es cierto, el Código de Trabajo no ha sido reformado en cuanto a la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civiles, al interpretar el Art. 602 C.T se entiende que con la derogación de dicho cuerpo normativo, se ha de aplicar el Código Procesal Civil y Mercantil, por ser éste el sustituto de aquel. Por ello el legislador estableció que en defecto de disposición específica en las leyes que regulan procesos distintos al civil y mercantil, las normas de éste se aplicarán de forma supletoria (Art. 20 CPCM), siendo el caso del proceso laboral.

En específico, el Art. 602 del Código de Trabajo indica que todos aquellos vacíos que contenga dicho cuerpo legal en materia procesal, serán suplidos por el derecho común, que para el caso ha sido desde hace mucho el Código de Procedimientos Civiles. Perdida la vigencia del mismo, de manera lógica se pierde la herramienta, lo cual es superado, pues la nueva normativa viene a constituirse en el nuevo derecho procesal común, de aplicación supletoria a las distintas ramas del derecho.

El Código Procesal Civil y Mercantil ya no hace mención de la absolución de posiciones, sino que ahora habla de Declaración de Parte, como un medio de prueba de carácter personal, por el que se pretende obtener información pertinente y útil relacionada con los hechos controvertidos.

Aunque el interrogatorio versa casi siempre sobre hechos personales (conocidos y vividos) del declarante, y a pesar que lógicamente quien actúa en representación de otro no puede confundirse con este último, el Código



sin embargo abre la posibilidad, en su Art. 346, de pedir no como prueba testifical sino como “declaración de parte”, el interrogatorio del representante legal del actor o del demandado quien puede tener conocimiento directo de los hechos, cuando además quien es parte no pueda hacerlo por razones que no le son imputables. Asimismo pueden rendir Declaración de Parte los apoderados por los hechos que realizaran en nombre de su mandante o cuando sus representados se encuentren fuera del país.

El declarante está obligado a comparecer, si no lo hace sin causa justificada, los hechos se tienen por aceptados, salvo prueba en contrario. Aquí se advierte un cambio en cuanto a la legislación derogada (Código de Procedimientos Civiles) ya que desaparece la segunda cita a la parte contraria.

El Código Procesal Civil y Mercantil introduce el uso del principio de oralidad, lo cual genera espontaneidad en el interrogatorio y facilita el conocimiento de los hechos, ya que el declarante no está limitado a responder afirmativa o negativamente, sino que además se le permite dar una explicación sobre su respuesta. Las preguntas no deben contener valoraciones, sugerencias, calificaciones o cualquier otra clase de indicación o comentario que dirija la contestación. Se habla en tal caso de la prohibición de preguntas sugestivas por parte de quien realiza el interrogatorio (Art. 348), quedando a salvo la facultad del juez de admitir o rechazar dichas preguntas.

Las preguntas las hará la parte que propuso la prueba y quien declare debe responder espontáneamente, sin valerse de borradores, a menos que sea autorizado por el Juez, cuando la naturaleza de la pregunta exigiere la consulta de apuntes o documentos.

El Art. 351 establece que los hechos se tendrán por reconocidos cuando las repuestas sean evasivas o no concluyente o exista negativa por

parte del interrogado a responder sobre hechos que le perjudican, exceptuándose el caso de quienes deben guardar el secreto, como es el caso de un sacerdote o el derecho que tiene la parte de no autoincrimarse en la comisión de un delito.

## **CAPITULO V**

### **ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PLIEGO DE POSICIONES Y LA DECLARACIÓN DE PARTE EN LA PRÁCTICA SALVADOREÑA.**

#### **5.1 Audiencia Probatoria.**

La instauración de juicios por audiencias tiene su base en el principio elemental de oralidad. Un juicio oral pleno lleva consigo el establecimiento de principios tales como concentración, publicidad, contradicción, inmediación, sana crítica, igualdad, entre otros. Desde el punto de vista procesal, el juicio oral se desarrolla en un único acto o en un número reducido de sesiones consecutivas en las que se concentran las fases de alegación, prueba y conclusiones, que no desvanecen la idea de unidad del acto; ésta es la llamada “Audiencia”.

El juez preside la audiencia y dirige el debate en cumplimiento de su función como director del proceso. Las partes evacuan las pruebas promovidas, los testigos prestan testimonio, los peritos informan verbalmente y finalmente el juez dirime la controversia a través de un fallo oral. Todas estas actuaciones se cumplen en un mismo acto –principio de concentración– y durante el desarrollo del debate oral que eventualmente puede cumplirse en varias sesiones, sin infringir el principio de la unidad del acto o audiencia.

Es posible que en un proceso, una audiencia, entendiendo por tal una sesión o día de despacho del tribunal fijado para verificar el acto, no resulte suficiente para que las partes protagonicen el debate contradictorio, evacuen la totalidad de las pruebas y obtengan el dictamen del juez, y en consecuencia haya necesidad de prolongarlo por otra u otras sesiones, tantas como sean suficientes para la incorporación de las pruebas y la

emisión de la sentencia oral.

No obstante, siempre se entenderá que el debate o audiencia oral es uno solo, por lo que se afirma que la audiencia es una entidad compleja que conserva el principio de unidad del acto.

Todas las actuaciones correlativas, concatenadas, ordenadas y públicas que se concentran en la audiencia del juicio, configuran la base fundamental de la oralidad y son dirigidas y presididas por el juez con carácter presencial, de manera estrictamente indelegable, por lo que un sector de la doctrina dice que, en rigor, es un principio inmediato.

Si bien la oralidad es fundamental en el régimen procesal de audiencias, debe tenerse presente que ningún sistema puede prescindir de manera absoluta de la oralidad o de la escritura. La realización de algunas actuaciones orales en el proceso, como por ejemplo: la demanda, testimonios de testigos, los informes periciales, la sentencia, etc., requieren indefectiblemente su constancia por escrito. Vale decir que no existe exclusividad en ninguno de estos sistemas.

En ambos sistemas resulta imprescindible la necesidad de la controversia de la prueba que cada uno de los sujetos del proceso ofrece, a efecto que ellos puedan realizar preguntas, exigir aclaraciones y refutar la legalidad o no de las pruebas aportadas por cada parte, lo cual solo es posible con la presencia de ésta y el tribunal, en todos y cada uno de los momentos del desenvolvimiento del debate. Igualmente debe serlo la presencia física de las partes y el tribunal en todos los actos procesales vinculados al juicio oral y la relación directa de este último con las pruebas.

La audiencia preparatoria es el acto procesal consecuente, luego de las actitudes del demandado frente al emplazamiento (y salvo en el proceso

abreviado donde la actitud se concentra en la misma audiencia única que se celebra). El juez debe señalar día y hora para la celebración de una audiencia preparatoria donde se purificará la relación jurídico procesal. Puede ocurrir incluso que en esta audiencia haya conciliación, en cuyo caso el proceso terminará sin más. Además, que en ésta se corrigen todos los defectos procesales que las partes observen, hagan saber y demuestren. Lo más importante, sin embargo, es que en ella las partes hacen saber las herramientas probatorias de las que echarán mano a efecto de ser posteriormente descubiertas y en su momento producidas.

Según la legislación salvadoreña, en este momento el juez determina el objeto del juicio, qué hechos hay que probar y cuáles no, determina los medios para probarlos, recibe las pruebas que aportan las partes y fijan la audiencia de juicio.

Para el maestro BACRE, audiencia es el acto oral celebrado ante el tribunal, dispuesto por éste a efecto de recibir las declaraciones de las partes y de los terceros y volcadas en actas, constituye un medio de comunicación; el profesor CHIOVENDA, expresa que Audiencia constituye aquellos períodos de tiempo durante los cuales el magistrado se constituye en una sala destinada para ello y las partes comparecen ante él para las diligencias y la vista del proceso; para el maestro DE SANTO, audiencia es la oportunidad que en un proceso se concede a los litigantes para que planteen sus pretensiones, aporten pruebas o bien se reconcilien; según el profesor GOZAINI, las audiencias se vinculan con el modo de decepcionar el interés de las partes, caracterizándose como actos en los que el juez escucha las declaraciones de los sujetos intervinientes en el proceso, de todo se deja constancia en el expediente mediante el levantamiento de actas. Si las partes logran una transacción, ésta deberá requerir la homologación judicial para

evitar fraude de ley o abuso del derecho.<sup>62</sup>

La doctrina en general reconoce que se cumplen con ella varias finalidades: Intentar un acuerdo o transacción entre las partes, que ponga fin al proceso; examinar las cuestiones procesales que pudieran contradecir a la prosecución de éste y a su terminación mediante sentencia sobre su objeto; fijar con precisión dicho objeto y los extremos, de hecho o de derecho, sobre los que exista controversia entre las partes; y proponer y admitir la prueba.

En el proceso laboral no está presente ésta audiencia como tal, sin embargo sí se realiza una en el proceso ordinario que es cualitativamente semejante: y es la audiencia de conciliación. En virtud de ésta, el juzgador procura el avenimiento de las partes al sólo efecto que el proceso culmine en ese momento, siendo esa también la primera y primordial función que se ejerce con la audiencia preparatoria. En este sentido, si bien procedimentalmente la audiencia previa o preparatoria no se constituye en un acto, formalmente hablando, del proceso laboral, sí hay un esquema diseñado para el proceso ordinario que permite la asunción de sus ventajas como instituto proclive de la celeridad y la concentración procesal.

En términos generales la doctrina entiende que ésta audiencia tiene como finalidad que todos los medios de prueba se practiquen en el juicio, con sujeción al principio de unidad del acto. Además con sujeción al principio de inmediación, que no se trata solo que determinados actos exijan la presencia judicial, sino que los actos de prueba tienen que ser realizados por el mismo tribunal que ha de dictar sentencia, por lo menos con carácter general.

Por otro lado la contradicción supone que todas las pruebas se practican con la plena intervención de las partes, a cuyo efecto han de ser

---

<sup>62</sup>**BORTHICK A.E.C.**, “*Nociones Fundamentales del Proceso*”, Pág. 338.

citadas. La falta de citación de la parte para la práctica de un medio de prueba debe suponer nulidad por indefensión, sin perjuicio que luego asistan o no las partes y sus defensores y de la intervención real de uno y otros en la práctica, que depende de cada medio. Y finalmente la publicidad que implica como regla general que todas las diligencias de prueba se practicarán en audiencia pública.

En el CPCM ésta regulada como la segunda audiencia en el proceso común y es la principal del juicio.

El nuevo Proceso Civil y Mercantil Salvadoreño, regido ahora por el Código Procesal Civil y Mercantil, representa un cambio total en comparación con el derogado Código de Procedimientos Civiles, pues en este último, el procedimiento era eminentemente escrito, y ahora es basado en el Principio de Oralidad, el cual actualmente reviste gran importancia para el desarrollo de los distintos procesos judiciales; y es que la oralidad es considerada como el instrumento de comunicación humana por excelencia, garantizando así, en el sistema de Audiencia Orales, la eficaz práctica del principio de inmediación y concentración. Es por ello, que el Art. 8 CPCM reconoce el principio de oralidad expresando que “En los procesos civiles y mercantiles las actuaciones se realizarán de forma predominantemente oral...”

En esos términos, se considera necesaria una guía práctica que simplifique el orden legal de la Audiencia Preparatoria y Probatoria, con una autointegración de las normas establecidas en la Sección Segunda del Capítulo Quinto, del Libro Primero, en la Parte General del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual trata del Régimen de las Audiencias (Arts. 200 al 211 CPCM), con las normas especiales plasmadas en el Título Segundo, Capítulo Segundo del Libro Segundo del mismo código, en el cual se establecen las normas del proceso común y dentro de ellas las reglas de la

Audiencia Preparatoria (Arts. 239 al 417 CPCM). El juzgador, como director del proceso civil y mercantil, deberá ser por ley el garante de la armonía y el orden de la audiencia (Arts. 14 y 204 CPCM). Autorizará las intervenciones de los diferentes actores que tomarán la palabra y evitará cualquier conducta contraria a las reglas del comportamiento forense, procurando que actúen conforme al Principio de Veracidad, Lealtad, Buena fe y Probidad Procesal, contemplado en el Art. 13 CPCM.

### **5.1.1 Orden de la Audiencia Preparatoria en el Proceso Civil y Mercantil. (Según la práctica).**

Se reconoce que la presente guía no es taxativa, pues dada la libertad de criterio que garantiza la sana crítica a los juzgadores así como la experiencia particular de cada abogado litigante, puede variar el orden de la audiencia, dependiendo del estilo personal de ellos.

Las Audiencias se celebrarán en las horas hábiles de un mismo día. Si fuere necesario, se podrán habilitar para la misma audiencia más horas del mismo día, en una o más sesiones, así como continuarla el día o días siguientes hasta su conclusión.

#### **1. Se constituye el Juez a la Sala. Art. 203 Inc. 2° CPCM.**

Antes que el juez ingrese a la sala deberán estar presentes los citados para la audiencia. El secretario, colaborador o asistente de protocolo guiará a las partes, abogados y otros intervinientes a la sala.

El secretario tendrá en su poder los documentos de identificación que acreditan a cada uno de los citados y elaborará una lista de personas citadas en la cual verificará a los presentes, a fin de informarle al juez en la audiencia



quienes han concurrido a ella.

El secretario debe explicar a los asistentes las reglas de carácter administrativas que se seguirán en el desarrollo de la audiencia.

## 2. Comprobación de la presencia de la partes. Art. 203 Inc. 2° CPCM.

En el día y hora fijados para la audiencia, se constituirá ésta en la sala de audiencias del tribunal y se comprobará la presencia de las partes, los abogados, los testigos, los peritos y los intérpretes que deben intervenir, haciéndose una sucinta relación de los antecedentes del caso.

En esta etapa el juez solicitará al secretario (a) que le informe sobre la presencia de las partes; el secretario debe aclararle si falta el demandado, el demandante, un abogado (Art. 291 CPCM) y darle un informe sobre todas las personas que fueron citadas.

## 3. El Juez declara abierta la Audiencia. Arts. 203 Inc. 2°, 204, 293 CPCM.

Si las partes procesales se encuentran presentes, el juez explicará las reglas del comportamiento forense que regirán la audiencia, según lo establecido en el Art. 13 CPCM. En el Art. 204 de ese mismo Código se establece que solo podrán expresarse cuando el Juez les otorgue la palabra, asimismo deberán ponerse de pie al exponer y solicitar la autorización para desplazarse en la sala o estrado.

Toda manifestación deberá dirigirse a la persona del juez, evitando la comunicación directa entre las partes y abogados, salvo que el juez lo autorice.

#### 4. Lectura de Antecedentes del caso. Art. 203 Inc. 2° CPCM.

El juez pedirá al secretario que dé lectura a los antecedentes del caso; el secretario leerá la demanda y la contestación de la misma.

#### 5. Fase Conciliatoria. Arts. 293, 297 CPCM.

El juez permite que las partes traten de llegar a un arreglo pacífico del conflicto jurídico, para lo cual, por ser la parte demandante la titular de la pretensión que le da inicio al proceso, es ésta quien por regla general será la primera en proponer los acuerdos conciliatorios. Posteriormente, el juez dará la palabra a la parte demandada para que se pronuncie sobre los acuerdos propuestos, pudiendo ésta aceptarlos, rechazarlos e incluso proponer modificaciones a los mismos.

En caso que la parte demandante no esboce propuesta alguna, será la parte demandada quien las hará.

#### 6. Fase Saneadora de Defectos Procesales. Arts. 298-304 CPCM.

Si las partes llegan a un acuerdo, la audiencia termina. Si las partes hubiesen llegado a un acuerdo, sea éste total o parcial, la audiencia continuará en su fase Saneadora si se está ante el supuesto que la parte demandada haya alegado algún defecto al contestar la demanda, será quien se pronuncie primero en esta etapa.

Caso contrario, cuando no se denuncie defecto en la contestación, será conforme a la regla que el primero en pronunciarse es la parte demandante.

7. Fijación de la pretensión y de los términos del debate. Arts. 305 y 306 CPCM.

Su finalidad es fijar en forma precisa y concreta la pretensión, consecuentemente, los términos en los cuales se va a desarrollar el debate. Para tal efecto, ambas partes dejarán claro lo que a su derecho corresponde, según el binomio pretensión-petición y los fundamentos fácticos y jurídicos que lo sustenten, lo cual será indispensable para la eventual fijación del objeto del proceso, indispensable en la posterior audiencia probatoria.

8. Hechos nuevos, documentos nuevos e informes periciales. Arts. 307 y 308 CPCM.

Tendrá lugar únicamente en casos excepcionales o extraordinarios. El juez preguntará si las partes tienen hechos nuevos que alegar, así como documentos o informes periciales. Art. 308 CPCM.

9. Producción de prueba. Arts. 292, 364 CPCM.

Tendrá lugar únicamente en casos excepcionales o extraordinarios.

Si las partes por ejemplo, ofrecieron producir prueba testimonial y el juez previamente la admitió, se procede a la juramentación y se queda en la sala solo uno de los declarantes. El juez brinda las indicaciones legales, especialmente la obligación de responder las preguntas de manera clara. Luego otorga la palabra al abogado de la parte que la ofreció para que formule el interrogatorio directo; a continuación le otorga la oportunidad al abogado de la parte opuesta para que contrainterrogue al declarante.

#### 10. Fijación del Objeto de la Prueba. Arts. 309 CPCM.

En primer lugar, se tiene que tener claro que el objeto de la prueba lo constituyen los hechos, es decir, los hechos controvertidos sobre los cuales va a recaer la prueba. Por consiguiente, tiene como finalidad fijar en forma precisa el argumento fáctico que está en controversia para el cual será necesario la producción de la prueba. Así, primero formularán las partes sus opiniones sobre este punto para la mejor y más acorde fijación de los hechos controvertidos por parte del juez, para la eventual audiencia probatoria.

#### 11. Proposición y Admisión de la Prueba. Arts. 310 CPCM.

Las partes hacen alusión a las pruebas de las cuales pretenden valerse en la Audiencia Probatoria, especificando el medio probatorio y la finalidad del mismo. La parte demandante se pronuncia por la prueba que ha ofertado la parte demandada y viceversa.

#### 12. Resolución. Arts. 309, 310, 311 Inc. 2°, 317, 320 CPCM.

El juez se pronuncia sobre la prueba que admite y la que rechaza, según los Arts. 310 y 320 CPCM. A continuación resuelve sobre aquellos defectos o incidentes denunciados en la fase Saneadora, cuya resolución fue diferida para el final de la audiencia. Luego, de manera concreta pasa a fijar en forma precisa la pretensión que resulta ser el objeto del proceso; y por último, el objeto de la prueba que deviene de ser la fijación de los hechos controvertidos; señalando entonces día y hora para la celebración de la correspondiente audiencia probatoria en la cual finalizará el conflicto en primera instancia.

## **5.2 Audiencia Probatoria: Apertura a Pruebas.**

Este aspecto resuelve el problema a la pregunta ¿Cómo se prueba? Se concibe un sentido lógico que para probar los hechos, cada una de las partes debe sujetarse a la ley para aportar la misma mediante un procedimiento ajustado al régimen legal.

Por lo que el tema del procedimiento de prueba consiste en saber cuáles son las formas necesarias para aportar la prueba al proceso y para que la prueba producida sea válida.

En éste sentido, el procedimiento probatorio queda dividido en dos campos: a) En uno se halla el conjunto de formas y reglas comunes a todas las pruebas, y b) En el otro, que es de carácter especial, se señala el mecanismo para cada uno de los medios de prueba y la oportunidad para solicitarla y recibirla, así como las formas de verificación comunes a todos los medios de prueba. El tema general es el procedimiento para todos los medios de prueba y el específico el funcionamiento de los medios de prueba.

### **5.2.1 Desarrollo de la Audiencia Probatoria en el Proceso Civil y Mercantil.**

1. Se constituye el Juez a la Sala. Art. 203 Inc. 2° CPCM.

Antes de que el juez ingrese a la sala de audiencias, deben estar presentes los citados para la misma. El secretario o colaborador guiará a las partes, abogados y demás intervinientes a dicha sala, y a los testigos en una sala o sección aparte. El secretario deberá tener en su poder los documentos de identificación que acreditan a cada uno de los citados y elaborará una lista

para verificar la presencia de los mismos e informarle al juez sobre ello.

2. Comprobación de la presencia de las partes. Art. 203 Inc. 2° CPCM.

El juez debe solicitar al secretario le informe sobre la presencia de las partes, abogados y demás personas requeridas; así lo hará el secretario, según corresponda informar si falta el demandado o el demandante (Art. 406 CPCM) y si faltan testigos o peritos (Arts. 202, 406 Inc. 2° CPCM).

3. El juez declara abierta la Audiencia Probatoria. Arts. 203 Inc. 2°, 204 y 202 CPCM.

Habiendo constatado la presencia de las partes y demás citados, se declara abierta la Audiencia Probatoria; el juez explicará las reglas del comportamiento forense que regirá en la Audiencia.

4. Lectura de la Resolución de la Audiencia Preparatoria. Arts. 204, 402 Inc. 2° CPCM.

A fin de que se tenga claro el objetivo de la audiencia y que tanto las partes como el juzgador se ubiquen en el objeto del proceso, el juez ordenará al secretario la lectura de la resolución dictada en la Audiencia Preparatoria.

5. Práctica y producción de Prueba. Arts. 204, 403, 406 CPCM.

No habiendo un orden taxativo en el Código Procesal Civil y Mercantil para la producción de prueba, éste puede variar dependiendo del criterio del juzgador, quien lo determinará tomando en cuenta, cuando procediere, el

orden que soliciten las partes.

El orden que se establezca dependerá del criterio del Juez y de la necesidad de las partes, como lo expresa el Art. 406 CPCM.

Continuando con el desarrollo, se inicia el desfile probatorio de los medios admitidos; en primer lugar, los ofrecidos por el demandante y luego los ofrecidos por el demandado, garantizando a cada uno de ellos el derecho al ejercicio de la contradicción. Se toma como ejemplo la prueba testimonial.

#### Producción de la Prueba Testimonial:

El juez procede entonces a la recepción de prueba testimonial, para lo cual solicita al secretario haga pasar a los testigos y peritos para la correspondiente juramentación.

El secretario hace ingresar a la sala a los testigos y peritos ofrecidos por ambas partes, entregándole al juez los documentos de identidad de cada uno de ellos para la correspondiente individualización.

El juez da algunas indicaciones y procede a juramentarlos.

El juez solicita al secretario que haga permanecer en sala únicamente a uno de los testigos o peritos para oír su declaración, haciendo que los demás la abandonen y esperen su turno.

Una variante entre el desarrollo del interrogatorio en los procesos Civil o Mercantil y el desarrollo del interrogatorio en el proceso penal, con el que se está mayormente familiarizados, es que en este último, el Juez realiza un interrogatorio de identificación previo al interrogatorio de parte; en el caso del proceso civil, que es el que se está desarrollando, el Art. 364 CPCM exige

que dicho interrogatorio lo realice la parte que ha ofrecido al testigo y no el juzgador.

El juez otorga la palabra al abogado de la parte que ha ofrecido al testigo para que realice el interrogatorio directo; posteriormente le cederá la palabra al abogado de la parte opuesta para que contrainterrogue al testigo.

#### 6. Alegatos finales o argumentación Final. Arts. 411 y 412 CPCM.

La importancia de esta intervención radica en la última oportunidad que se tiene para dirigirse al tribunal, por lo que se debe realizar con la mayor precisión posible, a fin de fijar, concretar y ajustar definitivamente tanto los hechos alegados como la pretensión, a la vista del resultado de la práctica de las pruebas.

El orden idóneo para realizar esta intervención es el siguiente:

- a) Iniciar con relatar el hecho;
- b) Indicar lo probado y con qué prueba se logró;
- c) Análisis del fundamento de Derecho;
- d) Falencias de la prueba de la contraparte; y
- e) Concluir con la petición correspondiente.

#### 7. Fallo Oral. Art. 222 CPCM.

Luego de valorar las pruebas conforme a lo establecido en los Arts. 341, 353, 389 y 416 CPCM, el Juez declarará cerrados los debates y procederá a dictar su fallo en los términos que le parezcan convenientes;



para lectura de la sentencia, de conformidad a lo establecido en el Art. 417 CPCM, se señalará el día y hora, por lo que quedarán todos debidamente citados y notificados para la misma.

### **5.3 Prueba por Confesión.**

La prueba por confesión ha sido la prueba por excelencia, en razón de la regla lógica que nadie declarararía en su propio perjuicio. Para obtener la confesión de la parte contraria se ha hecho uso de distintos medios, siendo uno de los más criticados “la tortura”, que fue utilizada por muchos años por los pueblos primitivos, causando dolor al acusado para que éste confesara sus delitos, quien en muchas ocasiones, aun siendo inocente, se declaraba culpable de la acusación solo para terminar con el dolor provocado.

Con el tiempo y a través de la civilización de los pueblos, fueron implementados medios más humanos para obtener la confesión; así surge la absolución de posiciones, la cual fue utilizada en éste país por más de un siglo, durante estuvo vigente el Código de Procedimientos Civiles. En materia laboral, las posiciones han sido muy utilizadas por los litigantes, quienes mediante una correcta formulación de preguntas que plasmaban en un documento que era agregado al proceso laboral en sobre sellado, podían obtener respuestas favorables a sus intereses.

Sin embargo, luego de más de un siglo de vigencia, el Código de Procedimientos Civiles se volvió obsoleto, pues no respondía a la realidad social actual, pues por tratarse de un proceso escrito se volvía engorroso al mantener por años un proceso sin dictar sentencia definitiva.

A efecto de agilizar los trámites judiciales, se ha implementado un nuevo proceso civil y mercantil que introduce la innovación de la oralidad y

de un sistema de audiencias en donde el Juez tiene contacto directo con las partes procesales y con la introducción de los distintos medios probatorios, de entre los cuales se encuentra la figura de “Declaración de Parte” como sustituta de la referida Absolución de Posiciones; esto trae cambios significativos al proceso laboral, en razón que éste se apoya de forma subsidiaria del proceso común, que en este caso deja de ser regido por el Código de Procedimientos Civiles y pasa a ser establecido por el Código Procesal Civil y Mercantil, como sustituto de aquel. El principio de oralidad trae consigo beneficios importantes como por ejemplo la aplicación del principio de inmediación entre los sujetos procesales.

Ante tal situación de cambios, es necesario hacer un análisis comparativo de ambas figuras, a efecto de determinar sus diferencias, semejanzas, ventajas y desventajas, si es que las hubiera.

### **5.3.1 Posiciones y su Absolución.**

Hasta antes de la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, en el proceso laboral se utilizaba la figura procesal de la absolución de posiciones, regulada en el Art. 463 del Código de Trabajo y en base a lo establecido en el Art. 602 de ese mismo cuerpo legal, de forma subsidiaria el proceso laboral se apoya en el proceso común, el cual regulaba lo referente a las posiciones en el Art. 371 y siguientes del Código de Procedimientos Civiles.

A través de una investigación empírica en los distintos Juzgados Laborales de la ciudad de San Salvador, se tiene que en materia laboral, las posiciones se desarrollaban de la forma que a continuación se describe.

a) La solicitud de la práctica de este medio de prueba debía hacerse en el

término legal de ocho días, durante el término de prueba, en base al Art. 396 del Código de Trabajo; no obstante a ello, podían ser solicitadas fuera del término probatorio cuando se probara la concurrencia de una excepción legal, como por ejemplo que el absolvente no podía asistir a dicha audiencia por encontrarse fuera del país, de conformidad al Art. 397 del Código de Trabajo. Además, el Art. 376 del Código de Procedimientos Civiles establecía que “Desde que la causa se abría a prueba en primera instancia, las partes podían también en las demás instancias que corra y en cualquier estado antes de la sentencia, aun cuando no haya otra recepción a prueba, pedir en interrogatorio escrito y no de palabras, juramento sobre hechos personales concernientes a la materia en cuestión, que es lo que se llama posiciones.” Un punto importante es que el absolvente podía ser llamado a absolver posiciones hasta dos veces sin presentarse, luego era declarado contumaz.

b) Las posiciones se presentaban en sobre debidamente sellado, para ser abierto hasta el momento en que se desarrollaría el interrogatorio. En dicho sobre se plasmaba una razón con la que debía indicarse el nombre del absolvente y el número de referencia del expediente correspondiente.

c) Una vez solicitada y autorizada la práctica de la absolución de posiciones, el juez señala lugar, día y hora para la misma. El lugar, por regla general es el despacho del juez o la sala de audiencias. No obstante, en una justificada situación podía darse la excepción del Art. 378 párrafo segundo del Código de Procedimientos Civiles, donde el juez se desplazaba hasta la casa de habitación del absolvente a efecto que se realizara la diligencia, por ser éste persona de alto poder, viuda honesta o mayor de setenta años.

d) Si por algún motivo, llegado el día y hora para realizar la absolución de posiciones, ésta diligencia no se llevaba a cabo, el juez citaba por segunda vez al absolvente.

e) Un requisito indispensable al momento de absolver posiciones era el juramento, regulado en el Art. 384 del Código de Procedimientos Civiles, el cual se hacía previo a proceder a efectuar las preguntas.

f) Durante la diligencia, en base al Art. 386 del Código de Procedimientos Civiles, el absolvente era interrogado por el juez, en compañía de su secretario de actuaciones, aunque éste último no estaba facultado para interrogar. Sin embargo, según lo expresado por litigantes, en la práctica era frecuente que el interrogatorio lo hiciera el secretario, sin la presencia del juzgador.

g) Si la persona llamada a absolver posiciones no se presentaba, se volvía a citar y no comparecía a la segunda citación sin tener justo impedimento, se declaraba contumaz, en base a lo prescrito en el Art. 387 del Código de Procedimientos Civiles.

En este caso, el sobre cerrado es agregado al proceso a través de autos, es decir de una resolución que así lo establece, siendo abierto hasta el momento que el juez haya de dictar sentencia, dándole lectura a cada una de las preguntas contenidas en el pliego de posiciones y teniéndose por contestada cada una en sentido afirmativo, es decir que los hechos establecidos en dicho documento se tendrán por aceptados, para lo cual era necesario que las preguntas estuvieran correctamente formuladas, es decir que respondieran a los principios de pertinencia, utilidad, etc. Caso contrario, la pregunta mal formulada era rechazada.

h) Al realizarse la absolución de posiciones, el juez procedía a leer cada pregunta, las cuales debían ser contestadas de forma afirmativa o negativa por el absolvente, de forma categórica, según lo establecido en el Art. 383 del Código de Procedimientos Civiles, permitiéndose al absolvente agregar las explicaciones que estimara conveniente o las que el juez solicitara.

No era recomendable que el absolvente se extendiera en sus explicaciones sin previa autorización del juez, pues podría dar lugar a contradicciones de su parte al contestar negativamente una pregunta y al momento de dar explicaciones se contradijera.

i) A la parte solicitante de la diligencia se le permitía repreguntar lo que estimara conveniente, si así lo deseaba.

j) En el acta que contiene el desarrollo de la absolución de posiciones, no se hacen constar literalmente las preguntas, sino que por constar éstas en el pliego de posiciones, sólo se consigna el número de pregunta y la respuesta correspondiente, así: “a la pregunta UNO contesta SI.”

También el juez puede rechazar una pregunta, haciendo constar tal situación en el acta, absteniéndose de hacerla.

### **5.3.2 Declaración de Parte.**

a) Abierto el término de prueba de ocho días, inicia la oportunidad procesal para solicitar la declaración de parte, cuya solicitud se hará a través de escrito que se presentará a la Oficina de Recepción y Distribución de Documentos Judiciales del Centro Integrado de Derecho Privado y Social, si el Juzgado de lo laboral competente tiene su sede en la ciudad de San Salvador u otro centro integrado; en el caso de otras jurisdicciones, el escrito se presenta a cada Juzgado de lo laboral, civil o de primera instancia, según sea el caso.

b) En la solicitud para la práctica de la declaración de parte, debe dejarse claro el o los objetivos de la misma, es decir, lo que se pretende probar. Éste requisito no se encuentra establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil,

sin embargo, es fundamental precisar dicho punto, ya que si se omite, en caso de no comparecer el declarante a la audiencia señalada para ello, no podrán tenerse por probados los hechos confesados porque el juez no sabrá qué es lo que deberá tener por confesado. Los principales puntos que son necesarios probar por ser aspectos valorados al momento de emitir sentencia, son: 1) Relación laboral, es decir fecha de ingreso y fecha de despido, 2) Contrato: subordinación y si el trabajador laboró por más de dos días consecutivos, 3) Representación patronal con facultades para contratar, dirigir y despedir personal, entre otros.

c) Luego de presentada la solicitud, el juez procederá a hacer un estudio de la misma sobre si cumple con los presupuestos de admisión, caso contrario hará las prevenciones correspondientes para que en el término procesal de tres días sean subsanadas o declarará no ha lugar la solicitud; admitida la declaración de parte, se señalará día y hora para su realización.

d) Llegado el día de la práctica de Declaración de Parte, ésta ha de realizarse respetando el principio de inmediación, es decir que el Juzgador deberá estar presente, tal como lo establece el Art. 10 del Código Procesal Civil y Mercantil, quedando prohibida su delegación, bajo pena de nulidad absoluta. Los interrogatorios han de realizarse siempre oralmente en la sede del órgano judicial dentro de la Audiencia Probatoria señalada, a excepción de haberse autorizado el interrogatorio domiciliario. Como el contenido del interrogatorio no se conoce con antelación, éste ha de evacuarse en ese mismo momento dentro de la Audiencia, a cargo del abogado de la parte proponente.

e) Durante el desarrollo de la declaración de parte, el juez deberá aplicar su facultad de control sobre la pertinencia, utilidad y licitud de las preguntas formuladas, debiendo rechazar todas aquellas preguntas que incumplan con

esos requisitos o que no se refieran a hechos personales del declarante. También rechazará las que puedan suscitar problemas de entendimiento para quien van dirigidas, por faltar a la “debida claridad y precisión” o porque contengan “valoraciones, sugerencias, calificaciones o cualquier otra clase de indicación o comentario que pueda dirigir la contestación”. Esto es, preguntas complejas en las que se incluyen en realidad dos o más preguntas de forma simultánea, las cuales por lo general son contradictorias entre sí, frente a la que se pretende una respuesta global a todas. En este caso, el juez solicitará al formulante que separe la pregunta compuesta en tantas preguntas se contengan en ella, sin perjuicio de excluir las que no resulten pertinentes ni útiles. Tampoco son admisibles las preguntas que se subordinan a una valoración o sugerencia, con el fin de engañar al declarante para que responda pensando más en la valoración añadida indebidamente, que en la afirmación de si el hecho ocurrió o no.

f) Como ya se mencionó en el capítulo tres del presente trabajo de investigación, la parte interrogada también puede objetar el contenido de las preguntas que formule su contrario.

g) Finalizado el interrogatorio y conainterrogatorio, en su caso, se procede a darle lectura al acta que contiene el desarrollo del mismo en presencia de la partes intervinientes y una vez ratificada la misma, ésta es firmada por todos los presentes.

h) Al momento de emitir su sentencia, el juez deberá proceder a la valoración de la declaración de parte, en base al Art. 353 del mencionado Código, que establece “el juez o tribunal, podrá considerar como ciertos los hechos que una parte haya reconocido en la contestación al interrogatorio, si en ellos hubiera intervenido personalmente, siempre que a tal reconocimiento no se oponga el resultado de las otras pruebas.

En lo demás, el resultado de la declaración se apreciará conforme a las “reglas de la sana crítica.” Del Artículo 353, se obtiene que cuando el interrogatorio ha arrojado la afirmación de uno o más hechos por la parte declarante, estos tendrán, obviamente, un valor probatorio concreto, como lo es que se considerarán como ciertos los hechos, cuya expresión legal no ha de tomarse como sinónimo de mera facultad, sino como un deber, lo cual nos lleva a pensar que dichos hechos no se valorarán libremente o conforme a las reglas de la sana crítica, sino que quedarán fijados como hechos probados, aun prescindiendo de la convicción del juez. Éste inciso hace referencia precisamente a la confesión, es decir que el Juez ha de tener por ciertos los hechos que la parte interrogada ha aceptado, los cuales benefician a la parte contraria.

#### **5.4 Análisis de semejanzas y diferencias entre Declaración de Parte y Absolución de Posiciones.**

Existe una marcada diferencia entre las figuras de absolución de posiciones y declaración de parte, sobre todo por el paso de un sistema escrito a uno de audiencias, en el que se implementa la oralidad como característica.

Mientras en la absolución de posiciones las preguntas eran formuladas previamente sin posibilidad de incluir otra pregunta por parte del solicitante durante el desarrollo de ésta, sino solo aquellas que el juez estimare conveniente formular para tener él una mayor claridad; en la declaración de parte son formuladas en el momento de la práctica de la misma, lo cual es favorable, pues el interrogatorio se desarrolla de forma espontánea, permitiendo la posibilidad que una respuesta del declarante dé lugar a la formulación de otra pregunta que permita llegar a la verdad real en un



determinado proceso laboral. Otro punto importante es que no existe límite máximo de preguntas a formular, dando lugar a hacer todas las necesarias, siempre y cuando cumplan con los requisitos de necesidad y pertinencia.

La semejanza más importante de estas figuras es que ambas pretenden obtener la confesión de la contraparte. Si bien es cierto durante el desarrollo el absolvente o el declarante, según sea el caso, incorpora distinta información que es de gran ayuda para crear convicción en el juzgador acerca de la verdad de los hechos discutidos, el propósito principal es lograr que mediante la formulación de una serie de preguntas, éste acepte los hechos que interesan al solicitante, que a la vez pueden serle desfavorables al absolvente o declarante, y por lo tanto son de interés al proceso laboral instruido.

Si bien es cierto un punto desfavorable en el que distintos jueces de la ciudad de San Salvador coincidieron al ser entrevistados, fue el hecho que con la nueva figura de declaración de parte, en caso de la confesión presunta, no sabían cuales hechos deberían tener por ciertos, pues en la absolución de posiciones al tener el juzgador agregado al expediente judicial el sobre sellado conteniendo las preguntas, se tenían por ciertos los hechos que en el mismo cuestionario se establecían, siempre que las preguntas estuvieran debidamente formuladas. En cambio en la declaración de parte no se sabría lo que el solicitante pretendía probar, sino hasta el momento de llevarse a cabo la diligencia.

Esa desventaja fue superada, pues para ello, aunque el Código Procesal Civil y Mercantil no lo establece, se requiere que en la solicitud para la práctica de la declaración de parte se detallen los puntos que se pretenden probar con ésta, de tal forma que al no comparecer el declarante al desarrollo de la diligencia en mención y resolverse “tener por ciertos los hechos”, éstos

serán tomados de lo detallado en la solicitud correspondiente.

Es importante manifestar que los aplicadores de justicia laboral concluyen que entre ambas figuras solo existe una diferencia de forma, mas no una diferencia de fondo, pues lo único que innova es la manera de realizar el interrogatorio para obtener la confesión de la parte contraria, absteniéndose algunos de ellos de expresar cual figura les parece más favorable. No obstante otros manifiestan que ven con mayor aceptación la “Declaración de parte” por ser un instrumento más dinámico que les permite a ellos, en su calidad de juzgadores, obtener mayor certeza jurídica de los hechos para emitir un fallo conforme a derecho.

## **CAPITULO VI**

### **ANÁLISIS, RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO DE DATOS Y COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.**

#### **6.1 Muestra**

El objetivo de éste capítulo es presentar los resultados obtenidos en la investigación de campo, la cual se realizó mediante entrevistas dirigidas a profesionales del derecho que están en constante relación con la materia de derecho laboral, y de forma específica familiarizados con la absolución de posiciones y declaración de parte.

Por considerar que el conocimiento sobre el tema y la aplicación práctica del mismo es un aporte muy importante para la investigación, la muestra que se tendrá en estudio será obtenida de Jueces y magistrados con competencia en materia laboral, de la ciudad de San Salvador, litigantes adscritos a la Unidad de Defensa de los Derechos de los Trabajadores de la Procuraduría General de la República con sede en la ciudad de San Salvador y Docentes que imparten la materia de Derecho Laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

El presente capítulo comprende el análisis sobre las figuras de la Absolución de Posiciones y la Declaración de Parte en el Proceso Laboral.

La información recopilada se ha obtenido a través de Cédulas de Entrevistas específicas que fueron dirigidas a los referidos profesionales, con la finalidad de conocer la opinión de éstos acerca del tema investigado, por ser quienes tienen contacto directo con estas figuras. Para exponer claramente los resultados, se exponen por separado las respuestas

obtenidas de los jueces, magistrados, litigantes y docentes entrevistados.

## **6.2 Análisis de los Resultados de la Cédula de Entrevista dirigida a jueces de lo laboral en San Salvador.**

En las entrevistas realizadas a los señores Jueces de lo laboral, éstos respondieron de la siguiente manera:

Expresaron que efectivamente aplican actualmente la figura de la declaración de parte y que en cuanto a la absolución de posiciones, no es aplicada por haberse sustituido con la Declaración de Parte; no obstante, aun cuando ya estaba vigente esta última figura, continuaron practicando la absolución de posiciones en los procesos que se recibieron antes de la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, pues éstos tenían que diligenciarse en base a la antigua normativa, es decir a lo establecido en el Código de Procedimientos Civiles.

Al interrogarlos sobre si fueron convocados a capacitaciones por parte de la Escuela de Capacitación Judicial acerca de la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, manifestaron que sí, que aunque no existió una capacitación con ese tema propiamente, en las capacitaciones impartidas para analizar el Código Procesal Civil y Mercantil, se discutía el tema de la supletoriedad, pues es conocido por todos los impartidores de justicia laboral que en todo proceso se auxilian del proceso común.

Al preguntárseles si fueron adecuadas las capacitaciones a las que fueron convocados, algunos de ellos se abstuvieron de dar su opinión pues expresan no considerar ético criticar a quienes los capacitan; sin embargo expresan que los capacitadores son profesionales preparados, que realizan

una investigación bibliográfica antes de impartir sus capacitaciones, por lo que consideran que siempre son adecuadas. No obstante otros jueces manifestaron que eran necesarias más capacitaciones, ya que el Código Procesal Civil y Mercantil innovó en gran manera el proceso laboral, al pasar de un sistema escrito a uno oral, en el que después de muchos años comenzaron a aplicar las reglas de la oralidad, por lo que muchos prefirieron ilustrarse por su propia cuenta para estar preparados para el nuevo proceso laboral, pues expresan que no es excusa la falta de capacitación por parte de la Escuela de Capacitación Judicial, ya que es deber de todo profesional actualizarse sobre todos los temas jurídicos.

Sobre la uniformidad de criterios por parte de los capacitadores de la Escuela de Capacitación Judicial, coincidieron al expresar que en un principio hubo variedad de criterios, no solo sobre la absolución de posiciones, sino de diferentes temas, lo que conllevaba la dilatación de los procesos al tener que hacer prevenciones a los litigantes, quienes también se encontraban confundidos acerca de cómo solicitar la práctica de la declaración de parte; expresan que eso no debe ser criticable ya que los capacitadores también estaban ante una innovación y sería la práctica la que les diría como ir solucionando cada inconveniente. Actualmente eso ha sido superado mediante un trabajo integral entre jueces y magistrados de lo laboral juntamente con los capacitadores de la Escuela de Capacitación Judicial y evaluadores del Consejo Nacional de la Judicatura, ya que sin necesidad de capacitaciones, se hacían consultas vía telefónica cuando resultaban dudas sobre estos temas.

Acerca de si debieron ser convocados a mas capacitaciones sobre el tema de la supletoriedad, coincidieron al expresar su respuesta afirmativa, sustentando tal respuesta al decir que siempre hay necesidad de reforzar este tema, además de ser extremadamente pocas las capacitaciones a que

asistieron; al preguntárseles por qué no se crean programas de capacitación y orientación dirigidas a toda la población jurídica sobre el tema, manifiestan que según su conocimiento es por falta de recursos económicos, ya que cada capacitación impartida implica gastos por parte de la Escuela de Capacitación Judicial para proporcionar material didáctico, refrigerios, etc.

La adecuada información de la supletoriedad del Procedimiento Civil al Proceso laboral permite la eficaz resolución de conflictos jurídicos laborales, pues inicialmente se hubiera evitado hacer prevenciones a las partes técnicas y provocar así dilatación de procesos, contrariando el principio de celeridad procesal. Esto se dio en razón de que muchos litigantes tenían inicialmente confusiones o dudas sobre la forma de aplicar la declaración de parte, así como de los requisitos que debía reunir la solicitud de la misma. Aun ellos, en su calidad de jueces fueron subsanando sus dudas conforme iban diligenciando los procesos que recibían. Agregan además que la mejor solución para evitar la incorrecta adecuación, en base al principio de supletoriedad, de la normativa procesal civil al proceso laboral sería la creación de una Ley Procesal de Trabajo, pues al ser ésta independiente de la Ley procesal civil, beneficiaría considerablemente el proceso laboral y permitiría la resolución satisfactoria de los conflictos laborales, ya que se respetaría la naturaleza de derecho social de esta rama jurídica.

En cuanto a las diferencias y semejanzas entre la declaración de parte y el pliego de posiciones, refieren que la finalidad es la misma, su esencia no varía pues ambas pretenden obtener la confesión del interrogado o al menos obtener información que cree en el juzgador la certeza de ciertos hechos importantes para el caso; la diferencia más marcada que pueden mencionar es la manera de obtener la confesión, pues la absolución se realizaba sin presencia de abogado y solo era necesaria la comparecencia del absolvente y el juez, y en la declaración de parte deben estar presentes los abogados de

cada parte, así como las partes mismas. Otra diferencia es la anulación de la segunda cita al interrogado, pues ahora al no comparecer a la primera cita la parte que ha de declarar, se tienen por aceptados los hechos relacionados en la solicitud correspondiente.

El principio de celeridad no es vulnerado en gran magnitud con la aplicación de las figuras de absolucón de posiciones ni la declaracón de parte; no obstante el hecho de desaparecer la segunda cita agiliza el proceso.

Los jueces se abstuvieron de hacer sugerencias o recomendaciones sobre el tema.

### **6.3 Análisis de los resultados de la Cédula de Entrevista dirigida a Magistrados de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador.**

Expresaron los Magistrados que actualmente no hay razón para aplicar la absolucón de posiciones, pues en los procesos que se iniciaron previo a la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, dicha diligencia ya debió haberse realizado y no es lógico pensar que luego de más de dos años de vigencia del mencionado Código, aun hayan procesos pendientes de realizar la absolucón de posiciones.

Asimismo, manifestaron que ciertamente el Código Procesal Civil y Mercantil eliminó la figura de la absolucón de posiciones, que constituía el medio para obtener la confesión de la parte contraria. Ahora, el Código Procesal Civil y Mercantil contempla la declaracón de parte como el nuevo medio para obtener la confesión, con la diferencia que en éste último se realiza el interrogatorio respetando todas las reglas de la Oralidad.

Al interrogarlos si fueron convocados a capacitaciones por parte de la Escuela de Capacitación Judicial sobre la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, ninguno recordaba dicho dato, pero sí recuerdan que por lo general el tema de la supletoriedad es retomado en la mayoría de capacitaciones.

Refieren que según su opinión, fueron adecuadas las capacitaciones a las que fueron convocados por parte de la Escuela de Capacitación Judicial, pues éstos son los encargados de ilustrarlos sobre todos los temas jurídicos que sea posible, no obstante cada profesional tiene el deber de adquirir conocimientos por su propia cuenta, por lo que al aparecer nuevos temas o nuevos procedimientos, debe buscarse bibliografía que ayude a erradicar dudas, ya que en la carrera de “Derecho” constantemente surgen nuevos temas, pues responde a realidades sociales y el derecho cambia conforme cambia la sociedad.

Expresan los magistrados entrevistados que inicialmente variaban los criterios de los capacitadores de la Escuela de Capacitación Judicial, lo cual provocó que surgiera el mismo problema entre magistrados y jueces de lo laboral. Sin embargo afirman que a la fecha los criterios ya son uniformes, lo que han conseguido mediante constantes reuniones y discusiones entre magistrados y jueces.

Los magistrados coincidieron al contestar afirmativamente que debieron ser convocados a más capacitaciones sobre el tema de la supletoriedad, pues con ello se hubiera evitado que inicialmente se dilataran procesos a causa de las prevenciones que se hacían a los litigantes; al cuestionarlos sobre por qué no se crean programas de capacitación y orientación dirigidas a toda la población jurídica sobre el tema, refieren que no se cuentan con los recursos económicos para ello, pues solo capacitar a juzgadores y



magistrados genera limitaciones económicas.

Opinan los entrevistados que de haberse brindado información adecuada sobre el tema de la supletoriedad del Procedimiento Civil al Proceso laboral, se hubieran evitado muchas dilaciones en los procesos laborales iniciados cuando entró en vigencia el Código Procesal Civil y Mercantil; no obstante era de esperarse que habrían prevenciones, pues surgieron muchos cambios en el proceso laboral, que crearon confusión en los litigantes.

Sobre las diferencias y semejanzas entre la declaración de parte y el pliego de posiciones, al igual que los jueces, expresaron que cambia únicamente el medio utilizado para obtener la confesión de la parte contraria, mencionando las mismas diferencias que señalaron los jueces.

Consideran los magistrados que el principio de celeridad no es vulnerado ni con la de absolución de posiciones ni con la declaración de parte.

Los entrevistados se abstuvieron de hacer sugerencias o recomendaciones sobre el tema.

#### **6.4 Análisis de los resultados de la Cedula de Entrevista dirigida a litigantes en materia laboral, en la ciudad de San Salvador.**

Fueron entrevistados abogados adscritos a la Unidad de Defensa de los Derechos de los Trabajadores de la Procuraduría General de la República de la ciudad de San Salvador, que litigan en los Juzgados de lo laboral de dicha ciudad.

Éstos expresaron que en la actualidad no se aplica el pliego de posiciones en ninguno de los Juzgados Laborales de la ciudad de San Salvador, en razón de que el Código Procesal Civil y Mercantil eliminó dicha figura y la sustituyó la Declaración de Parte.

Acerca de si fueron convocados a capacitaciones sobre la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, manifestaron que sí. Sin embargo al interrogarles sobre si consideran adecuadas y suficientes las capacitaciones brindadas por la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura, expresan que sí son adecuadas pero no suficientes, ya que únicamente fueron convocados a una capacitación de dos fines de semana y consideran que son demasiadas inquietudes sobre este tema y que éstas no pudieron ser evacuadas en tan poco tiempo. En razón a ello, la Procuraduría, en aras que la unidad específica desempeñe una labor eficaz, coordinó para que los cincuenta defensores públicos laborales adscritos a ella recibieran un Diplomado en Derecho Laboral, enfocado a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, que fue impartido por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID por sus siglas en inglés). Lo anterior según manifiestan les ha ayudado a tener claridad del tema. Agregan que a pesar de ello siempre se encuentran con problemas al momento de desempeñar su labor en los juzgados laborales, pues al no haber recibido los jueces las mismas capacitaciones que ellos, se hayan con situaciones en que los litigantes, según el diplomado recibido, deben actuar de determinada forma y los jueces están en desacuerdo, debiendo finalmente acoplarse a la forma de trabajo de cada juzgado de lo laboral.

En cuanto a su opinión del porqué no se crean programas de capacitación y orientación dirigidas a toda la población jurídica sobre la

Aplicación Supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia laboral, consideran que definitivamente es por falta de recursos económicos.

Sobre si consideraban que la adecuada información sobre la supletoriedad del Procedimiento Civil y Mercantil en el Proceso Laboral, permite la eficaz resolución de conflictos jurídicos laborales, opinan que no puede conseguirse esa eficacia si la capacitación es impartida solo a los litigantes, ya que según ellos, ni los mismos jueces laborales tienen claridad de los conceptos del Código Procesal Civil y Mercantil, expresando que debido a la falta de capacitación los jueces adoptan sus propios criterios; mencionaron como un ejemplo concreto que el Juez Primero de lo Laboral tiene un criterio distinto al del Juez segundo y tercero de la misma materia, debiendo los litigantes acoplarse a cada criterio, de manera que si van a uno de esos tribunales tienen que tener clara la forma de diligenciar los expedientes y resolver de cada juez, para evitarse prevenciones que no hacen más que dilatar los procesos; es más, manifiestan que en ocasiones un mismo juez cambia su propio criterio entre una y otra audiencia, lo cual genera problemas para resolver la situación jurídica de las partes involucradas en un proceso laboral, quedando en duda el profesionalismo y conocimiento jurídico de los litigantes ante las personas que representan.

En cuanto a si se ha originado confusión entre los litigantes al momento de practicar la Declaración de parte, dicen que efectivamente sí, sobre todo de parte de los litigantes particulares, quienes no tuvieron como ellos la oportunidad de capacitarse, en razón que en un principio éstos consideraban la Declaración de Parte como el mismo pliego de posiciones y planteaban las preguntas bajo el formato del mencionado pliego, solo que de forma oral, sin respetar la correcta redacción de las preguntas en un interrogatorio oral, en base a las Técnicas de Oralidad. Consideran que en un

principio existió un total desorden al practicar la Declaración de Parte, pues había mucho desconocimiento de la técnica jurídica, siendo una de las probables causas, el hecho de que los jueces laborales son personas con mucho tiempo en la práctica de la prueba, especialmente en la forma escrita.

Al preguntarles si se han enfrentado a diversidad de criterios por parte de los Jueces y Magistrados en materia laboral, relacionados a la aplicación del pliego de posiciones y la Declaración de Parte, manifiestan que sí y que a la fecha hay criterios diversos y adversos con los que los litigantes deben enfrentarse a diario.

Entre los criterios que carecen de uniformidad, por ejemplo señalan que algunos jueces permiten que el abogado se apoye en documentos al momento del interrogatorio, en base al Art. 165 del Código Procesal Civil y Mercantil, y otros no lo permiten, señalando que el declarante debe saber sobre qué documento se está interrogando. El Art. 353 del mismo Código establece que se tendrán como ciertos los hechos reconocidos por una de las partes en la contestación del interrogatorio; señalan el caso en que el declarante al momento de interrogarlo sobre si despidió al trabajador, responde “así es”, terminando el litigante el interrogatorio por la aceptación del hecho, sin embargo, al momento de resolver, el juzgador absuelve a la parte patronal, fundamentándose en que la respuesta “así es” no aparece en el diccionario, ya que debía contestar “sí” o “no” y por lo tanto no se podrían tener por aceptados los hechos. Ante tal situación fue necesario recurrir de la sentencia, revocando la Cámara de lo Laboral correspondiente la sentencia recurrida.

Casos como los antes citados, hacen que los entrevistados, en su calidad de litigantes en los juzgados de lo laboral de San Salvador estimen

conveniente más capacitaciones que impidan que los jueces creen sus propios criterios.

Consideran que el principio procesal de celeridad no es vulnerado al practicar la declaración de parte, pues ésta se señala con prontitud, contrario al caso de la absolución de posiciones donde ese principio se vulnera por lo tardío del señalamiento.

Las diferencias que a criterio de los entrevistados existen entre la declaración de parte y el pliego de posiciones, son específicamente las objeciones de las preguntas mal planteadas, la forma de realizar las preguntas y la forma de solicitar ambos actos.

Como semejanza que observan entre las dos figuras, mencionaron únicamente que ambas figuras tratan de un acto personalísimo, es decir que el patrono no puede delegar a nadie para que actúe en su representación. Además del hecho que ambas representan el mecanismo que utiliza el abogado para obtener la aceptación de los hechos de la parte contraria.

Expresaron que consideran valiosa la unificación de criterios de los jueces de lo laboral para generar seguridad jurídica a las partes procesales. Para lograr dicha unificación de criterios se han reunido procuradores de trabajo con los jueces de lo laboral, pero no han logrado nada, pues los jueces se amparan en los principios de independencia y autonomía judicial.

Como sugerencia manifiestan que son necesarias más capacitaciones para Jueces de lo laboral. Además sugieren más capacitaciones por parte de la Corte Suprema de Justicia, sobre la Declaración de Parte con el propósito de unificar criterios.

## **6.5 Análisis de los resultados de la Cedula de Entrevista dirigida a Docentes en materia laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.**

Los docentes entrevistados poseen más de veinte años de experiencia en el proceso laboral salvadoreño, quienes manifiestan que el pliego de posiciones ya no se practica en los juzgados salvadoreños por haber quedado sin sustento normativo, pues el Código Procesal Civil y Mercantil eliminó tácitamente dicha figura jurídica.

Con respecto a las interrogantes sobre capacitaciones acerca de la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, los docentes respondieron que no fueron convocados por ninguna institución y que se debió a que la Universidad de El Salvador y demás instituciones no cuentan con programas de actualización legislativa, ni con los recursos económicos necesarios para desarrollarlos, además señalan que existe gran falta de interés en fortalecer la justicia laboral salvadoreña. Según los docentes, la información que hasta el momento se ha brindado sobre la supletoriedad del procedimiento Civil y Mercantil ha permitido la eficaz resolución de conflictos jurídicos laborales sin embargo sostienen que muchos aspectos la supletoriedad riñen con la naturaleza social del derecho laboral, desnaturalizando su aplicación ya que uno es derecho privado y el otro, como ya se mencionó, es de naturaleza social.

En relación a la interrogante si consideran que la práctica de la declaración de parte ha originado confusión entre los litigantes, los docentes respondieron que efectivamente se han originado muchas confusiones por la falta de información y que dicha confusión ha incluido hasta los mismos jueces que fueron capacitados por la Escuela de Capacitación Judicial. Es notable la diversidad de criterios entre jueces y magistrados de lo laboral, no

obstante que la nueva normativa niega de forma absoluta la aplicación del pliego de posiciones, hay litigantes que creen que la declaración de parte es el mismo pliego de posiciones. Asimismo expresa uno de los docentes entrevistados que algunos jueces consideran que en el caso de la Declaración de parte es más pronta su aplicación al proceso laboral y otros juzgadores consideran que ésta no funciona porque es una figura del ámbito privado.

Asimismo los docentes manifiestan que existieron criterios que carecieron de uniformidad como por ejemplo el desconocimiento sobre las técnicas de oralidad, del interrogatorio y contra interrogatorio. Además no se tomó en cuenta el aspecto social del Derecho Laboral y existe una rara aplicación supletoria, porque algunos consideran que para todo hay que aplicar la supletoriedad, lo cual no es cierto, sino solo en aquello que no regula el Código de Trabajo.

Con respecto a la interrogante si consideran que el principio procesal de celeridad es vulnerado al practicar la declaración de parte o absolución de posiciones respondieron que no, porque se puede alcanzar la celeridad utilizando cualquiera de las figuras jurídicas y que el problema radica en la carga procesal del tribunal.

La diferencia principal que existe entre la declaración de parte y la absolución de posiciones, según los docentes, es que la primera es un interrogatorio directo y es propia del sistema oral, mientras que el segundo es un cuestionario de preguntas propio del sistema escrito. Además la declaración de parte es más personal y el pliego de posiciones se aleja de este criterio. En la absolución de posiciones el protagonista era el Juez, en cambio hoy lo son las partes.

Y la semejanza primordial es que ambas son una especie de

confesión provocada. En opinión de los docentes la unificación de criterios con respecto a la declaración de parte generaría seguridad jurídica para las partes procesales siempre y cuando dichos criterios respeten los principios propios a la naturaleza social del proceso laboral. Según los docentes los Artículos que hacen referencia a la absolución de posiciones en el Código de Trabajo quedan derogados de forma tácita, porque no existe reforma expresa de la absolución de posiciones. Uno de los docentes entrevistados sugiere que debería desarrollarse mejor el pliego de posiciones en el Código de Trabajo y dejar de utilizar el criterio civil de la Declaración de Parte.

#### 6.6 Cuadro Resumen de Comprobación de Objetivos e Hipótesis.

OBJETIVOS	CONTENIDO DE LA TESIS	HIPÓTESIS	CONTENIDO DE LA TESIS
<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Realizar un estudio jurídico y comparativo de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones, que proporcione un criterio uniforme en cuanto a la aplicación de los mismos en el actual proceso laboral.</p>	<p>Capítulos</p> <p>3, 4 y 5</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>La diversidad de criterios acerca de la aplicación práctica de la Declaración de Parte y de la Absolución de Posiciones por parte de los Juzgadores, genera confusión a los litigantes y atenta contra el principio de celeridad procesal.</p>	<p>Capítulo</p> <p>6</p>



<u>Objetivos Específicos</u>		<u>Hipótesis Específicas</u>	
1- Identificar el procedimiento a seguir para la aplicación de la Declaración de Parte en el Proceso laboral.	Capítulos 5 y 6	1- La oportuna información a los jueces sobre los criterios que deben tomarse en cuenta para la aplicación de la Declaración de Parte en el proceso laboral, permitirá el cumplimiento del principio de celeridad procesal.	Capítulo 6
2- Determinar las circunstancias que inciden en la no aplicación de la Declaración de Parte en algunos juzgados laborales.	Capítulo 6	2- La adecuada y oportuna información jurídica a los jueces de lo laboral sobre la aplicación de la Declaración de Parte y el Pliego de Posiciones en el proceso laboral, conducirá a la resolución eficaz de la situación jurídica de los procesos laborales.	Capítulo 6
3- Conocer las principales causas que intervienen en la diversidad de criterios de los jueces de lo laboral al momento de la aplicación práctica de la Declaración de Parte.	Capítulo 6	3- La unificación de criterios en la aplicación de la Declaración de Parte generará seguridad jurídica en los profesionales del Derecho.	Capítulo 6

<p>4- Conocer las principales causas que intervienen en la exigencia del pliego de posiciones en algunos juzgados de lo laboral.</p>	<p>Capítulo 6</p>	<p>4- La adecuada información jurídica acerca de la Declaración de Parte, permitirá un mejor desarrollo de la etapa probatoria en el proceso laboral.</p>	<p>Capítulo 6</p>
--	-----------------------	---	-----------------------

### **6.7 Análisis de Comprobación de Objetivos e Hipótesis.**

El objetivo y la hipótesis generales, son comprobados a través de los capítulos 3, 5 y 6. En ellos se realizó un estudio jurídico y comparativo de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones, basándonos en la legislación vigente y también la derogada, específicamente en el marco jurídico de la etapa probatoria del proceso laboral salvadoreño; además de apoyarnos en la bibliografía consultada; con ello se proporciona un criterio uniforme en cuanto a la aplicación de las mencionadas figuras en el proceso laboral. Asimismo se estableció que la diversidad de criterios acerca de la aplicación de estos mecanismos, generó y continua generando confusión, repercutiendo en el trabajo de los litigantes, a quienes se les prevenía constantemente.

Se establece en el presente trabajo de campo la necesidad inicial de una oportuna información a los jueces acerca de la aplicación de la declaración de parte y de la absolución de posiciones, pues según la información recolectada como producto de las entrevistas que se realizaron,

la diversidad de criterios entre los jueces de los laboral no ha sido superado, no existiendo unificación de criterios entre los juzgadores, lo cual conlleva inseguridad jurídica para los litigantes y las partes materiales del proceso laboral, quienes se encuentran con constantes prevenciones y además deben acoplarse al criterio de cada Juez. Ésta problemática no contribuye al cumplimiento del principio de celeridad procesal, pues provocan dilaciones a causa de prevenciones.

Se demostró además que hizo falta una adecuada información jurídica acerca de la declaración de parte, por ser una figura totalmente nueva, a efecto de hacer más eficaz el desarrollo de la etapa probatoria en el proceso laboral, pues al unificar criterios se genera mayor seguridad jurídica para todas las partes intervinientes en un proceso laboral.

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

En este Capítulo se establecen las conclusiones y las recomendaciones surgidas durante la ejecución de la investigación realizada, tanto en su aspecto documental, como en su sentido práctico o de campo; cabe destacar que dichas conclusiones y recomendaciones son producto del estudio de la bibliografía consultada así como de la investigación de campo vistos y analizados en el transcurso de la elaboración del presente informe.

Cabe mencionar que todas las hipótesis planteadas fueron comprobadas a excepción de la hipótesis relacionada con el principio de celeridad, esperando que toda la información impregnada en esta tesis sea de provecho y arroje resultados positivos para todo el que desee conocer más sobre el tema al que se ha hecho alusión.

#### **7.1 Conclusiones.**

a) La diversidad de criterios acerca de la aplicación práctica de la Declaración de Parte y de la Absolución de Posiciones por parte de los Juzgadores, generó confusión a los litigantes y retardación de los procesos al tener que subsanar prevenciones realizadas por los jueces en los procesos, sobre todo de parte de los litigantes particulares, en razón que ellos en un principio consideraban la Declaración de Parte como el mismo pliego de posiciones y planteaban las preguntas bajo el formato del mencionado pliego, solo que de forma oral, sin respetar la correcta redacción de las preguntas en un interrogatorio escrito, en base a las Técnicas de Oralidad. Consideran que en un principio existió un total desorden al practicar la Declaración de Parte,

pues había mucho desconocimiento de la técnica jurídica.

b) El principio de celeridad no es vulnerado con la aplicación de las figuras de absolucón de posiciones ni la declaracón de parte, porque se puede alcanzar la celeridad utilizando cualquiera de las figuras jurídicas, pues ninguna requiere mucho desgaste de tiempo. No obstante y tal como lo expresaron los entrevistados, la eliminacón de una segunda cita al solicitado en la declaracón de parte, acelera la resolucón del conflicto, realmente el problema radica en la carga procesal del tribunal y no en la aplicacón de las figuras jurídicas que hoy nos ocupan. Esta conclusi3n difiere al planteamiento de la hip3tesis que sustentaba que el principio de celeridad era vulnerado con la aplicacón de dichas figuras jurídicas.

c) La adecuada y oportuna informaci3n jurídica a los jueces de lo Laboral sobre la aplicacón de la declaracón de parte y del pliego de posiciones en el proceso laboral conduce a una resolucón eficaz de los procesos laborales. Opinaron los entrevistados que de haberse brindado informaci3n adecuada sobre el tema, se hubieran evitado muchas es en los procesos laborales iniciados cuando entr3 en vigencia el C3digo Procesal Civil y Mercantil; no obstante era de esperarse que existirán prevenciones.

d) La unificaci3n de criterios en la aplicacón de la declaracón de parte genera seguridad jurídica en los profesionales del derecho, ya que se vuelve innecesario hacer constantes prevenciones a las partes t3cnicas, quienes al conocer la forma uniforme de trabajo de todos los tribunales laborales, hacen sus peticiones en base a ello. Los entrevistados coinciden que en un principio hubo variedad de criterios, no solo sobre la absolucón de posiciones, sino de diferentes temas, lo que conllevaba dilaci3n de los procesos al tener que

hacer prevenciones a los litigantes, quienes también se encontraban confundidos acerca de cómo solicitar la práctica de la declaración de parte. Actualmente ha sido superado mediante un trabajo integral entre jueces y magistrados de lo laboral juntamente con los capacitadores de la Escuela de Capacitación Judicial y evaluadores del Consejo Nacional de la Judicatura; incluso sin necesidad de capacitaciones, se hacían consultas vía telefónica cuando resultaban dudas sobre estos temas.

e) La adecuada información sobre la declaración de parte, permite un mejor desarrollo de la etapa probatoria en el proceso laboral, porque actualmente las partes ya tienen el conocimiento necesario, pues cada uno de ellos tiene un conocimiento muy claro de lo que le corresponde realizar durante su intervención para la práctica de la declaración de parte en dicha etapa.

## **7.2 Recomendaciones.**

Sobre la base de las conclusiones se puede RECOMENDAR:

a) La Escuela de Capacitación Judicial, es el ente encargado de capacitar periódicamente a los jueces y magistrados sobre todos los temas jurídicos, y en el caso que nos ocupa, es el encargado de impartir capacitaciones acerca de la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que debe establecer metodologías permanentes para que dichas capacitaciones sean eficaces y continuas. Estas capacitaciones deben ser constantes, pues es necesario reforzar cada cierto tiempo, los conocimientos de los jueces y magistrados.

No únicamente a jueces y magistrados, sino también deben tomarse en cuenta a los litigantes así como la población trabajadora porque esto

ayudaría en gran manera al fortalecimiento de práctica jurídica.

b) El Estado debe asignar recursos económicos suficientes a la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura, a efecto que ésta brinde constantes capacitaciones sobre la supletoriedad del proceso civil en el proceso laboral, específicamente sobre lo que respecta a la prueba y en especial a la práctica de la declaración de parte, lo cual se vuelve de mucha importancia ya que esto permitiría un mayor conocimiento de las partes, evitando así es en los procesos laborales.

c) La Escuela de Capacitación Judicial como entidad encargada de la capacitación judicial debe contribuir a la eficiencia y eficacia de la administración de justicia, atendiendo de manera permanente las necesidades reales de capacitación de sus operadores mediante diferentes formas del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que debe enfocar parte de sus recursos económicos en proyectos que hagan honor a la publicidad del nuevo proceso civil y mercantil, con esto podrían propiciarse espacios para que jueces, magistrados y litigantes intercambien sus experiencias en la aplicación de la declaración de parte y desarrollo de la etapa probatoria laboral, lo que les permitiría actualizar sus conocimientos en áreas que han experimentado cambios normativos o jurisprudenciales. Al cumplirse dicho supuesto podrían evitarse prevenciones, inseguridad jurídica y la dilación en los procesos.

d) A las partes en el proceso laboral se le recomienda informarse sobre la figura jurídica “Declaración de Parte” ya que esto les permitirá evitarse prevenciones en el desarrollo del proceso, así mismo les permitirá fortalecer su trabajo profesional, a saber: en particular las Audiencias Preliminar y

Probatoria y, en general, los principios e institutos básicos del Código Procesal Civil y Mercantil.

e) Los evaluadores del Consejo Nacional de la Judicatura deben observar y verificar la existencia de diversidad de criterios por parte de los jueces y magistrados en materia laboral, a fin de buscar soluciones que permitan unificar los mismos, evitando que los juzgadores creen criterios propios, que de una manera u otra afecten la eficiencia y eficacia del proceso laboral.

f) Se recomienda la creación de una Ley Procesal del Trabajo que regule el proceso laboral salvadoreño respetando la naturaleza jurídica de éste, en razón de ser menester independizar el proceso laboral del proceso común y evitar de esa manera los problemas que conllevan el intento de armonizar dos procesos de naturaleza completamente contraria entre sí.



### 7.3 Bibliografía.

#### LIBROS:

**ALSINA, Hugo**, *“Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial”*, Segunda Edición, Ediar. Soc. Anón. Editores, Tomo III, Buenos Aires, 1961.

**BERTRAN GALINDO, Francisco**, *“El proceso Oral”*, Primera Edición, Editorial UCA, El Salvador, Agosto de 2005,

**CARDOSO ISAZA, Jorge**, *“Pruebas Judiciales”*. Cuarta Edición, Bogotá, 1986, Ediciones Librería Profesional.

**COUTURE, Eduardo**, *“Estudios de Derecho Procesal Civil”*, tomo I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1979.

**DE SANTO, Victor**, *“El Proceso Civil”*, tomo IV, Editorial Universidad Buenos Aires, 1985.

**HERNÁNDEZ VALLE, Rubén**, citado por Francisco Bertrand Galindo y otros en el *“Manual de Derecho Constitucional”*, Talleres Gráficos UCA, 1992.

**MENJIVAR, Héctor Ulises**, *“La Esencia del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño amenazada por la Aplicación Supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil”*.

**MONTERO AROCA, Juan**, *“Derecho Jurisdiccional I parte General”*, Séptima Edición, Valencia, 1997.

**MONTERO AROCA Juan**, *“Introducción al Proceso Laboral”*, 5º Edición, Editorial Marcial Pons, Madrid 2000.

**PAILLAS, Enrique**, *“Estudios de Derecho Probatorio”*, Primera Edición, 1991.

**VELLOSO ALVARADO, Adolfo**, *“La prueba Judicial: Reflexiones Críticas sobre la Confirmación Procesal”*, Colombia, Universidad del Rosario, 2010.

TESIS:

**DEL CID CARCAMO, Kenia Ercilia** y otros, *“La Declaración de Parte como Medio de obtener la Confesión en el Proceso Laboral”*, UES, 2011.

**PERALTA VILLATORO, Ibeth Xiomara**, *“La Eficacia de la Prueba por Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo”*, Universidad El Salvador, año 2008.

**SALAZAR, Marta Yolanda**, *“La prueba por confesión en Materia Civil”*, Universidad El Salvador, 1980.

LEGISLACIONES:

Constitución de la República

Código Procesal Civil

Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles

Código de Trabajo

Ley sobre Accidentes de Trabajo

Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales.

Ley sobre Conflictos Colectivos de Trabajo.

Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales.

Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo.

DICCIONARIOS:

**ESCRICHE Joaquín**, *“Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia”*, Imprenta de la Vda. De Ch. Bouret, Paris, 1925.

**OSSORIO, Manuel**, *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”* Editorial Heliasta S.R.L, Buenos Aires, Argentina.

PAGINAS WEB:

**PASCO COSMÓPOLIS, Mario**, *“Forum Internacional, El Proceso Laboral”*, Conferencia Principios del derecho del trabajo, <http://www.congreso.gob.pe>, 2009

# ANEXOS

**Anexo N° 1**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ENTREVISTA DE LA INVESTIGACIÓN DENOMINADA:**

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA DECLARACIÓN DE PARTE Y LA ABSOLUCIÓN DE POSICIONES EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO”**

Cédula de entrevista dirigida a Jueces de lo Laboral que tienen jurisdicción en San Salvador, facultados para aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil.

**El objetivo** de la presente es determinar los diversos criterios que poseen los jueces sobre la práctica de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones como medios de prueba en el proceso laboral salvadoreño.

Con el mayor respeto se le solicita responder de forma objetiva el presente cuestionario.

1-¿En cuál Juzgado ejerce sus funciones?\_\_\_\_\_

2- ¿Cuánto tiempo posee de laborar en el juzgado?\_\_\_\_\_

3- ¿En éste tribunal se aplica la figura de Declaración de Parte?\_\_\_\_\_

4- ¿Aplica actualmente el pliego de posiciones?\_\_\_\_\_

5-En su opinión, ¿El Código Procesal Civil y Mercantil, eliminó la figura del pliego de posiciones?\_\_\_\_\_

6- ¿Fue usted convocado a capacitaciones sobre la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil?\_\_\_\_\_

7- Según su experiencia; ¿Las capacitaciones brindadas por la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura han sido las adecuadas?:\_\_\_\_\_

8- Según su conocimiento, ¿Han sido uniformes los criterios impartidos por los capacitadores del Consejo Nacional de la Judicatura?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9-¿Considera usted que el Consejo Nacional de la Judicatura debió haber convocado a más capacitaciones sobre la supletoriedad del C.P.C M.?\_\_\_\_\_

10- En su opinión; ¿Por qué no se crean programas de capacitación y orientación dirigidas a toda la población jurídica sobre el tema?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11- ¿Considera usted, que la adecuada información sobre la supletoriedad del Procedimiento Civil al Proceso laboral, permite la eficaz resolución de conflictos jurídicos laborales?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12-En su opinión, ¿se ha originado confusión entre los litigantes al momento de practicar la Declaración de parte?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13- En su opinión, ¿Qué diferencias existen entre la declaración de parte y el pliego de posiciones?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14- ¿Qué semejanzas ha observado entre ambas figuras?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15- ¿Considera usted, que el principio de celeridad procesal es vulnerado al practicar la declaración de parte o absolución de posiciones?\_\_\_\_\_

16- Alguna recomendación o sugerencia, que podría agregar sobre el tema:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Anexo: 2

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ENTREVISTA DE LA INVESTIGACION DENOMINADA:**

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA DECLARACIÓN DE PARTE Y LA ABSOLUCIÓN DE POSICIONES EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO”**

Cédula de entrevista dirigida a magistrados de Cámaras de lo Laboral que tienen competencia en San Salvador.

**El objetivo** de la presente es determinar los criterios de los magistrados que conforman La Cámara de lo Laboral, sobre la práctica de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones, como medios de prueba en el proceso laboral salvadoreño.

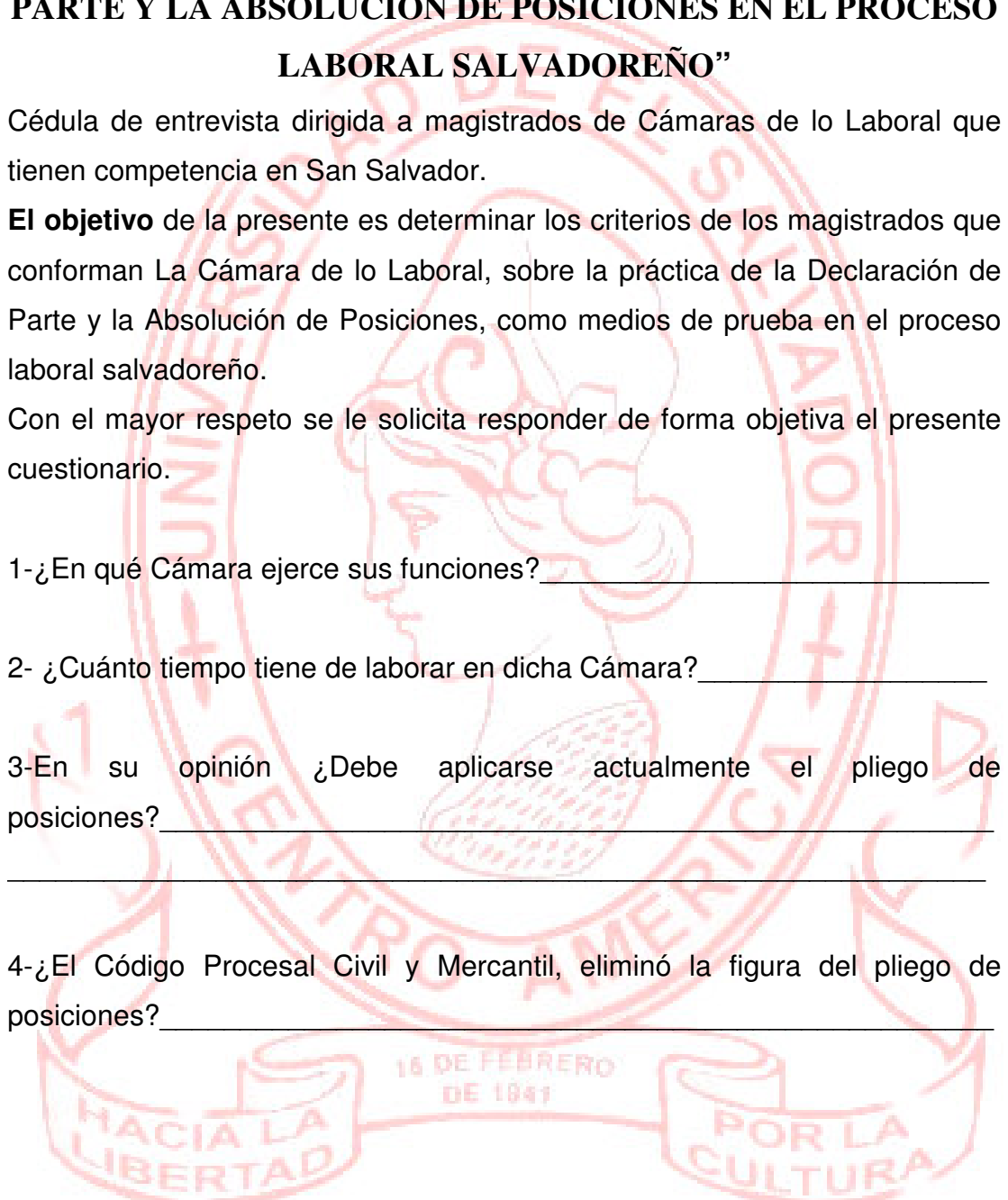
Con el mayor respeto se le solicita responder de forma objetiva el presente cuestionario.

1-¿En qué Cámara ejerce sus funciones? \_\_\_\_\_

2- ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en dicha Cámara? \_\_\_\_\_

3-En su opinión ¿Debe aplicarse actualmente el pliego de posiciones? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4-¿El Código Procesal Civil y Mercantil, eliminó la figura del pliego de posiciones? \_\_\_\_\_





5-¿Fue usted convocado a capacitaciones sobre la aplicación supletoria del código Procesal Civil y Mercantil?\_\_\_\_\_

6- Según su experiencia ¿Las capacitaciones brindadas por la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura han sido adecuadas?:\_\_\_\_\_

7 -Según su conocimiento, ¿Han sido uniformes los criterios impartidos por los capacitadores del Consejo Nacional de la Judicatura?\_\_\_\_\_

8- ¿Considera usted, que el Consejo Nacional de la Judicatura debió haber convocado a más capacitaciones sobre la supletoriedad del C.P.C. M?\_\_\_\_\_

9- En su opinión; ¿Por qué no se crean programas de capacitación y orientación dirigidas a toda la población jurídica sobre el tema?\_\_\_\_\_

10- ¿Considera usted, que la adecuada información sobre la supletoriedad del Procedimiento Civil al Proceso laboral, permite la eficaz resolución de conflictos jurídicos laborales?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11-¿En su opinión, se ha originado confusión entre los litigantes al momento de practicar la Declaración de parte?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12-¿Considera usted, que el principio de celeridad procesales vulnerado al practicar la declaración de parte o absolución de posiciones?\_\_\_\_\_

13- En su opinión, ¿Qué diferencias existen entre la declaración de parte y el pliego de posiciones?\_\_\_\_\_

14-¿Qué semejanzas ha observado entre ambas figuras?\_\_\_\_\_

15 -Según su experiencia, ¿Hay uniformidad de criterios entre los jueces de lo laboral de San Salvador sobre la aplicación de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones?\_\_\_\_\_

16-¿Considera usted que la unificación de criterios de los jueces de lo laboral, generaría seguridad jurídica para las partes procesales?\_\_\_\_\_

17-¿Cuál o cuáles son los criterios?\_\_\_\_\_

18- Tiene Alguna recomendación o sugerencia, que agregar sobre el tema:

---

---

---

Anexo: 3

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ENTREVISTA DE LA INVESTIGACION DENOMINADA:**

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA DECLARACIÓN DE PARTE Y LA ABSOLUCIÓN DE POSICIONES EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO”**

Cédula de entrevista dirigida a litigantes de los Juzgados de lo Laboral.

**El objetivo** de la presente es determinar los criterios de litigantes en materia Laboral, sobre la práctica de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones, como medios de prueba en el proceso laboral salvadoreño.

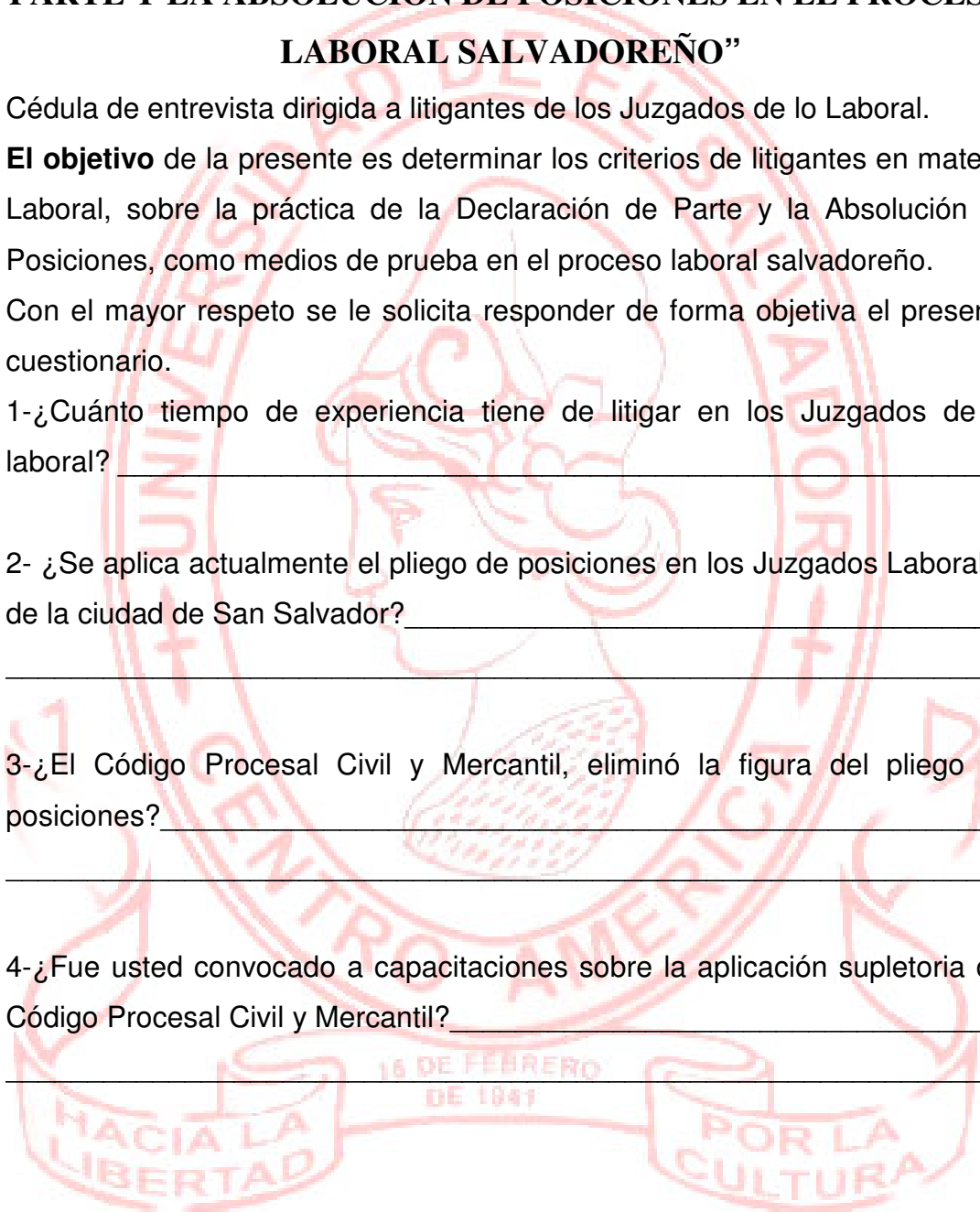
Con el mayor respeto se le solicita responder de forma objetiva el presente cuestionario.

1-¿Cuánto tiempo de experiencia tiene de litigar en los Juzgados de lo laboral? \_\_\_\_\_

2- ¿Se aplica actualmente el pliego de posiciones en los Juzgados Laborales de la ciudad de San Salvador? \_\_\_\_\_

3-¿El Código Procesal Civil y Mercantil, eliminó la figura del pliego de posiciones? \_\_\_\_\_

4-¿Fue usted convocado a capacitaciones sobre la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil? \_\_\_\_\_



5-De ser positiva la respuesta a la pregunta anterior, responda ¿Considera adecuadas y suficientes las capacitaciones brindadas por la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura?\_\_\_\_\_

---

---

6- En su opinión; ¿Por qué no se crean programas de capacitación y orientación dirigidas a toda la población jurídica sobre la Aplicación Supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia laboral?:\_\_\_\_\_

---

7 - ¿Considera usted, que la adecuada información sobre la supletoriedad del Procedimiento Civil y Mercantil al Proceso laboral, permite la eficaz resolución de conflictos jurídicos laborales?\_\_\_\_\_

---

8- En su opinión, ¿Se ha originado confusión entre los litigantes al momento de practicar la Declaración de parte?\_\_\_\_\_

---

9-¿Se ha enfrentado a diversidad de criterios por parte de los Jueces y Magistrados en materia laboral, en cuanto a la aplicación del pliego de posiciones y la Declaración de Parte?\_\_\_\_\_

---

10- ¿Qué criterios carecieron de uniformidad?\_\_\_\_\_

---

---

11-¿Considera usted, que el principio de celeridad procesal, es vulnerado al practicar la declaración de parte o absolucón de posiciones?\_\_\_\_\_

---

---

12-En su opinión, ¿Qué diferencias existen, entre la declaración de parte y el pliego de posiciones?\_\_\_\_\_

---

13-¿Qué semejanzas observa entre ambas figuras?\_\_\_\_\_

---

14-¿Considera que la unificación de criterios de los jueces de lo laboral, generaría seguridad jurídica para las partes procesales?\_\_\_\_\_

---

---

15 - Tiene alguna recomendación o sugerencia, que podría agregar sobre el tema: \_\_\_\_\_

---

---

Anexo: 4

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ENTREVISTA DE LA INVESTIGACION DENOMINADA:**

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA DECLARACIÓN DE PARTE Y LA ABSOLUCIÓN DE POSICIONES EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO”**

Cédula de entrevista dirigida a Catedráticos en materia laboral de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

**El objetivo** de la presente es determinar los diversos criterios de los catedráticos en materia Laboral de la mencionada facultad, sobre la práctica de la Declaración de Parte y la Absolución de Posiciones, como medios de prueba en el proceso laboral salvadoreño.

Con el mayor respeto se le solicita responder de forma objetiva el presente cuestionario.

1-¿Cuánto tiempo de experiencia tiene de impartir la materia laboral en esta Universidad? \_\_\_\_\_

2- ¿Se aplica actualmente el pliego de posiciones en los Juzgados Laborales de la ciudad de San Salvador? \_\_\_\_\_

3-¿El Código Procesal Civil y Mercantil, eliminó la figura del pliego de posiciones? \_\_\_\_\_

4-¿Fue usted convocado a capacitaciones sobre la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil? \_\_\_\_\_

5- De ser positiva la respuesta a la pregunta anterior, responda ¿Considera adecuadas y suficientes las capacitaciones brindadas por la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura?\_\_\_\_\_

---

6- En su opinión; ¿Por qué no se crean programas de capacitación y orientación dirigida a toda la población jurídica sobre la Aplicación Supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia laboral?:\_\_\_\_\_

---

---

7 -¿Considera usted, que la adecuada información sobre la supletoriedad del Procedimiento Civil y Mercantil al Proceso laboral, permite la eficaz resolución de conflictos jurídicos laborales?\_\_\_\_\_

---

---

8- En su opinión, ¿Se ha originado confusión entre los litigantes al momento de practicar la Declaración de parte? \_\_\_\_\_

---

---

9-¿Conoce usted la diversidad de criterios de los Jueces y Magistrados en materia laboral, en cuanto a la aplicación del pliego de posiciones y la Declaración de Parte? \_\_\_\_\_

10- ¿Qué criterios carecieron de uniformidad? \_\_\_\_\_

---

---

11-¿Considera usted, que el principio procesal de celeridad es vulnerado al practicar la declaración de parte o absolucón de posiciones?\_\_\_\_\_

---

12-En su opinión, ¿Qué diferencias existen, entre la declaración de parte y el pliego de posiciones?\_\_\_\_\_

---

13-¿Qué semejanzas observa entre ambas figuras?

---

---

14-¿Considera que la unificación de criterios de los jueces y magistrados de lo laboral, generaría seguridad jurídica para las partes procesales?\_\_\_\_\_

---

15- ¿Cómo quedan los Artículos que se refieren a la absolucón de posiciones en el Código de Trabajo, luego de ser sustituida ésta figura por la Declaración de Parte?\_\_\_\_\_

---

---

16 - Tiene alguna recomendación o sugerencia, que podría agregar sobre el tema: \_\_\_\_\_

---

---