

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2013
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



TEMA

**ANALISIS CRITICO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN LA PROPUESTA
DE ANTEPROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR

**ARÉVALO BURGOS, MARLON ANTONIO
CRUZ GIRÓN, SAMUEL
MARTÍNEZ FIGUEROA, MELVIN ERNESTO**

**LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE
DIRECTOR DE SEMINARIO**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO 2014.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MSC. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

VICERRECTORA ACADÉMICO

LICENCIADO OSCAR NOÉ NAVARRETE

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

DRA. ANA LETICIA ZABALETA DE AMAYA

SECRETARIA GENERAL

LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO

DECANO

LICENCIADO DONALDO SOSA PREZA

VICEDECANO

LICENCIADO OSCAR ANTONIO RIVERA MORALES

SECRETARIO

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICENCIADO JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE

DIRECTOR DE SEMINARIO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	2
1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	
1.3.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.	
1.3.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL.	
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.	
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	
1.6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.	
1.6.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.	
1.6.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	11
CAPÍTULO II	
GENERALIDADES DE LA PRUEBA.....	13
2.1. GENERALIDADES.	
2.2. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL.....	14
2.2.1. PRIMERA ETAPA.	
2.2.2. SEGUNDA ETAPA.....	16
2.2.3. TERCERA ETAPA.....	18
2.2.4. CUARTA ETAPA.....	19
2.2.5. QUINTA ETAPA.....	21
2.2.6. SEXTA ETAPA	24
2.2.7. SÉPTIMA ETAPA.....	26
2.3. HISTORIA SOBRE EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO EN EL SALVADOR.....	27
2.4. CONCEPTO DE PRUEBA.....	30

2.5. RESEÑA HISTÓRICA DE LA PRUEBA.....	32
2.5.1. EL DERECHO EN MESOPOTAMIA	33
2.5.2. PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LAS PRUEBAS	35
2.5.2.1. LAS LEYES DE ESUNNA.	
2.5.2.2. CÓDIGO DE HAMMURABI.....	37
2.5.2.3. EDICTO DE AMMISADUCA.....	38
2.5.2.4. LEYES ASIRIAS MEDIAS.	
2.5.2.5. CÓDIGO DE MANÚ	39
2.5.2.6. LAS PRUEBAS JUDICIALES EN GRECIA.....	40
2.5.2.7. LAS PRUEBAS JUDICIALES EN ROMA.	
2.5.2.7.1. DERECHO ROMANO ARCAICO.	
2.5.2.7.2. ANTIGUO PROCESO ROMANO.....	42
2.5.2.7.3. ETAPA DEL IMPERIO ROMANO.	
2.5.2.7.4. EL PERÍODO DE JUSTINIANO.....	43
2.5.2.7.5. EL PROCESO Y LAS PRUEBAS JUDICIALES EN ROMA DESPUÉS DE JUSTINIANO.....	45
2.5.2.8. LAS PRUEBAS JUDICIALES EN EUROPA DESPUÉS DEL IMPERIO ROMANO.....	46
2.5.3. HISTORIA DE LA PRUEBA EN EL SALVADOR.....	49
2.6. CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA.....	52
2.6.1. TEORÍA SEGÚN SU FUNCIÓN.	
2.6.2. TEORÍA SEGÚN EL MODO COMO SE RINDEN.....	53
2.6.3. TEORÍA SEGÚN EL MOMENTO EN QUE SE PRODUCEN.	
2.6.4. TEORÍA SEGÚN EL MOMENTO EN QUE SURGE.	
2.6.5. TEORÍA SEGÚN SU NOMINACIÓN.....	54
CAPÍTULO III	
PRINCIPIOS GENERALES QUE INFORMAN AL DERECHO PROCESAL	
3.1. GENERALIDADES.....	55
3.1.1. PRINCIPIO TUTELAR.....	57

3.1.2. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.....	58
3.1.3. PRINCIPIO DE ORALIDAD.	
3.1.4. PRINCIPIO DEL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO O DE OFICIOSIDAD.....	59
3.1.5. PRINCIPIO DE ANTI FORMALIDAD.	
3.1.6. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN PROCESAL.....	60
3.1.7. PRINCIPIO DE SENCILLEZ.....	61
3.1.8. PRINCIPIO DE GRATUIDAD.	
3.1.9. PRINCIPIO DE CELERIDAD.....	62
3.1.10. PRINCIPIO DE IGUALDAD.	
3.1.11. PRINCIPIO DE INICIATIVA A CARGO DE LAS PARTES.....	63
3.1.12. PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN.....	64
3.1.13. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD DE LA PRUEBA.	
3.1.14. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.....	65
3.1.15. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.	
3.1.16. PRINCIPIO DE DIRECCIÓN Y ORDENACIÓN DEL PROCESO.....	66
3.1.17. PRINCIPIO DE LEALTAD, BUENA FE Y PROBIDAD PROCESAL.....	67
3.1.18. PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL.	
3.2. PRINCIPIOS PROPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	68
3.2.1. PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO.	
3.2.2. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.....	69
3.2.3. PRINCIPIO DE INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.	
3.2.4. PRINCIPIO SANEADOR.....	70
3.2.5. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.....	72
3.2.6. PRINCIPIO DE ULTRAPETITIVIDAD.	
3.2.7. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.....	73
3.2.8. PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN.	
3.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRUEBA EN EL PROCESO	

LABORAL SALVADOREÑO.....	74
3.3.1. PRINCIPIO DE NECESIDAD DE LA PRUEBA.	
3.3.2. PRINCIPIO DE EFICACIA JURÍDICA Y LEGAL DE LA PRUEBA...	75
3.3.3. PRINCIPIO DE COMUNIDAD DE LA PRUEBA.....	76
3.3.4. PRINCIPIO DEL INTERÉS PÚBLICO DE LA PRUEBA.....	77
3.3.5. PRINCIPIO DE LEALTAD Y PROBIDAD O VERACIDAD.	
3.3.6. PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN DE LA PRUEBA.....	78
3.3.7. PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE LA PRUEBA.....	79
3.3.8. PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD DE LA PRUEBA.	
3.3.9. PRINCIPIO DE LA FORMALIDAD Y LEGITIMIDAD DE LA PRUEBA.....	80
3.3.10. PRINCIPIO DE LA PRECLUSIÓN DE LA PRUEBA.	
3.3.11. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN DE LA PRUEBA.....	81
3.3.12. PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD DE LA PRUEBA.....	82
3.3.13. PRINCIPIO DE LA ORIGINALIDAD DE LA PRUEBA.	
3.3.14. PRINCIPIO DE LA CONCENTRACIÓN DE LA PRUEBA.....	83
3.3.15. PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE LA PRUEBA.	
3.3.16. PRINCIPIO DE IDONEIDAD DE LA PRUEBA.....	84
3.3.17. PRINCIPIO DE LICITUD DE LA PRUEBA.	
3.3.18. PRINCIPIO DE LA OBTENCIÓN COACTIVA DE LA PRUEBA.....	85
3.3.19. PRINCIPIO DE INMACULACIÓN DE LA PRUEBA.	
3.3.20. PRINCIPIO DE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA.....	86
3.3.21. PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.	
3.3.22. PRINCIPIO DE ORALIDAD O DE LA ESCRITURA.....	87
3.3.23. PRINCIPIO INQUISITIVO EN LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA.....	88
CAPÍTULO IV	
LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO	
4.1. MEDIOS PROBATORIOS.....	89

4.1.1. UBICACIÓN PROCESAL.....	90
4.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.	
4.1.3. OBJETO DE LA PRUEBA.....	91
4.1.4. HECHOS DISPENSADOS DE PRUEBA.....	92
4.1.5. CARGA DE LA PRUEBA.....	93
4.2. LA PRUEBA Y LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PCPT.....	94
4.2.1. PRUEBA INSTRUMENTAL.	
4.2.2. DECLARACIÓN DE PARTE.....	96
4.2.2.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA DECLARACIÓN DE PARTE....	98
4.2.3. PRUEBA TESTIMONIAL.....	100
4.2.4. PRUEBA PERICIAL.....	101
4.2.5. RECONOCIMIENTO JUDICIAL.....	104
4.2.6. MEDIOS DE ALMACENAMIENTO Y REPRODUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	105
4.3. PROPOSICIÓN, ADMISIÓN Y PRODUCCIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PCPT.....	106
4.3.1. PROPOSICIÓN.	
4.3.1.1. OTRAS OPORTUNIDADES DE OFRECER PRUEBA.....	110
4.3.1.1.1. AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA.....	111
4.3.1.1.2. MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA.	
4.3.1.1.3. AUDIENCIA DE JUICIO.....	112
4.3.2. ADMISIÓN.	
4.3.3. PRODUCCIÓN.....	114
4.4. PRESUNCIONES.....	120
4.4.1. PRESUNCIÓN DE ADEUDOS.....	122
4.4.2. PRESUNCIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	123
4.4.3. PRESUNCIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O RIESGO PROFESIONAL.....	124
4.4.4. PRESUNCIÓN DE DESPIDO.	

4.4.5. PRESUNCIÓN DEL TIEMPO INTERMEDIO.....	125
4.4.6. PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DE UN CONTRATO.	

CAPÍTULO V

LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO.

5.1. VALORACIÓN DE LA PRUEBA.....	127
5.2. SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA.	
5.2.1. TARIFA LEGAL O PRUEBA TASADA.	
5.2.1.1. VENTAJAS DEL SISTEMA DE LA PRUEBA TASADA.....	129
5.2.1.2. DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE LA PRUEBA TASADA.....	130
5.2.2. SISTEMA DE LA ÍNTIMA CONVICCIÓN.....	131
5.2.2.1. VENTAJAS DEL SISTEMA DE LA ÍNTIMA CONVICCIÓN.....	133
5.2.2.2. DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE LA ÍNTIMA CONVICCIÓN.	
5.2.3. SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA.....	134
5.2.3.1. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA.....	136
5.2.3.2. VENTAJAS DEL SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA.....	138
5.2.3.3. DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA.	
5.3. SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL P.C.P.T.....	139
5.3.1. SISTEMA DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA QUE PREDOMINA EN EL PCPT.	

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES.....	143
6.2. RECOMENDACIONES.....	150
BIBLIOGRAFÍA.....	153

ABREVIATURAS Y SIGLAS

Cn.	CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA
Cc.	CÓDIGO CIVIL
Ct.	CÓDIGO DE TRABAJO
Cpcm.	CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL
Pcpt.	PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO
Sc.	SALA DE LO CONSTITUCIONAL
Ssc.	SENTENCIA SALA DE LO CONSTITUCIONAL
Sp.	SALA DE LO PENAL
Ssp.	SENTENCIA SALA DE LO PENAL
Sc.	SALA DE LO CIVIL
Ssc.	SENTENCIA SALA DE LO CIVIL
Sca.	SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Ssca.	SENTENCIA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
USAID	AGENCIA DE DESARROLLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

INTRODUCCIÓN

Los medios de prueba son las herramientas gracias a las cuales el juez se pone en contacto con hechos desconocidos para comprobarlos en base a razones o motivos que los mismos implicados proporcionan y que llevan al juez a la certeza de tales hechos. El Código de Trabajo contiene los medios de prueba a utilizar en un proceso laboral, que como instrumento esencial para el trabajador están claramente definidos en ese texto legal, estableciendo como tales a la confesión, las presunciones, los medios probatorios documentales, los dictámenes periciales, el reconocimiento o inspección judicial y la prueba testimonial.

El Proyecto de Código Procesal de Trabajo, en su considerando III, establece que “en la actualidad, resulta imperativo regular las normas procesales que garanticen la efectividad y los derechos de los trabajadores, empleador y demás sujetos del Derecho Laboral, que responda al contexto social y jurídico de las modernas corrientes procesales”.

El considerando IV expresa “que en consecuencia es conveniente actualizar, especializar y brindar autonomía a la norma procesal de trabajo en base a su propia naturaleza”. Por tal motivo, el presente trabajo de investigación pretende dar a conocer el sistema probatorio laboral en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, mediante un estudio de cada medio probatorio y su valoración en el proceso por el juez. Además, se da a conocer una breve definición de lo que es la prueba, las clases de prueba, las maneras correctas de su utilización. Y, sobre todo, la relevancia de las mismas dentro del proceso laboral, así como las variantes establecidas en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo.

Es así, que el contenido del documento está estructurado en seis capítulos, que se desglosan de la manera siguiente:

CAPÍTULO I: está conformado por una síntesis del diseño de investigación, que contiene el planteamiento del problema, su enunciado, la justificación, los objetivos que se pretendía alcanzar y las interrogantes a contestar. Así como también, los métodos y técnicas de investigación que se utilizaron durante el desarrollo de la temática.

CAPÍTULO II: contiene las generalidades de la prueba, se realizó un breve estudio de la evolución del Derecho Laboral retomando las diferentes etapas que éste ha sufrido hasta la actualidad; de igual manera se hace mención de la evolución del Derecho Laboral en El Salvador.

CAPÍTULO III: aquí se abordan los principios que fundamentan el derecho de los trabajadores en el proceso laboral salvadoreño; haciendo un estudio de los principios generales, los principios propios del proceso laboral, y los principios de la prueba en el mismo.

CAPÍTULO IV: en este capítulo se estudiaron los diferentes medios de prueba reconocidos por el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, los cuales son: La prueba instrumental, la declaración de parte, la prueba testimonial, la prueba pericial, el reconocimiento judicial y el medio de prueba de medios de almacenamiento y reproducción de información; se estudió también el momento procesal oportuno para proponer la prueba, la admisión, y la producción en audiencia de juicio. Finalmente se estudiaron las presunciones que regula el mencionado proyecto.

CAPÍTULO V: aquí se abordan los diferentes sistemas de valoración de la prueba dentro del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, determinando cuál es el de mayor aplicación y en qué momento se aplica cada uno.

CAPÍTULO VI: en este, se abordan las conclusiones a que se llegó en el transcurso de la investigación, así como las respectivas recomendaciones propuestas como resultado de dicha investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través del tiempo, la relación obrero-patronal ha sido objeto de estudio debido a que su existencia presupone la interrelación de dos partes que se necesitan mutua y recíprocamente; sin embargo, la historia muestra que en dicha relación no prima precisamente la armonía; cualquier conflicto laboral de gran magnitud puede incluso colocar al Estado en una situación de inestabilidad, en que la solución del mismo podría trascender inclusive al ámbito de lo político.

Es por esta razón que el Estado pone de manifiesto su interés creando la normativa laboral que busque la armonía entre empleadores y trabajadores y poniendo a disposición de éstos el sistema jurisdiccional idóneo que propicie la solución de los conflictos laborales.

El Derecho del Trabajo tiene por objeto regular las relaciones de los empleadores y trabajadores. Está compuesto por un conjunto de normas y principios de carácter sustantivo y procesal, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores y resolver toda clase de conflictos que se susciten entre empleador y empleado. Para esto se vale de un instrumento denominado proceso.

El Derecho del Trabajo en El Salvador nació sin normas procesales, pero con el desarrollo de dicho ordenamiento jurídico se originó la necesidad de crear leyes procesales para resolver los conflictos de trabajo, los cuales antes de esto fueron resueltos por medio de la legislación civil, y por ello sus resultados no correspondían a las corrientes políticas, económicas y sociales

que venían naciendo y que ejercieron gran influencia en el origen del Derecho del Trabajo. La normativa encargada de resolver los problemas laborales estaba en pugna con la finalidad del Derecho del Trabajo y con sus principios, además de ser resueltas por una jurisdicción administrativa debido a la carencia de tribunales especiales. Ello originó la creación de leyes tendientes a cambiar el estado de las cosas y a propugnar por la creación de una legislación procesal que se identificara con la finalidad del Derecho del Trabajo, singular y propia, para dilucidar las diferencias laborales.

En 1949 se creó la primera ley procesal de trabajo, denominada Ley Especial de Procedimientos de Conflictos Individuales de Trabajo, que significó un progreso en el Derecho Laboral, ya que de nada habría servido la legislación sustantiva existente sin una herramienta procesal que la impulsara. Esta ley sufrió reformas sucesivas, porque se fueron notando sus fallas, pero estuvo vigente hasta diciembre de 1960, año en que la Junta Revolucionaria de Gobierno dió una nueva legislación procesal que fue reformada por otra dictada dos meses después. Esta última estuvo vigente hasta que se creó el Código de Trabajo.¹

A nivel constitucional se reconoció la jurisdicción laboral desde el año 1950, en la Constitución Política de El Salvador; pero fue hasta 1961 que hubo tribunales de trabajo dependiendo del poder judicial, proliferaron las leyes y decretos a favor de los trabajadores del campo y la ciudad. Hasta que el 22 de enero de 1963, se dió el primer Código de Trabajo.² Este contenía muchos errores, por lo que el 23 de junio de 1972 se publicó el segundo

¹ RETANA, Francisco y Marcos Gabriel VILLACORTA, *Guía para el estudio de DERECHO LABORAL I y II*, S. Ed., Anexo, p. XIII.

² **UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Departamento de Derecho Público**, Curso de Derecho Laboral I. Recopilación de Separatas, Separata N°2 “Evolución de la Legislación de Trabajo en El Salvador”, tomada de los Apuntes de Clases impartidas, en 1969, por el Dr. Francisco Retana; S. Ed., San Salvador, El Salvador, 2009, p. 28.

Código de Trabajo, el cual está vigente actualmente y ha sufrido regular cantidad de reformas.

El Código de Trabajo contiene los parámetros básicos para el desarrollo de los procesos en materia laboral; así mismo, brinda los medios de prueba a utilizar para verificar la veracidad de los hechos.

En ese sentido consagra en su texto; la confesión, las presunciones, los medios probatorios documentales, los dictámenes periciales, el reconocimiento o inspección judicial, y la prueba testimonial; por medio de los cuales pretende garantizar los principios del Derecho Procesal del Trabajo y el debido proceso, con la finalidad de alcanzar una pronta y cumplida justicia. El sistema probatorio se considera pieza fundamental en los diferentes eslabones que componen el proceso laboral, y en este aspecto la legislación laboral salvadoreña se auxilió de la legislación civil.

El Código de Trabajo mismo, en su Art. 602, establece que para los juicios y conflictos de trabajo se aplicaría las disposiciones del Código de Procedimientos Civil es, mientras no existiera incompatibilidad entre la naturaleza de ambos, de ahí que la prueba en materia laboral, en cierta medida, se respaldó en la prueba que se practicaba en los procesos civiles, aunque esto no impedía que la sentencia fuera apegada a lo establecido en el Derecho Laboral como tal

La normativa procesal civil y mercantil que se encuentra vigente, vino a derogar el Código de Procedimientos Civiles de finales del siglo pasado, modificando el Derecho Procesal Salvadoreño. Lo anterior, debido a que introdujo normas y principios novedosos, en los que prevalece la inmediación y la oralidad en su aplicación, generando con ello modificaciones en todos los procesos y procedimientos que se apoyaban en el Derecho Procesal común. Esto representó un avance en materia procesal civil y mercantil, pero

en materia laboral no ha sido percibido; por el contrario, impera la resistencia a aplicar el nuevo ordenamiento procesal civil y mercantil; y al no aplicarlo, los pasos de oferta, admisión, producción y valoración de la prueba en materia laboral se han seguido rigiendo por las reglas del Código de Procedimientos Civiles derogado. Alegando los que se oponen a la nueva normativa que su aplicación podría desnaturalizar el proceso laboral, porque este está orientado por principios especiales que no son de Derecho Público y menos del Derecho Privado, y que de no aplicarse estos, se suprimiría el carácter tuitivo de los derechos de los trabajadores.

Por lo anterior, surgió la necesidad de una nueva normativa procesal laboral protectora de los derechos de la clase trabajadora.

La Constitución de la República, en el inciso final del Art. 52, relacionado con el Art. 2 literal “a” de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, reconoce esos derechos a los trabajadores y los beneficios que conlleva; además, establece que no solamente los derechos que enumera gozan de protección, sino también aquellos derechos que derivan de los principios de justicia social.

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La situación del problema se expresó con la interrogante siguiente: ¿QUÉ BENEFICIOS O PERJUICIOS TRAERÁ PARA LOS TRABAJADORES, EN MATERIA PROBATORIA, EL PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO?

Dicho lo anterior, la interrogante se planteó en forma de tema, el cual es: “ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO”

De la pregunta central se desprendieron las siguientes sub preguntas:

¿Qué innovación presentará el Proyecto de Código Procesal de Trabajo sobre las generalidades de la prueba?

¿Qué novedades sobre los medios de prueba se introducirán en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo?

¿Serán verdaderamente orales las audiencias?

¿Qué aportes presentará el principio de oralidad en la producción de la prueba en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo?

¿Cuáles serán los límites a la libertad probatoria que planteará el proyecto?

¿Cuáles serán las ventajas o desventajas de los medios de prueba en el proyecto, para el trabajador?

¿Qué perjuicios traerán para el trabajador los sistemas de valoración de la prueba que regula el proyecto? ¿Cuál sistema de valoración de la prueba predominará en el proyecto?

1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para que una investigación jurídica tenga eficacia en sus resultados, debe de estar delimitada en su ámbito espacial y temporal.

1.3.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se realizó en el Centro Judicial Integrado de Derecho Privado y Social, de San Salvador, porque es aquí donde se encuentra la mayoría de los juzgados de lo laboral.

1.3.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL

El estudio estuvo enfocado al análisis de la normativa procesal laboral contemplada en el PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO, el

cual fue presentado a la Asamblea Legislativa para su estudio y aprobación. Por lo cual, el trabajo se centró en los avances y cambios que se produjeron en el citado documento durante el período comprendido desde el primero de mayo de 2013 hasta el primero mayo de 2014.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Derecho Laboral en El Salvador, tal como se expresó en párrafos anteriores, surgió sin la parte procesal que estableciera los procedimientos en la fase probatoria, para hacer efectivas las demandas de los trabajadores; por esta razón, dicha fase se tramitaba de conformidad al Código de Procedimientos Civiles.

Las primeras leyes que regulaban los procedimientos laborales datan de 1927, cuando se crearon las juntas de conciliación, las que estuvieron funcionando un poco menos de veinte años, es decir, hasta el 12 de enero de 1946, año en que se creó el Departamento Nacional del Trabajo. Estos entes vinieron a jugar el rol de mediadores en los conflictos entre los trabajadores y sus patronos, por lo que no puede considerarse una jurisdicción de trabajo. La siguiente ley en el ámbito procesal laboral surgió el mismo año, y fue denominada “Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo”, de fecha 12 de enero de 1946; en ésta se definía la huelga y el paro, así como sus efectos legales.³

El mismo año se decretó otra ley denominada “Modo de Proceder en los Conflictos Individuales de Trabajo”,⁴ promulgada el 28 de febrero de 1946, otorgándole competencia para resolver los conflictos entre trabajadores y patronos a los inspectores departamentales de trabajo. El 29 de septiembre de 1949 se promulgó la “Ley Especial de Procedimientos para Conflictos

³ Ibíd. p. 10

⁴ Ibíd. p. 11

Individuales de Trabajo”; esta ley atribuyó a los delegados inspectores del trabajo, el conocimiento en primera instancia, de los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos.⁵

En 1961 se promulgaron dos leyes más en materia procesal laboral; la primera de ellas, el 28 de febrero, que se denominó “Ley Procesal de Trabajo”, que tenía como objeto uniformar los procesos laborales; y la segunda, denominada “Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo”, la cual se promulgó el 24 de abril del mismo año, y vino a derogar a la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo de 1946.⁶

En 1963, se creó el primer Código de Trabajo que incorporaba la parte procesal pero de forma incompleta, porque en lo relativo a la fase probatoria fundamentalmente, se remitía en gran medida al Código de Procedimientos Civiles. El 23 de junio de 1972, el cual está compuesto de dos partes una sustantiva y otra procesal, se promulgó el segundo Código de Trabajo que es el que está vigente hasta la actualidad, pero mantiene esa deficiencia en la fase probatoria, al remitirse al Código de Procedimientos Civiles.

Por lo anterior, siempre ha sido necesario remitirse al Derecho Común para llenar los vacíos que deja la parte procesal del Código de Trabajo.

La remisión de dicho proceso al Derecho Común conlleva a que los principios del Derecho Privado opaquen o invisibilicen, en el proceso laboral, los principios y valores que asisten al Derecho de los trabajadores; es decir, que al no existir una autonomía procedimental del Derecho Procesal del Trabajo se pueden ver vulneradas las garantías de la clase trabajadora, las cuales están reconocidas en la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales y las leyes secundarias.

⁵ Ibíd. pp.13-14

⁶ Ibíd. pp. 36-37.

Con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil se logró, al menos formalmente, la participación activa de los jueces en los procesos civiles y mercantiles, haciendo efectivo el principio de inmediación, su acercamiento a las partes en controversia y su participación en la producción de los medios de prueba en las audiencias, con lo cual se ha pretendido que el juez resuelva de mejor manera los hechos o casos que le sean presentados.

Esto ha sido aplicado en materia civil y mercantil, no así en materia laboral, ya que en la mayoría de los tribunales no ha sido aplicada la nueva normativa procesal por ser considerada contraria a la naturaleza del Derecho de los trabajadores.

Ante la falta de aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, en lo relativo a la prueba fundamentalmente, en el proceso laboral; y la existencia actualmente de un Proyecto de Código Procesal de Trabajo, era de vital importancia hacer un estudio de éste, con el fin de determinar si dicha normativa será beneficios para los derechos de la parte históricamente débil o desprotegida materialmente en la relación procesal laboral. Esto se puede lograr analizando la prueba en el proceso laboral, debido a lo esencial que ésta resulta para decidir sobre las acciones y excepciones en cualquier proceso.

En ese sentido, se pretendió exponer los avances del referido proyecto y también los posibles perjuicios si los hay. En otras palabras lo que se persiguió es establecer las ventajas y desventajas, para los derechos de los trabajadores, en materia probatoria, del Proyecto de Código Procesal de Trabajo y ver qué aportes propone en beneficio de la clase trabajadora.

Para tal fin, se tomó como parámetro la regulación de la prueba antes de la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil y la jurisprudencia

pertinente; la falta de aplicación de éste en el proceso laboral y lo novedoso que ofrece el Proyecto de Código Procesal de Trabajo. Los medios de prueba, tal como está estructurado el proceso laboral actualmente, según algunos expertos, beneficia a los trabajadores, debido a que éstos en la mayoría de ocasiones no cuentan con los medios para probar sus alegaciones, porque estos están en propiedad del empleador; por lo que la mayoría de los casos se ganan sólo con las presunciones que el trabajador tiene a su favor; en ese sentido, se aplica el principio de inversión de la carga de la prueba, obligando al empleador a desvirtuar las afirmaciones del trabajador. En el Proyecto de Código Procesal de Trabajo se regulan de manera diferente los medios de prueba con los que cuentan las partes, y se establece el procedimiento con el cual se producirán, dando un papel activo al juez en la apreciación de la prueba.

Para algunos aplicadores de justicia, esta nueva normativa, en vez de traer beneficios para los trabajadores, los pondría en una situación de desventaja, porque aunque el espíritu de la ley es mejorar los procesos a favor de los trabajadores.

Este nuevo cuerpo normativo se inspira en el Código Procesal Civil y Mercantil, en el que predomina la igualdad formal de las partes y deja de lado la parte proteccionista del Derecho del Trabajo. Con el presente estudio se trató de dilucidar si verdaderamente esta nueva normativa laboral puede beneficiar a los trabajadores, o si por el contrario, irá en detrimento de sus derechos consagrados en la Constitución, los instrumentos jurídicos internacionales y leyes secundarias. Con este estudio se buscó beneficiar a estudiantes de las ciencias jurídicas, dándoles esta investigación como insumo de futuros trabajos y tareas para forjarse como profesionales del Derecho; y también a los profesionales del Derecho que aún desconozcan el tema, en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Todo trabajo debe de contar con objetivos que definan el rumbo de la investigación, por o que en el presente estudio se plantearon los objetivos siguientes:

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Elaborar un estudio jurídico sobre las posibles ventajas y desventajas de los medios de prueba en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer cómo se ha venido regulando la prueba desde el surgimiento del Derecho Laboral en El Salvador.

Identificar los beneficios o perjuicios que ofrece el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, para los trabajadores, en materia probatoria.

1.6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1.6.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Entre los niveles de investigación alcanzados, se encuentran los siguientes:

1) Nivel Descriptivo: Debido a que se realizó un análisis de los medios probatorios en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, de manera ilustrativa, pues por la extensión de los mismos es difícil profundizar en cada uno de los aspectos que los conforman; fue de vital importancia hacer referencia al procedimiento completo, ya que a raíz del mismo se desprendió el punto específico que se analizó en la investigación.

2) Nivel Explicativo: Porque a raíz de la investigación se explican los conceptos básicos necesarios para comprender la verdadera problemática, y de esta forma abordar la misma desde diferentes enfoques, lo cual requiere

el conocimiento de la teoría, y el procesamiento de dichos conocimientos mediante los diferentes métodos y técnicas de investigación

3) Nivel Predictivo: En las Ciencias Sociales no se alcanza a predecir con precisión como sucede en las Ciencias Naturales, en las que existen fórmulas cuya aplicación vuelve predecibles los fenómenos. Sin embargo, como resultado de la investigación, se plasmó luego del estudio jurídico de los medios probatorios, las recomendaciones y conclusiones pertinentes para contribuir al desarrollo del conocimiento jurídico, en materia procesal laboral.

Con relación al tipo de investigación, ésta fue de tipo bibliográfica, ya que por lo novedoso de la regulación del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, en El Salvador, no se tiene antecedente de investigaciones previas sobre la prueba en el nuevo proceso laboral como institución en específico; sin embargo, existen documentos de la AGENCIA DE DESARROLLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USAID) que tratan de abordar la aplicación supletoria del proceso civil y mercantil al derecho laboral. Y se analizaron diversas fuentes secundarias de información como libros, tesis, revistas, leyes, etc.

1.6.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Los métodos, técnicas e instrumentos de investigación que se utilizaron para realizar la investigación, son los siguientes:

EL ANÁLISIS: Que consiste en descomponer el todo en sus partes, para identificar y estudiar cada uno de sus elementos, las relaciones entre sí y con el todo, por ello se abordó preliminarmente la prueba en general y luego cada medio de prueba en específico.

LA SÍNTESIS: Consistió en la operación inversa y complementaria al análisis por medio de la inducción, comenzando de la totalidad parcial para llegar a la

totalidad global, ya que una vez fueron estudiados cada uno de los medios de prueba en particular en sus diferentes etapas, se tuvo mayor conocimiento del tema en estudio y de esta forma fue más fácil comprender su incidencia, importancia, y las peculiaridades de la prueba en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo.

Recolección de información bibliográfica: para realizar la recolección de la información, se utilizaron materiales como: Libros de Derecho, Revistas Especializadas, Diccionarios Jurídicos, Recopilaciones de Leyes, etc. Este tipo de método necesita la utilización de las fuentes teóricas, que se obtuvieron con la visita a las diferentes bibliotecas como: La Biblioteca Judicial de la Corte Suprema de Justicia “Dr. Ricardo Gallardo”; la Biblioteca del Consejo Nacional de la Judicatura; la Biblioteca de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA). Además de tener acceso a los sistemas computarizados de las diferentes bibliotecas; redactar diversas fichas bibliográficas, y fichas de contenido, que versaron sobre los contenidos encontrados en las diferentes fuentes bibliográficas.

CAPÍTULO II

GENERALIDADES DE LA PRUEBA

2.1. GENERALIDADES

Antes de iniciar el estudio de la prueba en las diferentes etapas del proceso laboral, es necesario hacer referencia al Derecho Laboral en su aspecto sustantivo; pero sin profundizar en él; únicamente se tratará de forma brevísima su evolución, con la única intención de ubicar al lector para una mejor comprensión del mismo.

Para desarrollar este punto, se ha tomado como base el estudio realizado por el tratadista Mario de la Cueva⁷, quien divide la evolución del Derecho Laboral en cinco etapas (épocas); además, se utilizaron los apuntes de clase impartidas por el Doctor Francisco Retana⁸, a finales de la década de los años '60 del siglo pasado.

El profesor Retana dividía la historia del Derecho Laboral en siete etapas, y así se ha enseñado esta materia en El Salvador, más o menos durante los últimos cuarenta años, especialmente en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador; razón por la cual, en este trabajo se adopta esta división tal como se detalla a continuación.

La primera inicia con la Revolución Francesa de 1789, hasta las revoluciones europeas de 1848;

La segunda está conformada por las revoluciones europeas;

⁷ **DE LA CUEVA, Mario**, *"Derecho Mexicano del Trabajo"*, 3° Edición, Editorial Porrúa, S.A. Av. Rep. Argentina, México, 1949. p.21

⁸ **UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Departamento de Derecho Público, Curso de Derecho Laboral I. Recopilación de Separatas, Separata N°1 "Conceptos Fundamentales de Derecho del Trabajo", tomada de "Apuntes de Clases", del **Dr. Francisco Retana**, S. Ed., San Salvador, El Salvador, 2009, Pp. 10-11.

La tercera está cubierta por la obra de Bismark y alcanza hasta finales del siglo XIX;

La cuarta etapa comprende desde Bismark hasta la Constitución de Weimar o Constitución Alemana de 1919; La quinta trata sobre la Constitución Alemana de 1919;

La sexta etapa está compuesta por el período comprendido entre las dos guerras mundiales. La séptima, desde la segunda guerra mundial hasta la actualidad.

2.2. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral pasó por diferentes etapas a través de su evolución, entre las cuales están las siguientes:

2.2.1. PRIMERA ETAPA

El Estado adoptó ciertas medidas de tipo asistencial, con la finalidad de proteger a los menores trabajadores y reducir la jornada de trabajo. Los decretos expedidos por los Estados europeos se referían exclusivamente al trabajo industrial; esa incipiente legislación fue consecuencia de la convicción que adquirieron los gobiernos de la miseria real de los trabajadores. En la elaboración de aquellas normas tuvieron escasa participación los obreros, debido a que permanecían desorganizados por la influencia de la Ley Chapelier, del Derecho Penal de Inglaterra y Francia, y porque su conciencia de clase comenzaba a surgir.⁹

Estas medidas fueron adoptadas por la influencia de las críticas realizadas al liberalismo, por un movimiento de pensamiento que el marxismo llamó “socialismo utópico”; en éste, se resaltaban algunas de las consecuencias

⁹ Ob.Cit. p. 22.

nocivas del liberalismo absoluto, como la miseria de los trabajadores, jornadas excesivas, los graves daños en su salud y la utilización de las mujeres y niños en las fabricas. Por lo que se argumentaba que los Estados corrían el peligro de transformarse en inmensos asilos de clases y capas sociales degeneradas; por estas razones, el gobierno inglés, en 1802, ordenó una encuesta para conocer las condiciones de vida de los obreros. Como consecuencia de esa encuesta, se promulgó el “Moral and Health act”¹⁰, (acto de salud y moralidad) que fue la fuente de inspiración de las legislaciones europeas; que no eran más que un conjunto de disposiciones de carácter moral, que tuvo como objeto matizar la crueldad bajo la que vivían los trabajadores en aquel momento, fundamentalmente las mujeres y los niños, debido crecimiento y desarrollo y la industrialización de Europa principalmente en Inglaterra.

Así, se prohibió el trabajo de los menores de ocho a diez años especialmente en las minas y en la industria de lana; prohibieron también el trabajo nocturno de los niños y jóvenes; se ordenó que se diera a los niños el tiempo necesario para que concurrieran a la Escuela.

También fijaron el domingo como día de descanso semanal y previeron un principio de vigencia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

Algunas legislaciones otorgaron incluso autorizaciones a los obreros para vigilar el cumplimiento de los preceptos legales, con lo que tuvo origen el movimiento en favor de la inspección del trabajo. En esta reglamentación se encuentran algunos caracteres del Derecho del Trabajo, pero no era un verdadero Derecho del Trabajo, pues todavía no surgía como un conjunto de derechos y garantías para el trabajador, sino que era un grupo de disposiciones asistenciales exigidas por la moral de esa época.

¹⁰ Ob.Cit. p.11.

2.2.2. SEGUNDA ETAPA

Este periodo significa el nacimiento y formación del derecho de los trabajadores, es el periodo de la lucha contra el capital y el Estado su fiel aliado. Esta lucha se libró en dos grandes campos:

El físico, que comprende desde arremeter contra los centros de trabajo y sus herramientas; por ejemplo, la destrucción de maquinaria, hasta enfrentamientos violentos con las autoridades.

El otro campo es el ideológico, en el que juegan un papel importantísimo algunos autores, entre ellos Simón de Sismondi,¹¹ que no obstante pertenecer a la doctrina liberal, realizó importantes críticas al sistema. Que influyeron muchísimo en el sentir de la clase trabajadora, y posteriormente se materializó a través de las grandes manifestaciones de la clase trabajadora.

También aportó lo suyo el movimiento denominado por Carlos Marx “socialismo utópico”, que fue el que provocó la revolución cartista¹² en Inglaterra en 1839, denominada así porque su accionar consistió en redactar documentos o cartas dirigidas al parlamento con una serie de peticiones encaminadas a cambiar el modo de producción imperante y la injusticia de que eran objeto los trabajadores. Este movimiento revolucionario luchó hasta 1849, cuando realizó su último intento y fue aniquilado por la fuerza. La obra de Carlos Marx y Engels, “El Manifiesto Comunista”¹³, fue la que convenció a

¹¹ **SISMONDI, citado por DE LA CUEVA, Mario**, atacó la idea de que el equilibrio económico llevaba al pleno empleo y a la felicidad. Su análisis se basa en las deficiencias del sistema de competencia. Este no genera el bienestar general sino más bien una concentración de riquezas que polariza a la población. Esta consecuencia provoca además sobreproducción y crisis debido al desequilibrio entre la cantidad de asalariados y los capitalistas. *Ibíd.* p. 26

¹² El 4 de febrero de 1839 se organizó en Londres la convención cartista, con 53 delegados, compuesta principalmente por dos partidos; el *partido de la fuerza moral* y el *partido de la fuerza física*. *DE LA CUEVA, Mario*, op.cit. p. 29

¹³ *Ibíd.* p. 33

los trabajadores de que son una clase y que existía una lucha de clases, que nadie más cambiaría el estado de las cosas si no eran ellos, que el reinado de la burguesía sólo era una etapa para alcanzar el socialismo y que eran ellos los responsables de acelerar ese proceso, entre otras cosas; esto fue lo que motivó las revoluciones de Francia en 1848 y en Alemania al mismo tiempo.

Surgió así la revolución antes mencionada en Francia y consiguió cambiar la forma de gobierno, liquidando a la Monarquía Borbónica y estableció la República, inmediatamente forzaron cambios en lo social y con ello lograron grandes avances en el Derecho del Trabajo, pero la reacción de la burguesía no se hizo esperar y comenzó a criticar las políticas sociales de ese gobierno hasta lograr la supresión de algunas conquistas de los trabajadores. Después de varios disturbios, al igual que en Inglaterra, el régimen individualista y liberal salió triunfante y con ello la evolución del Derecho Laboral se detuvo nuevamente.¹⁴

Con la llegada de Napoleón III en 1851,¹⁵ pareció revivir el Derecho del Trabajo, pero sin mayor progreso, porque este gobernante lo único que hizo fue matizar la legislación de trabajo y atenuar las sanciones para los trabajadores; pero siempre fue un Derecho del Trabajo orientado por principios liberales; lo que resulta lógico, pues estas acciones no fueron impulsadas por los trabajadores, sino por el Emperador, para que el proletariado apoyara a su gobierno y contrarrestar así las fuerzas de la burguesía. La revolución alemana estaba destinada al fracaso; esto porque las burguesías prusiana y austriaca, amedrentadas por lo que sucedía en Francia, no se apoyaron en el proletariado para conseguir el cambio de régimen político. Luego de algunos levantamientos y de la promesa de los

¹⁴ Ibíd. p. 34

¹⁵ Ibíd. p. 35

gobiernos de formular una nueva Constitución, volvieron a determinar la situación los señores feudales, poco se hizo en materia de trabajo, y lo único que se logró fue la liberación de los campesinos de la servidumbre.¹⁶

2.2.3. TERCERA ETAPA

La industria alemana comenzó a desarrollarse en la segunda mitad del siglo XIX, si bien la inglesa la aventajaba, los técnicos alemanes pronto dieron notables avances que la hicieron entrar en competencia directa; el progreso alemán produjo un intenso movimiento obrero orientado por el manifiesto comunista e impulsado por Fernando Lassalle.

Esto representaba un gran peligro para el adelanto industrial, pues la creciente agitación amenazaba con destruir la paz social y detener por huelgas y movimientos obreros, el trabajo normal en las fábricas.

Lo anterior hizo reflexionar al gobierno alemán y fue así como el Primer Ministro Bismark, realizó una profunda reforma y producción legislativa en materia de trabajo, obra que tuvo tres grandes objetivos:

Detener el avance socialista que en Alemania era de enorme significación, incluso se afirma que en ningún lugar de Europa adquirió tanta fuerza el socialismo como en ese país. Mejorar las condiciones de vida de los obreros, como una especie de compensación de la burguesía alemana para mantener la paz, ante una inminente e inevitable conquista del proletariado. Garantizar a la industria alemana, condiciones que le permitieran competir con ventaja sobre otros países europeos, en especial con Inglaterra que dominaba el comercio internacional. Durante la época de Bismark se reguló la vida y trabajo de los obreros, especialmente de las mujeres y niños, se derogaron las penas y prohibiciones que había para las asociaciones de los

¹⁶ *Ibíd.* p. 35

trabajadores, no se reconoció el derecho de asociación profesional, sólo se quitó como pena.¹⁷

Una de las características de Bismark fue negar todo lo colectivo, quitarle a los trabajadores toda intervención en la regulación del trabajo, cosa que no fue aceptada por los trabajadores, quienes siguieron exigiendo el reconocimiento ilimitado del derecho de asociación profesional.

Lo anterior tuvo como consecuencia la promulgación, en 1878, de una ley anti socialista, que penaba las asociaciones y reuniones que pretendían cambiar el orden existente.¹⁸

La parte más importante de la gran obra de Bismark está constituida por el Seguro Social; es en Alemania donde por primera vez se dictó una legislación del Seguro Social bastante completa, con inclusión de todos los riesgos y con una orientación bien definida. Bismark dijo: “los trabajadores necesitan protección no sólo en lo personal y en el momento presente, sino que, también es necesario proteger a sus familias y prever el futuro”, esta fue la idea que determinó la creación del Seguro Social.

2.2.4. CUARTA ETAPA

Esta época se caracterizó por los esfuerzos de los trabajadores dirigidos a obtener el reconocimiento de las asociaciones profesionales, y por la celebración de contratos colectivos; puede afirmarse que éste es el período de lucha por la posibilidad del contrato colectivo de trabajo, y a través de él, de la creación y por la sola intervención de trabajadores y patronos de mejores condiciones de prestación de los servicios.¹⁹ En Inglaterra comenzó la lucha sindical después de la ley de 1812, dicha ley sancionaba con pena

¹⁷ Ob.Cit. p. 13.

¹⁸ Ibíd. p.13.

¹⁹ Ob. Cit. p. 40.

de muerte la destrucción de las maquinas; fue hasta el año de 1824 que el parlamento reconoció el derecho de asociación profesional, pero hasta 1862 se celebró el primer contrato colectivo para los trabajadores de lana.

En 1871, estalló en Francia el movimiento obrero denominado “la comuna de parís”, con el que el proletariado intentó adueñarse del poder, pero debido a la falta de ideas precisas y de dirección fracasó; sin embargo, este movimiento no fue en vano, porque tuvo repercusión en el ámbito estrictamente político partidario, y se convirtió en una lucha política, cuyo resultado fue que en 1884, se votó en el parlamento, a propuesta del partido republicano, la ley que reconoció el derecho de asociación profesional.

En Alemania estalló, en 1869, la gran huelga de mineros, que arrastró un contingente de cien mil hombres y la pugna entre Bismark y el nuevo Emperador Guillermo I, que pretendía gobernar con el pueblo, esto dió lugar a que dimitiera Bismark. El Káiser publicó un decreto convocando a un congreso internacional de Derecho Industrial, anunciando las bases de una nueva legislación. Ese congreso hizo algunas recomendaciones, y el Reichstag emprendió la revisión en 1869 respecto al descanso semanal, fijación de la jornada máxima, asistencia médica de urgencia, condiciones higiénicas de talleres y fábricas, protección más eficaz de las mujeres y niños y consejos de vigilancia integrados por trabajadores; en 1890 se creó una jurisdicción especial para la decisión de los conflictos individuales de trabajo.

La guerra de 1914²⁰ es el principio de las grandes transformaciones sociales acaecidas en Europa, Asia y América; durante el transcurso de la misma se produjeron las más grandes revoluciones del siglo XX, entre ellas la revolución bolchevique y la mexicana; y al terminar dicha guerra, se produjo otra revolución, que es la social demócrata de Alemania.

²⁰ Ob. Cit. p.40.

Todas estas produjeron cambios en el Derecho del Trabajo. Cabe mencionar que la revolución mexicana es la primera que elevó a la categoría de derechos sociales, garantizados por la Constitución de 1917, los principios e instituciones del Derecho del Trabajo. Mientras tanto, en Europa surgió la Constitución de Weimar en 1919, y se creó la Organización Internacional del Trabajo.

2.2.5. QUINTA ETAPA

La Constitución de Weimar fue la obra jurídica más importante de la primera postguerra mundial,²¹ fue promulgada por la Asamblea Nacional de Weimar el 11 de agosto de 1919; en ella se plasmaron los ideales de una social democracia y muchos de los anhelos de los trabajadores.

El principio de bienestar colectivo explica el contenido del capítulo quinto denominado “vida económica”, y en particular a dos de sus principios, el derecho de propiedad y la intervención del Estado en el fenómeno de la producción.

El derecho de la propiedad perdió el carácter de derecho absoluto que le dieron los romanos y que fueron conservados por el individualismo, transformándose la idea de propiedad privada absoluta a propiedad privada en función social. Extraordinaria importancia tienen las normas sobre la intervención del Estado en la producción, pues señalan una política de socialismo de Estado.

La falta de realización de los principios constitucionales y la política de los partidos, son dos de las causas de la caída del régimen y del arribo del gobierno nacional socialista. El Derecho del trabajo reprodujo los caracteres de la constitución de Weimar y lleva en consecuencia el sello ideológico de la

²¹ Ob.Cit.p.14.

social democracia, que en su tiempo fue el derecho más avanzado de Europa; permitió la organización de los trabajadores y apoyó su lucha para obtener mejores condiciones de trabajo.

El primer grupo de disposiciones está constituido por un conjunto de declaraciones, a las que corresponde ante todo el Art. 162, “el Estado alemán se convierte en el campeón de la reglamentación de trabajo”. Este precepto concuerda con el segundo punto del programa de Gotha, y facilitó en Alemania la labor de la Oficina Internacional del Trabajo.

La segunda declaración se encuentra en el Art. 163, “todo alemán tiene la obligación, hecha reserva de su libertad personal, de utilizar su fuerza intelectual y material en la forma que lo demande el bienestar de la colectividad”; el mismo artículo contiene una tercera declaración, “a todo alemán debe proporcionársele la posibilidad de que adquiera, mediante su trabajo, lo necesario para su subsistencia, y no siendo posible debe el Estado acudir en su ayuda”.

La primera parte de la última declaración recuerda el postulado francés del derecho a trabajar; y la segunda parte, consignó el seguro contra la desocupación, ampliamente justificado en el principio de que siendo el régimen capitalista el productor de la crisis que origina la falta de trabajo, toca al Estado impedir la miseria de los trabajadores.

La cuarta declaración está en el Art. 157, en el que se dispone que “el trabajo será objeto de especial protección del Estado”, dicho principio fue de gran trascendencia, pues además de señalar una política concreta al Estado, fue un estímulo para que los trabajadores elevaran multitud de reivindicaciones. Junto a estas declaraciones se encuentran en la Constitución importantes conquistas de los trabajadores. En primer término, el reconocimiento sin limitación alguna de la libertad y de la legitimidad de la asociación profesional

que se regula en el párrafo final del Art. 165; esto representa una gran conquista de la revolución obrera impuesta a los patronos, pues les fue arrancada antes que se promulgara la Constitución; por lo que la ley fundamental, vino únicamente a reconocer una situación ya lograda.

La consecuencia de esta situación legal fue la obligatoriedad de las relaciones colectivas; los empresarios adquirieron el deber jurídico de tratar con las asociaciones obreras todas las cuestiones relativas al trabajo, configurando así una nueva situación obrero-patronal; es así, que inició en Europa la época de superación de la relación individual de trabajo y la sustitución por la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios. A partir de ese momento, se desarrolló y fortificó un nuevo y amplísimo movimiento de organización de los trabajadores que desapareció con la llegada de Adolf Hitler al poder.

El Art. 159 reconoció la libertad de coalición a los trabajadores y a los patronos, lo que significó que la huelga y el paro pasaron a ser instituciones jurídicas.

La huelga ha recorrido tres etapas:

El Derecho Francés de principios del siglo XIX, que la castigó como delito por ser un acto contrario a los principios del liberalismo.

Las leyes de Napoleón III y de Bismark le quitaron el carácter delictuoso, pero la huelga era una simple situación de hecho, porque constituía una ruptura colectiva en los contratos de trabajo, y en consecuencia, podían los empresarios solicitar el auxilio de la fuerza pública para reanudar los trabajos con nuevos obreros; mientras que los trabajadores podían suspender cada uno su actividad, pero no podían suspender las actividades de la empresa.²²

²² Ob. Cit. p. 47

Su fuerza era únicamente la solidaridad de la clase trabajadora y la posibilidad de que la empresa no pudiera encontrar trabajadores pobres.

La tercera época es la consagración de la huelga como un derecho de los trabajadores, tanto más importante en Europa, por que el lok-out²³ permitía a los patronos el cierre colectivo de las empresas. Desde la Constitución de Weimar y al igual que en el Derecho mexicano, la huelga es un derecho de los trabajadores y el Estado debe garantizar ese derecho consistente en la facultad legal, otorgada a la mayoría de los trabajadores, para suspender la actividad de la empresa.

En el pasado podía el empresario solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar las labores con los trabajadores no huelguistas o con nuevos, pero después de Weimar, las mayorías obreras podían obtener el apoyo estatal para suspender los trabajos. La huelga se convirtió desde entonces en el arma fundamental en la lucha de la clase obrera para lograr su emancipación y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

2.2.6. SEXTA ETAPA

El período comprendido entre las dos grandes guerras mundiales, es el principio de la crisis que todavía hoy y con gran intensidad padece la humanidad, su caracterización es muy difícil, precisamente porque es el principio de una crisis histórica.²⁴

No obstante lo anterior, se sostiene que este período representa el apogeo de una nueva concepción del Derecho del Trabajo; es la época de la apatía por las relaciones individuales de trabajo, sustituyéndose por el Derecho Colectivo del Trabajo y la reglamentación colectiva de las condiciones de

²³ El Art. 159 reconoció el derecho de coalición a los trabajadores y patronos, lo que quiere decir que la huelga y el paro (lok-out) pasaron a la categoría de instituciones jurídicas.

²⁴ Ob.Cit. p.16-17.

prestación de los servicios, son varios los elementos que influyeron en la transformación.

En primer lugar, el derrumbe de los principios de la Escuela Económica Liberal, la guerra de 1914 cerró el ciclo de la historia de las escuelas económicas; aquella escuela fue sustituida por el intervencionismo de Estado, actitud que se observa hoy en día con mayor o menor intensidad en la mayoría de países del mundo.

En segundo lugar, las diversas modalidades del socialismo y del sindicalismo y aun el pensamiento social católico; no debe olvidarse que la Constitución de Weimar es obra, en gran parte, de la Social Democracia Alemana, partido político que era la representación del socialismo revisionista.

En tercer lugar, la prueba final de la falsedad del principio de la autonomía de la voluntad, creadora de relaciones individuales de trabajo, crítica realizada principalmente por los juristas de Francia e Italia. El cuarto elemento, actuando como factor principal en la creación de condiciones más humanas de prestación de servicios, es la acción colectiva de los trabajadores; la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo de trabajo alcanzan su época de gloria. En quinto lugar, el pensamiento y las instituciones contenidas en la Constitución de Weimar, creadora en Europa, como lo fue en América la Constitución mexicana, del nuevo Derecho Colectivo del Trabajo.

Otros rasgos de esta etapa son: el considerable desarrollo que tuvo el Derecho Internacional del Trabajo,²⁵ contribuyendo así al perfeccionamiento de las legislaciones nacionales; y el otro aspecto a destacar es el logro de la independencia por parte del Derecho del Trabajo del Derecho Civil o privado.

²⁵ **DE LA CUEVA, Mario**, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 3° Edición, Editorial Porrúa, S.A. Av. Rep. Argentina, México, 1949. p. 51

2.2.7. SÉPTIMA ETAPA

La segunda guerra mundial terminó con los dos grandes regímenes totalitarios, Alemania e Italia. Puede afirmarse que en este período resaltan cinco hechos fundamentales²⁶.

Los dos primeros son la aparición de las constituciones de Francia e Italia, estas dos naciones reafirmaron su fe en el Derecho del Trabajo, la primera declaró que los derechos del trabajador tienen el mismo rango de los viejos derechos naturales del hombre; las dos constituciones confirmaron los principios conquistados a la terminación de la primera Guerra Mundial y son la ratificación de un Derecho Colectivo de Trabajo que derivó de la Constitución de Weimar. Esos dos pueblos, Francia e Italia, han asegurado constitucionalmente la libertad y el derecho de asociación profesional y han elevado la huelga a un derecho de los trabajadores; las dos Constituciones enuncian la obligación del Estado de un Derecho del Trabajo que asegure mejores condiciones de vida. El tercer hecho, es la promulgación de las Constituciones alemanas, la de la zona occidental y la de la República Federal; las dos constituciones son transitorias y en consecuencia su influencia es relativa.

La Constitución de la zona occidental se limitó a unas pocas declaraciones, mientras que la segunda, particularmente en el aspecto económico, representa un marcado socialismo de Estado. El cuarto hecho, es la fuerza creciente del Derecho Internacional del Trabajo,²⁷ que trajo como consecuencia, la aspiración a una declaración universal de los derechos del trabajador.

²⁶ *Ibíd.* pp. 53-56

²⁷ Preámbulo de la Constitución francesa, aprobada el 28 de septiembre de 1946. La idea de la seguridad social es más amplia que el seguro social, pues no se limita a los trabajadores asalariados, sino a todas aquellas personas incapacitadas para el trabajo en general. *Ibidem.* p.53.

Por último, el quinto hecho importante de esta época es el nacimiento de la idea de la Seguridad Social. Es preciso mencionar que no son los únicos hechos de importancia pero se considera que para el objetivo propuesto, los anteriormente señalados son lo suficientemente ilustrativos.

2.3. HISTORIA SOBRE EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO EN EL SALVADOR

El reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1911, en los Arts. 46 y siguientes, establecía ya atribuciones para las juntas de conciliación; pero éstas se crearon hasta en 1927, por medio del Decreto Gubernativo del 15 de junio de dicho año, publicado tres días después en el Diario Oficial; tenían como finalidad procurar que, en cada caso que contemplaban las mismas leyes de trabajo, las partes conciliaran sus intereses.²⁸ Entre sus facultades más importantes se destacaban las siguientes: empeñarse que fuera fielmente cumplida la Ley de Accidentes de Trabajo y su Reglamento, lo mismo que las leyes y reglamentos de trabajo vigentes en aquella fecha.

Las juntas de conciliación son el antecedente de la jurisdicción laboral en El Salvador, aunque eran netamente administrativas, pero fue la primera autoridad en esta materia que aplicó las normas procedimentales; por lo que es correcto afirmar que aunque no existía jurisdicción laboral, ni un cuerpo normativo de carácter procesal, sí existían algunas normas procesales desde 1911, en el reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo, las cuales se materializaron hasta en 1927, con la creación de las juntas de conciliación. Las juntas²⁹ estuvieron funcionando un poco menos de diecinueve años, es decir, hasta el 7 de marzo de 1946, cuando entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 2 del 28 de febrero de ese mismo año.

²⁸ **RETANA, Francisco**, “Guía para el Estudio de Derecho Laboral I y II”, S.Ed, anexo V.

²⁹ *Ibíd.* anexos X y XI.

En este decreto se estableció el “MODO DE PROCEDER EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”; siendo ésta ley junto a la LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, las primeras leyes de carácter procesal laboral, en El Salvador.

La primera ley en el ámbito procesal laboral surgió en 1946, denominada “Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo” de fecha 12 de enero; en ésta se definía la huelga y el paro, así como sus efectos legales.³⁰

Así también, se dictó la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, destacando entre sus funciones: preparar la legislación del trabajo, recogiendo, coordinando y estudiando todos los datos relativos a las relaciones entre el capital y el trabajo; mantener y practicar la inspección y vigilancia en los establecimientos de trabajo en el país.

En este cuerpo normativo destacaba la figura del Inspector de Trabajo Departamental, el cual era también el presidente de la Junta Departamental de Conciliación que estaba conformada además por un representante patronal y otro que designaba el trabajador. Esta junta procuraba el avenimiento entre las partes en discordia y proponía la solución que consideraba justa y equitativa; de no llegar a un acuerdo se remitía al Concejo Nacional del Trabajo, donde había un representante por cada parte en discordia y el director del departamento.

El 28 de febrero del mismo año, por Decreto Legislativo N° 2, publicado en el Diario Oficial del 7 de Marzo, se decretó otra ley denominada “Modo de Proceder en los Conflictos Individuales de Trabajo”,³¹ otorgándole competencia para resolver los conflictos entre trabajadores y patronos a los inspectores departamentales de trabajo. Esta ley establecía: que los

³⁰ Ibíd. anexo IX.

³¹ Ibíd. anexo X

reclamos, que de conformidad con las leyes de trabajo iniciaran o estuvieran pendientes de resolución entre empleados y empleadores, serían competencia de los respectivos inspectores departamentales de trabajo, esto por la extinción de las juntas de conciliación.

El 29 de septiembre de 1949 se crea la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, publicada al día siguiente en el Diario Oficial; esta ley atribuyó a los delegados inspectores del trabajo el conocimiento, en primera instancia, de los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos,³² así como los conflictos entre empleados y empleadores que surgieran por motivo de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y establecimientos comerciales e industriales; así también sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo y de la Ley de Protección a los Empleados de Comercio.

El 22 de diciembre de 1960, se emite la Ley Procesal de Trabajo, publicada en esa misma fecha en el diario oficial; esta vino a sustituir a la Ley Especial de Procedimientos de Conflictos Individuales de Trabajo de 1949, relacionada en el párrafo anterior. Esta Ley Procesal de Trabajo tuvo corta vigencia debido a los defectos en su contenido, por lo que fue necesario, más que una reforma, la creación de un nuevo cuerpo normativo.

Por esta razón es que mediante Decreto Legislativo del 28 de febrero de 1961, se dictó una nueva LEY PROCESAL DE TRABAJO, que tenía como objeto uniformar los procesos laborales y en sus considerandos destacaba: la ampliación del término de aportación de prueba de la primera instancia en los juicios laborales; y evitar en la medida de lo posible diferencias en los términos de citación, emplazamiento, período de prueba, recursos y otras diligencias, con la finalidad de que las partes tuvieran claro dichos

³² Ibíd. anexo XIII

procedimientos; buscaba brindarle a la clase trabajadora las garantías y derechos procesales en lo relativo a la carga de la prueba, ésto debido a su imposibilidad de aportar prueba directa en los juicios.

También el 24 de abril de 1961, se dictó otra ley denominada “Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo”, y vino a derogar la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo de 1946:

Por Decreto Legislativo de fecha 22 de Enero de 1963, se promulgó el primer Código de Trabajo, que fue publicado en el Diario Oficial del 01 de febrero de ese año; este Código incorporaba la parte procesal pero de forma incompleta, porque en lo relativo a la fase probatoria fundamentalmente se remitía en gran medida al Código de Procedimientos Civiles.

El 23 de junio de 1972, se promulgó el segundo Código de Trabajo que es el que está vigente hasta la actualidad, pero mantiene esa deficiencia en la fase probatoria, al remitirse al hoy derogado Código de Procedimientos Civiles.

2.4. CONCEPTO DE PRUEBA

Toda ciencia se estructura y sistematiza mediante conceptos, los que en determinados casos poseen diversas acepciones debido a su popularidad. En tal sentido, se encuentran significados vulgares o comunes, y por otra parte, representaciones técnicas o especiales cuando la ciencia utiliza el concepto en determinado sentido. Debido a la complejidad de los conocimientos científicos, los conceptos utilizados por la ciencia pueden tener diversos sentidos de acuerdo a su objetivo.

En la ciencia jurídica y particularmente en la rama del Derecho Procesal, encontramos infinidad de conceptos con diversas acepciones; para el caso, la noción de prueba se encuentra en todos los aspectos de la vida humana; de ahí que exista un significado vulgar u ordinario y una noción técnica.

Según Carnelutti,³³ es en las ciencias y actividades reconstructivas donde la noción de la prueba adquiere un sentido preciso y especial, que en sustancia es el mismo que tiene el Derecho. El jurista reconstruye el pasado para reconocer o confirmar de parte de quién está la razón, pero no se limita a esto para no reducir su estudio a mera historia, sino que los frutos de la investigación ha de proyectarlos hacia el futuro mediante programas o esquemas normativos para regular con mayor acierto la conducta humana; el historiador, el arqueólogo, el lingüista, etc., lo hacen no sólo para informar y valorar los hechos pasados, sino para comprender mejor los hechos actuales y calcular los futuros.

La diferencia está en las consecuencias del resultado: las del juez o legislador son imperativas, las del historiador, jurista, etc., son informativas o instructivas, de libre aceptación. Pero unos como otros, verifican investigaciones similares y realizan análogas operaciones mentales para valorarlas y obtener conclusiones. Para que éstas sean valederas deben partir de supuestos plenamente comprobados.

“En el sentido ordinario –escribe Dellepiane--,³⁴ prueba es sinónimo de ensayo, de experimentación, de revisión, realizados con el fin de aquilatar la bondad, eficacia o exactitud de algo, trátase de una cosa material o de una operación mental traducida o no en actos, en resultados. Así, se pone en marcha una máquina para saber si funciona bien; si llena su objeto, confrontando en cierto modo, la teoría con la realidad práctica. Examinadas despacio las cosas, en el fondo de toda prueba se descubre el elemento que se acaba de nombrar, la confrontación. Toda prueba se reduce, en último análisis, a una comparación o confrontación; a la confrontación de una cosa

³³ **CARNELUTTI, Francesco.** *La Prueba Civil*, Librería Editorial Depalma S.A.C.I., Buenos Aires, 1955. p. 38

³⁴ **DELLEPIANE, Antonio.** “*Nueva teoría de la prueba*”, 7ma. Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1972. p. 7

o de una operación de que se duda, con otras cosas u operaciones, a fin de cerciorarse de la bondad, eficacia o exactitud de las primeras”.

Puede concluirse entonces, según Echandía, que la prueba judicial “es todo motivo aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados por la Ley, para llevar al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos” esta es una de las definiciones mas aceptadas a nivel doctrinario, razón por la cual se ha adoptado en este trabajo.³⁵

2.5. RESEÑA HISTÓRICA DE LA PRUEBA

Para comprender esta institución procesal, es necesario conocer su origen y evolución, por lo que a continuación se hace una breve reseña histórica de la misma.

Para la mayoría de tratadistas es muy difícil determinar el origen no sólo de la prueba sino también de otras instituciones jurídicas, por lo que en este trabajo tampoco se pretende determinar el origen de de las pruebas judiciales, sino que se hace el esfuerzo de acercarse lo más que se pueda a su origen y exponer de forma resumida su evolución, tarea que se dificulta por la falta de la documentación sobre la regulación de la pruebas judiciales.

Se presume que el primer medio de prueba fue el testimonio, siguiendo a Louis Jean Calvet quien afirma que “ la palabra había tomado carta de naturaleza antes que la escritura”³⁶ y que ésta es tan antigua como la humanidad misma, aunque en algún momento no tuviera el carácter de prueba judicial; después surgen los documentos, cuando producto del desarrollo cultural se generaliza en alguna medida la escritura, luego se

³⁵ **DEVIS ECHANDIA, Hernando**, *Compendio de Derecho Procesal, T. II, Pruebas Judiciales*, 8va Edición, Editorial A B C, Bogotá, 1984.p.10

³⁶ **CALVET, Louis Jean**, citado por S.A., disponible en el sitio web siguiente: -----
[http: cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf](http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf), sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00, p. 47.

manifiestan las mismas en algunos cuerpos normativos y surge la confesión, cuya denominación denota su origen religioso; más tarde surgieron las demás pruebas.

2.5.1. EL DERECHO EN MESOPOTAMIA

Mesopotamia significa “tierra entre dos ríos”, que eran el Éufrates y el Tigris;³⁷ era una región donde al permitir la agricultura una vida sedentaria a partir de unos 10,000 a 5,000 años antes de Cristo (A.C.), la población comenzó a construir aldeas de ladrillo y se desarrolló una jerarquía social y una división de labores, la cual a su vez generó un comercio intenso y éste provocó la necesidad de contar, calcular y registrar; de esta manera surgió la escritura, primero pictográfica y después fonética, con letras cuneiformes grabadas con una paja en la arcilla fresca; por el año 3,500 A.C. En ese lugar se establecieron los sumerios, que procedían de Asia Central y pronto dominaron a las demás razas que habitaron en la región; a ellos se les debe la división del día en 24 horas y la del círculo en 360 grados.

Su cultura fue de aldeas que por diferencias tuvieron guerras y los militares vencedores regresaban a su aldea con gran imagen y presencia y durante las épocas de paz se convirtieron en jueces; ellos iniciaron la figura del Rey 3000 años A.C., frecuentemente la figura del militar-juez se fundía con la jerarquía religiosa. A un lado de estos personajes se levantaron poblaciones, templos y canales de riego en las aldeas, lo que a su vez determinó el nacimiento de burócratas y cobradores de impuestos a los ciudadanos conquistados. A consecuencia de la agricultura, el comercio, las guerras, los jueces, los sacerdotes y la sojuzgación de otras razas, se inició un Derecho más o menos avanzado como conjunto de normas para regular la vida de los

³⁷ **MARGADANT, Guillermo F, citado por S.A.**, disponible en el sitio web siguiente:-----
---http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf, sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00, p.48

hombres; cuyos albores se vivieron en la familia, constituida por el constante deseo sexual del hombre a diferencia de los animales que tienen una etapa bien definida de deseo y apareamiento.

Todo ello produjo matrimonios monogámicos o poligámicos y la expulsión de los jóvenes por los viejos, y con ello nació el Derecho de Familia y el Derecho Penal. Según Margadant³⁸, desde el momento en que se manifestó la costumbre de anotar los datos de interés jurídico en ciertos materiales que soportan el paso de los años, la historia del Derecho entró en una nueva época. Así el Código de Hammurabi y un contrato de Compra-venta de una casa en el tercer milenio A.C., se registraron en estelas (monumentos conmemorativos que se erigen en forma de lápida o en pedestal)³⁹ o cincelandos las rocas.

Mesopotamia registró su cultura y sus leyes primero en tablillas de barro, después en pieles de algunos animales tratados de cierta manera y desde hace unos 2,300 años A.C. fue a través del papiro que se transmitieron muchas cuestiones jurídicas.

El primer documento legislativo que se conoce es un fragmento del Codex Ur-Nammu, de origen Sumerio (la introducción y 6 artículos de Derecho Penal). También se conocieron después 60 normas de los Acadios, del Código que se atribuyó al Rey Bilalama del año 1900 A.C., y que se llamó Código de Esunna.

En tercer lugar se conoció el Codex Lepit Ashtar, del que se conoce su introducción y unos 39 preceptos de un total aproximado de 200, ambos también Sumerios y del año 1800 A.C.; En cuarto lugar, por su antigüedad, está el Código de Hammurabi, quien era rey de Babilonia y gobernó entre

³⁸ *Ibíd.* p. 37

³⁹ Real Academia Española. *Ob. Cit.* Tl. p. 910

1,728 y 1,686 A.C.; pero este es el Código que sobrevive de aquella época en varios fragmentos.⁴⁰

2.5.2. PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LAS PRUEBAS

Es de lógica inferencia aceptar que el derecho sustantivo nació antes que el derecho procesal, por lo menos técnicamente, y las pruebas surgieron junto con el proceso, aunque no existiera entonces un código procesal y un código sustantivo separados. El derecho surgió primero sin que fuera escrito, con normas cumplidas y hechas cumplir por la costumbre; pero como no resulta fácil interpretar lo hablado, e incluso puede olvidarse, al descubrirse la escritura se tendió a elaborar derecho escrito.

2.5.2.1. LAS LEYES DE ESUNNA

Esunna⁴¹, según se refiere en el Libro “Códigos legales de tradición Babilónica”, era la capital de un reino, del país de Warum, ubicado entre el Tigris y los montes Zagros.

Por su ubicación geográfica a la mitad del camino que unía al sur babilónico y el norte asirio y cerca del altiplano iraní, era el centro de muchas comunicaciones y culminó su condición de capital cuando Hammurabi la agregó a su reino.

El Código de Esunna o Leyes de Esunna es una de las más antiguas codificaciones del mundo y su origen está en duda, pues mientras algunos autores lo ubican en el año de 1,800 A.C. y se le atribuye al Emperador

⁴⁰ S.A., S.Ed., S.E., S.F., p. 50, disponible en el sitio web siguiente: -----
http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf sitio consultado el día 15 de junio de 2013.

⁴¹ *Ibíd.* p. 51

Dausa,⁴² Guillermo Margadant lo sitúa en el año 1,900 A.C. y afirma que su autor es Bilalama.

La obra no está codificada adecuadamente, pues incluye sin orden normas civiles, penales, fiscales, mercantiles y familiares; y además, aunque actualmente se presenta en 60 párrafos, esa división al parecer es obra de los editores modernos. Lo que en la edición consultada se considera el párrafo 22, evidencia una norma procesal con aspecto probatorio, y se transcribe así:⁴³

“Si un hombre no tiene nada que reclamarle a otro hombre pero embarga la esclava de ese hombre, el dueño de la esclava jurará “tú no tienes nada que reclamarme”, y tendrá que pagar tanta plata cuanto sea el alquiler de una esclava”.

Aunque se desconoce si el embargo requería de mandato judicial, sí resulta lógico que el juramento de la falta de derecho de la reclamación implicaba la presencia de un juez.

En consecuencia, de un proceso; por lo que es correcto afirmar que esa disposición es de carácter procesal, en la que se regularon las pruebas judiciales en aquel momento, lo cual queda evidenciado porque el juramento constituía una prueba; la primera por cierto, de las cuales se tiene conocimiento.

Muchos de estos medios de prueba en determinado momento no tuvieron el carácter de tal es de decir, de medio de prueba, pero con el desarrollo cultural y con el paso del tiempo se fueron utilizando para demostrar la veracidad de determinadas conductas humanas.

⁴² *Ibíd.*

⁴³ *Ibíd.* p. 52

2.5.2.2. CÓDIGO DE HAMMURABI

Juan Palomar de Miguel,⁴⁴ escribe que el Código de Hammurabi es una recopilación de leyes babilónicas dadas a su pueblo por el Rey de ese nombre hace cerca de 4,000 años.

Fue el sexto Rey de Babilonia y fue político, administrador, ideólogo y guerrero; mandó escribir entre otras cosas su Código en una estela de diorita (roca eruptiva, granosa de feldespato y un elemento oscuro) que actualmente está depositada en el museo de Louvre, Francia.

Las leyes no están anotadas mediante temas, y lógicamente, tampoco existe una división o sistematización de las materias legales sobre las que versaban los preceptos, aunque los mismos eran de diversas materias como penal, civil, fiscal, familiar y trabajo.

Las penas del Código son graves y la Ley del Tali3n se manifiesta abundantemente; existen más de 30 delitos penados con la muerte mediante ahogamiento en el río, hoguera, arrastre o empalamiento.⁴⁵

Existen muchos preceptos que hacen mención exclusivamente a la necesidad de prueba, tales como los de los párrafos 1, 2, 113, 124, 126, 127, 133 b y 194: otros más aluden a la prueba documental, que por cierto son mayoría: 104, 128, 150, 166, 171-b, 177, 178, 179, 182 y 183; otros hacen mención expresa a la prueba testimonial, como los párrafos 10, 11, 13, 68-b, 106, 122 y 123 y; finalmente, también reconocen a la prueba de juramento, como los párrafos 9, 103, 120 y 131.⁴⁶ Como puede observarse en ese momento ya existía una gran cantidad de normas que regulaban a las pruebas.

⁴⁴ *Ibíd.* p. 52

⁴⁵ *Ibíd.* p. 53

⁴⁶ *Ibíd.*

Este documento es el más antiguo que en forma expresa reconoce y, en algunos casos, exige las pruebas ya mencionadas de documentos, testigos y juramentos.

2.5.2.3. EDICTO DE AMMISADUCA

Ammisaduca fue el décimo Rey de la primera dinastía babilónica, reinó de 1,646 1,626 A.C. y emitió el documento jurídico histórico más importante de la época última de Babilonia, llamado “Edicto de Ammisaduca”, según se consigna en la obra editada y traducida por Joaquín San Martín⁴⁷; del edicto sólo se han conservado dos ejemplares; el primero, una tablilla y del cual falta la parte inferior; el otro es una tablilla mayor de seis columnas con 22 párrafos, tiene 9 artículos con expresa referencia a tres pruebas, la documental se consigna en los párrafos 3, 5, 7, 8, 9, 11 y 18, la testimonial que se menciona en el párrafo 5, y el juramento que se encuentra en el párrafo 7.

2.5.2.4. LEYES ASIRIAS MEDIAS

La civilización asiria tiene inicios poco claros⁴⁸ pero ya se manifestaba desde el siglo XXI A.C. y aunque fue sojuzgada por los Estados vecinos, su trono continuó ocupado y renació como potencia internacional entre 1363 y 1328 A.C.; las Leyes Asirias Medias pertenecen al siglo XIV A.C.; son doce tablillas con disposiciones de estilo casuístico y únicamente tres tablillas poseen coherencia y sólo una está completa; la primera tablilla posee 59 párrafos, la segunda tiene 20 y la última 11. En el Código, en 35 párrafos, se hace referencia a las pruebas. A la necesidad de probar se refieren los párrafos 1, 7, 9, 14, 19, 21, 36 y 53 en la primera tablilla; en la segunda, en los párrafos 4, 8, 14 y 20; y en la tercera, en los párrafos 3 y 8. La prueba de

⁴⁷ *Ibíd.* p. 54

⁴⁸ *Ibíd.* p. 54

juramento se contiene en los párrafos 5, 22, 24, 25, 47 y 56 de la primera tablilla y, en la tercera, en el párrafo 1. La prueba testimonial se menciona en los párrafos 12, 17, 40 y 47 de la primera tablilla.

Finalmente la prueba documental se menciona en los párrafos 28, 39, 45 y 59 de la primera tablilla y 6, 17 y 18 de la segunda.

2.5.2.5. CÓDIGO DE MANÚ

En la India se desarrolló, en los últimos siglos de la era anterior a la de Cristo, una cultura de gran misticismo; y 200 años A.C.⁴⁹ se escribió el Código de Manú, a quien se le consideró el regenerador de la humanidad después del diluvio y él -Manú- elaboró una ley sagrada, la cual había recibido de Brahma, creador del Universo.

El Código con XII Libros, posee disposiciones sustantivas en relación con el matrimonio, la familia, con la muerte o mutilación de los animales, la mujer, los reyes, las penas, el adulterio, etc. Es un conjunto de disposiciones éticas, religiosas y jurídicas altamente espirituales, es muy genérico y en pocas ocasiones casuístico.

En su Libro VII contiene una disposición relativa a la prueba testimonial, pues ordena que “aquel que pronuncia un falso testimonio con la esperanza de obtener un beneficio, debe ser condenado (...) a pagar multas distintas conforme a las causas de su mentira”.

Esta disposición no solo regula el modo de prueba de testigos o testimonio, sino que en ella se encuentra también una disposición penal que cabe destacar, como puede verificarse esta hace referencia al falso testimonio pues sancionada al que testigo que no dijera la verdad.

⁴⁹ Ibíd. p. 55

2.5.2.6. LAS PRUEBAS JUDICIALES EN GRECIA

Echandia manifiesta que es muy poco lo que se conoce sobre la regulación de la prueba en la Grecia antigua,⁵⁰ pero afirma que en la época clásica su desarrollo fue extraordinario, tanto en Grecia como en Roma, a tal nivel que todavía actualmente no han sido superadas las concepciones que en el ámbito prevalecieron en ese momento en la antigua Roma.

Según a Aristóteles, en el estudio que se hizo de la prueba en su “retórica”, considera que se ubica en una concepción lógica alejada de fanatismos y perjuicios religiosos; en la prueba imperó la oralidad y el principio dispositivo, que obliga a las partes a producir la prueba.

Se restringían las declaraciones de mujeres, niños y esclavos; la prueba documental tuvo especial aceptación, el juramento tuvo gran importancia que perdió en la época clásica.

2.5.2.7. LAS PRUEBAS JUDICIALES EN ROMA

Scialoja, citado por Echandía,⁵¹ afirma que las pruebas tuvieron un desarrollo semejante al del proceso y la administración de la justicia, y que en ese desarrollo pueden distinguirse tres etapas que son: el antiguo proceso romano, la etapa del Imperio y el período de Justiniano. Pero según algunos estudiosos puede, antes de éstas, identificarse otra etapa denominada del Derecho romano arcaico.

2.5.2.7.1. DERECHO ROMANO ARCAICO

En esta etapa tuvo lugar la famosa Ley de las Doce Tabas, que es considerada la primera ley del derecho romano escrito, y surgió debido a la

⁵⁰ **DEVIS ECHANDIA, Hernando**, “Teoría General de la Prueba Judicial”, 3 Ed. TI Víctor P. de Zavalía. Buenos Aires. 1974. p. 56

⁵¹ *Ibíd.* p. 58

inconformidad de la plebe romana, fundamentalmente, por la forma de hacer justicia.

En ese momento se tenía como única fuente la costumbre y, ante la carencia de reglas predeterminadas, los magistrados interpretaban la ley a su antojo, y como es lógico, perjudicaban en la mayoría de los casos a la plebe; por esa razón, apoyada de los tribunos, la plebe pidió la redacción de una ley que rigiera para todos los ciudadanos.

Así surgió la Ley de las Diez Tablas, publicada en el año 451 A.C., y dos años después se redactaron dos nuevas tablas, porque las diez se consideraron insuficientes. Las primeras dos tablas de este cuerpo normativo se referían al procedimiento.

Por esta razón, según Payarés Portillo⁵², el origen del Derecho Procesal se encuentra en la Ley de las Doce Tablas, debido a que en ellas se consignaban las acciones *finium regundorum* (acción que servía para solicitar al juez el deslinde de las fincas) y *familiae eriscundie* (acción de partición de la herencia), de lo que se deduce el carácter estable y conservador de ese Derecho de acuerdo con el mismo Payarés Portillo⁵³ en la tabla segunda llamada “De los juicios”, en la ley tercera, ordenaba “quien necesite el testimonio de alguno, debe ir a su puerta, cada tercer día del mercado, y gritándole en alta voz, pedirle que vaya a declarar”.

Por lo anterior, puede afirmarse que esta es la primera ley escrita que regula el medio de prueba que actualmente se conoce como interrogatorio de testigos, así como también otros medios de prueba, que en la actualidad sirven al juzgador para tomar su decisión.

⁵² **PAYARÉS PORTILLO, Eduardo.** *Historia del Derecho Procesal Civil Mexicano.* Facultad de Derecho, UNAM. México. 1962. Pp. 9-13

⁵³ *Ibíd.*

2.5.2.7.2. ANTIGUO PROCESO ROMANO

Según Devis Echandía⁵⁴, durante el antiguo proceso romano, el juez tenía el carácter de árbitro, casi de funcionario privado, pero con plena libertad para valorar las pruebas ofrecidas por las partes.

Originalmente, el testimonio fue la única prueba, pero después se aceptaron otras, como los documentos, el juramento, el reconocimiento judicial y los indicios; básicamente las mismas pruebas que hoy se conocen. En esta etapa puede afirmarse que no existían reglas específicas sobre las pruebas e imperaba la libre apreciación en su valoración.

2.5.2.7.3. ETAPA DEL IMPERIO ROMANO

El Imperio romano nació en el primer siglo de la era cristiana. Según Margadant,⁵⁵ durante esa época se manifiesta la fase del procedimiento “extra ordinam”. De acuerdo con Echandía,⁵⁶ dicho procedimiento era de naturaleza publicitada y se caracterizaba porque el juez dejó de ser el árbitro privado y se convirtió en representante del Estado en su función. Se otorgaron al juez mayores facultades para interrogar a las partes y determinar a cuál le pertenece la carga probatoria; desafortunadamente después se produjo un retroceso, cuando al juez se le quitaron facultades para valorar la prueba, reconociendo el sistema de la tarifa legal que regulaba la valoración de las pruebas.

Estas fueron las mismas de la etapa anterior, pero se impusieron restricciones a la prueba testimonial y se otorgó mayor importancia a los

⁵⁴ **DEVIS ECHANDÍA, Hernando**, citado por S.A., S.Ed., S.E. , S.F., disponible en el sitio web siguiente: http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00, p. 58.

⁵⁵ S.A., S.Ed., S.E. , S.F., disponible en sitio web siguiente:-----
http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00, p. 59

⁵⁶ *Ibíd.* p. 60

documentos. No obstante que durante la vida del imperio romano se estableció la tendencia a disminuir la libertad de apreciación de las pruebas al juez, aun así no se estableció un sistema de pruebas legales, que sólo se otorga crédito a lo probado por dos testigos y de negárselo a uno solo.

El juez debe valorar la credibilidad que produce en su ánimo, independientemente si es uno o son dos los testigos; en esta etapa, el objeto de la prueba era despejar las dudas del juez y aclarar lo probable, no tenía por objeto producir la evidencia.

2.5.2.7.4. EL PERÍODO DE JUSTINIANO

Según Tamayo y Salmorán⁵⁷, en su obra la “Ciencia del Derecho y la Formación del Ideal Político”, “ese Derecho Romano se generó muy lejos de Roma”, en los límites orientales de Europa, no antes del siglo VI de nuestra era, después de que Roma había sido saqueada una y otra vez por los invasores barbaros (Alarico devasta Roma en el año 410 después de Cristo (D.C.), y los vándalos la arrasan en 455 D.C.). El Derecho romano es una creación bizantina de un emperador llamado Justiniano, que no pertenece ni a la cultura ni a la idiosincrasia de la Roma de Cicerón.

Justiniano fue un Emperador que gobernó desde Constantinopla y fue precedido en el trono por su tío Justino I, quien estuvo en el poder desde el año 518 al 527 después de Cristo. Justiniano dirigió al imperio romano desde 527 hasta 565 D.C. y dejó el trono a su sobrino Justino II, quien, a su vez, gobernó del año 565 al 578 D.C., conforme lo asegura Norman H. Baynes en su libro “el Imperio Bizantino”.⁵⁸ Justiniano,⁵⁹ que vivió entre el año 483 y 565

⁵⁷ **TAMAYO y SALMORÁN, Rolando.** “*La Ciencia del Derecho y la Formación del Ideal Político*”. UNAM. Mexico.1989. Pp.137-139

⁵⁸ **BAYNES, Norman H.** *El Imperio Bizantino*. Trad. María Lisa Diez- Canedo y Francisco Giner de los Ríos. Fondo de cultura económica, México. 1996. p. 36.

⁵⁹ **PALOMAR De Miguel, Juan.** Obra citada, T. II. p. 889. Ver cita 85.

D.C., consolidó el Derecho romano en un Código que ha sido modelo para muchos países, y que se denominó Código de Justiniano.

Al publicar éste, según John Henry Merryman,⁶⁰ prohibió toda referencia a las obras de los jurisconsultos, es decir, de los científicos y autores del Derecho, y trató de abolir todo el Derecho anterior, dejando solamente el creado por él y recopilado en el denominado Corpus Juris Civiles, en el que está incluida toda la labor jurídica de Justiniano: El Digesto, Código, Instituciones y Novelas⁶¹; y quemó algunos manuscritos jurídicos anteriores. Por esta razón es difícil el conocimiento del Derecho romano antes del Corpus Juris Civiles. El Digesto: es una colección compuesta de extractos de escritos de los jurisconsultos que gozaban de *jus publice respondendi*, que era una concesión o autorización especial del Emperador, en favor de algunos jurisconsultos, para dar respuesta a consultas, considerando oficiales esas respuestas.

El Código: éste fue producto de la reunión en un solo documento de los códigos Gregoriano, Hermogeniano, y Teodosiano, agregando las constituciones posteriores y eliminando las contradicciones, las repeticiones, y las reglas obsoletas, pero además respetando el orden cronológico; es conocido como el Código de Justiniano, y está compuesto por doce libros.

Las Instituciones: Justiniano en su función de Legislador, ordenó también la elaboración de una obra elemental que según Eugene Petit,⁶² estaba destinada a la enseñanza del Derecho y se utilizó para sustituir a las Instituciones de Gayo; esta obra está dividida en cuatro libros de los cuales destaca el libro IV, que trata de las acciones en el procedimiento privado.

⁶⁰ **MERRYMAN, John Henry.** “*La Tradición Jurídica Romano Canónica*”. Trad. Eduardo L. Suarez. Fondo de Cultura Económica. México. 1989. Pp. 26 y 27.

⁶¹ **MORINEAU IDUARTE, Martha e IGLESIAS GONZALEZ,** Ramón. Obra citada. p. 22

⁶² **PETIT, Eugene.** “*Tratado Elemental del Derecho Romano*”. Trad. José Fernández González. Editorial Universidad Buenos Aires, Argentina. 1999. p. 74

Las Novelas: son las constituciones posteriores al año 534, por ser éste el año en que se publicó la nueva edición del Código de Justiniano, y no habiéndolas incorporado a su Código, el Emperador ordenó llamarles novelas.

Justiniano tenía la convicción de que un Emperador de Roma estaba comprometido con ser al mismo tiempo un conquistador militar y el supremo legislador. A él se le debe la gran codificación del Derecho romano, según Baynes⁶³. Aunque su obra legislativa que traspasó las barreras del tiempo fue el Código que lleva su nombre.

2.5.2.7.5. EL PROCESO Y LAS PRUEBAS JUDICIALES EN ROMA DESPUÉS DE JUSTINIANO

Según Eugene Petit⁶⁴, según las Instituciones de Justiniano, el estudio del Derecho tiene por objeto las personas, las cosas y las acciones; por lo que en Roma había tres sistemas de procedimiento.⁶⁵ “De las acciones de la Ley” o “Legis actionis”, “el procedimiento formulario” u “ordinam iudicium” y “el procedimiento extraordinario” o “extra ordinem iudiciorum”.

El sistema de las acciones de la ley se remontan al origen de Roma, y estuvo en vigor los seis primeros siglos; dichas acciones eran ciertos procedimientos, compuestos de palabras y hechos determinados rigurosamente que debían efectuarse en presencia del magistrado para llegar a la solución de un proceso o en forma de ejecución. Es decir, que las partes debían de pronunciar o ejecutar la formula con exactitud, para que el juzgador dictara la sentencia correspondiente, o la forma de ejecutar determinada resolución judicial.

⁶³ BAYNES. Op.Cit. p. 36

⁶⁴ PETIT, Eugene. Ob.Cit. p.87

⁶⁵ Ibíd. Pp. 601, 609, 610, y 625-634

Era necesaria la presencia de las partes y las palabras solemnes debían pronunciarse sin error, pues de lo contrario se perdía el proceso y la ignorancia de las formalidades mantuvieron al pueblo sometido; las partes debían de comparecer personalmente al proceso, salvo excepciones mínimas; la condena era de carácter pecuniario.

El formalismo exagerado las convirtió en detestables y fueron abrogadas por el procedimiento formulario u ordinario que apareció en el siglo I de nuestra era, originalmente para resolver conflictos entre ciudadanos y peregrinos y peregrinos entre sí.

Se llamó formulario, porque el magistrado redactaba y entregaba a las partes una fórmula que indicaba al juez la cuestión a resolver; de esta forma las partes quedaron dispensadas de las formalidades antes exigidas y quien alegare la existencia de un derecho debía presentar las pruebas, mientras que el demandado no necesita de pruebas sino que se limitaba a combatir las del contrario. Las pruebas de que podían valerse eran documentales, de testigos y de juramento; este procedimiento desapareció a finales del siglo III.

2.5.2.8. LAS PRUEBAS JUDICIALES EN EUROPA DESPUÉS DEL IMPERIO ROMANO

Suelen distinguirse 5 fases en la evolución de las pruebas judiciales.⁶⁶

La fase Étnica, a la cual sería mejor darle el nombre de “primitiva”; ésta corresponde a todas las sociedades en formación, cuando sólo podía existir un sistema procesal rudimentario, y que suele describirse como de las pruebas abandonadas al empirismo de las impresiones personales;⁶⁷ pero se cree que debió presentar características muy diferentes en cada lugar, lo

⁶⁶ La cita corresponde a GUAPS, Jaime, citado por Gorphe, “*de la apreciación de las pruebas*” Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa- América, 1955, Pp. 8 y 9.

⁶⁷ *Ibíd.* p. 10

cual puede explicar porqué se ha convenido en calificarla como fase étnica. Es más propio decir que corresponde a las épocas en que en cada sociedad, particularmente en Europa, no había aparecido aún un sistema probatorio judicial propiamente dicho.

La fase religiosa o “Mística”, del antiguo Derecho Germánico primero, y de la influencia del Derecho Canónico. Esta puede dividirse a su vez en dos momentos o sub-fases:

El antiguo Derecho Germano. Este Derecho es el más representativo de la fase religiosa y es frecuente verlo en contradicción con el Derecho romano; mientras que en el último, el juez valoraba con libertad la prueba, en el Derecho Germano la prueba tenía como finalidad fijar la sentencia, de tal manera que era una actividad casi exclusiva de las partes, lógicamente estaba sometida a una formalidad rigorista, pero no tenía numerosas reglas contenidas en la ley, debido a que no existían en este momento histórico.

No se buscaba la verdad real o material sino que el convencimiento de naturaleza estrictamente formal y muchas veces absurdo que se fundaba en la fe, en la convicción de la intervención de la divinidad o la justicia teologal para los particulares; como las ordalías, los duelos judiciales y los juicios de Dios, las pruebas de agua y fuego. Este sistema tuvo vida durante la primera mitad de la Edad Media, en la mayoría de los pueblos de Europa, hasta que fue reemplazado por el Derecho.

Esta etapa tuvo la virtud de provocar el abandono de los medios probatorios bárbaros, y de retomar en alguna medida los principios del Derecho romano, dándole al juez más facultades para utilizar no su libre convicción, sino una verdadera apreciación jurídica de las pruebas aún sujeta a tecnicismos, pero frenándose el exagerado formalismo y ritualismo del Derecho Germano antiguo. Sin embargo, es también en esta etapa cuando se comienza a

cimentar un sistema rígido en cuanto a la forma de valoración o apreciación de la prueba que culminaría en el que se conoce como de la “tarifa legal”.

La Legal, a esta se le conoce también como “Sistema de la Tarifa Legal”. La impreparación y la falta de conocimiento de los jueces convirtió en recomendable la predeterminación por el legislador eclesiástico originalmente y luego por el civil, de todo un sistema probatorio; y para ese efecto se elaboraron muchas reglas sobre las pruebas y se retomaron las establecidas por los glosadores sobre la carga de la prueba en Derecho Civil, por encima de los principios del Derecho romano; introduciendo de esta manera la lógica en el proceso. Al abandonarse el proceso acusatorio se adoptó el inquisitorio, y como consecuencia se le otorgaron facultades al juez para obtener la confesión en el proceso penal, y de esa manera, se manifiesta el tormento utilizado por la inquisición del santo oficio, institución eclesiástica que permaneció por varios siglos en donde prevaleció la crueldad de los ministros de Cristo. Esto se extendió por todos los países de Europa, y desaparecieron las ordalías y las formas análogas de hacer justicia. Por el año 1215, surgieron los famosos fueros, que tuvieron manifestaciones más o menos semejantes por varios siglos.

La fase Sentimental, que sería mejor denominarla “Íntima Convicción Moral”, que se originó con la Revolución Francesa; como reacción contra la Tarifa Legal y que sostiene la absoluta libertad de valorar la prueba, se aplicó primero al proceso penal y mucho después al proceso civil. Esta fase se inició al final del siglo XVIII, con la revolución francesa, surgiendo la convicción íntima como el real fundamento de la resolución judicial. Esta fase se sustenta en la fe optimista de que el sentido común y el instinto natural son infalibles; sin embargo, esa libre convicción se encuentra predispuesta por la impreparación y la ignorancia de los jueces a caer en los errores y en excesos, porque es indudable que este nuevo sistema exige jueces más

preparados que los del sistema de la Tarifa Legal, que únicamente tenían que aplicar formulas establecidas en la ley. En la actualidad son muchos los países que tienen un sistema mixto entre la libre apreciación de las pruebas y el de la Tarifa Legal; estableciéndose en los códigos por una parte, facultades para el juzgador en su labor y por otra, reglas para la valoración de las pruebas.

En algunos países incluso ha desaparecido la Tarifa Legal en materia civil, que es donde se ha mantenido desde el principio, y se aplica la libre apreciación, tanto en lo penal como en lo civil.

e) Fase Científica; actualmente impera en los códigos procesales modernos. Devis Echandía⁶⁸ considera que el proceso civil del futuro debe ser oral, con las excepciones de la demanda y su contestación, pero también debe ser inquisitivo para que el juez de oficio busque la verdad y con libertad para apreciar el valor de las pruebas conforme a las reglas de la lógica y la psicología, se debe sujetar únicamente a las solemnidades requeridas para la validez de ciertos actos y contratos.

La afirmación anterior del autor citado, se considera válida también para el Derecho Procesal del Trabajo, tanto en lo inquisitivo como en lo oral, si se toma en consideración que las pruebas deben ser valoradas mediante las reglas de la lógica, la psicología y de la experiencia.

2.5.3. HISTORIA DE LA PRUEBA EN EL SALVADOR

En El Salvador, se parte del Código de Procedimientos y Formulas Judiciales⁶⁹ elaborado por el Doctor y Presbítero Isidro Menéndez y revisado

⁶⁸ *Ibíd.* p. 58

⁶⁹ **ALEMAN ORTEGA, Irene, GARCIA, Antonio, RODRIGUEZ AMAYA, Adrian**, “Diseño de investigación sobre el análisis comparativo de la valoración de los medios de prueba entre el Código Procesal Penal vigente y el nuevo Código Procesal Penal en los juzgados de lo

por los Licenciados Ignacio Gómez y Eustaquio Cuéllar; dicho Código fue promulgado como Ley de la República el 20 de noviembre de 1857. Este cuerpo de leyes no tenía ningún título dedicado a la prueba; sin embargo, contenía disposiciones que se considera oportuno mencionar.

1º) El Art. 997 expresaba: "juicio criminal", "es el que tiene por objeto averiguar los delitos y culpas, sus autores y cómplices, auxiliares y encubridores o receptores, juzgarlos o castigarlos".

2º) El Art. 251 establecía: "Prueba es la averiguación o manifestación de la verdad de los hechos de la demanda y de la contestación que se hace ante el juez". Se establecían los diferentes medios probatorios en doce capítulos que comprenden: de la prueba literal o de los instrumentos; de los testimonios y traslados y de las copias de las escrituras; de los instrumentos públicos confirmatorios y de reconocimientos; de la prueba testimonial y de testigos; de la información o deposición de testigos; de la tacha de los testigos; de la prueba de peritos; de la prueba por inspección ocular; de la prueba por confesión de parte; de la prueba por juramento; de la prueba por indicios y de la prueba semi-plena.

Pero de acuerdo al Art. 446, era necesario la prueba plena y perfecta para resolver en lo civil y en lo criminal; o sea que la prueba civil era igual a la prueba penal, sin variación alguna. El 12 de enero de 1863, se reformó el Código de Procedimientos y Formulas Judiciales por los Licenciados Tomás A. Ayón y Ángel Quirós, dividiéndose ya en forma independiente; uno para asuntos civiles, al cual se le dio el nombre de Código de Procedimientos Civiles; y otro para asuntos criminales, al que se le dio el nombre de Código de Instrucción Criminal.

penal del Centro Judicial Isidro Menéndez desde 1986 hasta 1996". Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1997, p.5

Desde entonces la prueba se reguló en el Código de Procedimientos Civiles, hasta el último que se dictó por Decreto Ejecutivo del 31 de diciembre de 1881, publicado en el Diario Oficial del 1° de enero de 1882, cuyo Art. 223 determinaba cuáles eran las pruebas de que podían valerse las partes en el proceso y eran: la instrumental, testimonial, pericial, ocular, juramento, confesional y las presunciones.

A falta de normativa Procesal Laboral que regulara la prueba y jurisdicción de trabajo, los conflictos laborales se resolvieron de conformidad al referido código, hasta que se crearon normas procesales en materia laboral; siendo las primeras las contenidas en el Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo, emitido el 7 de septiembre de 1911 y publicado en el Diario Oficial ese mismo día.

El reglamento relacionado tal como se ha expresado en paginas anteriores, es el que dio origen a las juntas de conciliación en 1927, por lo que a partir del 18 de junio de ese año, fueron éstas las que resolvieron los conflictos en materia laboral de conformidad a las diversas leyes de trabajo.

Esto fue así, hasta el 7 de marzo de 1946, fecha en que se publicó en el Diario Oficial el Decreto Legislativo del 28 de febrero del mismo año; mediante el cual se estableció el “MODO DE PROCEDER EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”, por medio del cual se extinguieron las juntas de conciliación, cuya función fue asumida por los Inspectores Departamentales de Trabajo. Situación que continuó con la “Ley Especial de Procedimientos Para Conflictos Individuales de Trabajo”, del 30 de septiembre de 1949.

La forma de resolver los conflictos laborales, los procedimientos y la regulación de la prueba; cambiaron radicalmente hasta el 22 de diciembre 1960, con la creación de la “Ley Procesal Laboral”, y la “Ley Procesal de

Trabajo”, del 3 de mayo de 1961 (abrogó a la de 1960), en las que además se creó una verdadera Jurisdicción de Trabajo al crear los Tribunales de Trabajo. Posteriormente, en el año 1963, se crea el primer “Código de Trabajo”, y en 1972 se crea el segundo que derogó el anterior Código de Trabajo; este nuevo Código de Trabajo se encuentra todavía vigente y regula de forma general la misma prueba que el Código de Procedimientos Civiles derogado, pero con las respectivas diferencias por la naturaleza especial del Derecho Procesal del Trabajo.

2.6. CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA

Los medios de prueba pueden ser clasificados desde distintos puntos de vista: la primera distinción está determinada por su función.

2.6.1. TEORÍA SEGÚN SU FUNCIÓN.

Desde este punto de vista, los medios de prueba se clasifican en: a) directos e indirectos. Directos: son aquellos que por sí mismos proporcionan al juez la certeza del hecho que se pretende probar. Así por ejemplo, el contrato de trabajo por sí mismo prueba la relación de trabajo.

Indirectos: serán lo contrario de los primeros, o sea, los que por sí mismos no proporcionan al juez la certeza del hecho que se pretende probar. Por ejemplo: si se desea conocer el estado físico de una persona para inferir de allí determinadas consecuencias jurídicas, el medio de prueba directo para comprobar ese estado físico sería el dictamen médico; mientras que medio de prueba indirecto serían determinados hechos de los que resulte el estado físico, o bien, los testimonios de terceras personas sobre el modo de ser de esa persona; Siempre desde el punto de vista de la función, los medios de prueba se dividen en:

b) históricos y críticos.

Históricos: aquellos que son aptos para representar el objeto que se quiere conocer.

Críticos: lo contrario de los anteriores, o sea que no son aptos para representar el objeto que se quiere conocer.

Por ejemplo: una fotografía de la que resulten ciertas particularidades somáticas de una persona, o de una herida para el caso, sería un medio de prueba histórico; mientras que medio de prueba crítico sería un vestido teñido de sangre del que resulte o pueda inferirse que una persona ha sido herida.

2.6.2. TEORÍA SEGÚN EL MODO COMO SE RINDEN

Desde el punto de vista del modo como se rinden las pruebas en el proceso se dividen en:

Medios provenientes de las partes o juez y medios provenientes de terceros, se incluye al juez porque él puede también practicar prueba de oficio.

2.6.3. TEORÍA SEGÚN EL MOMENTO EN QUE SE PRODUCEN

Desde este punto de vista se clasifican en: medios de prueba que se producen dentro del término probatorio y medios que se producen fuera de dicho término.

2.6.4. TEORÍA SEGÚN EL MOMENTO EN QUE SURGEN

Según esta teoría, los medios de prueba se clasifican en: Constituidos o pre constituidos y casuales. Constituidos o pre constituidos, son los que existen desde antes de la constitución y del desarrollo del proceso. Casuales, serían los que se forman después de la constitución o durante el desarrollo del proceso.

En un juicio ejecutivo, el instrumento público en el cual consta una hipoteca, base de la acción, sería un medio de prueba pre constituido; en cambio, la confesión judicial reconociendo la firma puesta al pie de un documento privado en un juicio o diligencia de reconocimiento de firma, sería una prueba causal.

2.6.5. TEORÍA SEGÚN SU NOMINACIÓN

En este sentido, los medios de prueba se clasifican en: nominados e innominados. Nominados: son los que encontramos enumerados en los textos legales. Innominados: los que no se encuentran reglamentados por la ley.

Existen otras clasificaciones desde puntos de vista diversos, que sería muy extenso enumerar, por lo que sólo se mencionan algunos como ejemplos: pertinentes e impertinentes, idóneos e inidóneos, útiles e inútiles, concurrentes y singulares, morales e inmorales, legales e ilegales, originales y derivados.

CAPÍTULO III

PRINCIPIOS GENERALES QUE INFORMAN AL DERECHO PROCESAL

3.1. GENERALIDADES

Los principios generales del Derecho Procesal, constituyen el fundamento de todo proceso, es decir que son aplicables a todos los procesos y procedimientos, independientemente de la materia; por lo cual el Proceso Laboral no es la excepción en la aplicación de estos principios.

No obstante lo anterior, cada rama del derecho tiene sus propios principios; en ese orden de ideas, los principios generales del Derecho Procesal Laboral, según Lino Rodríguez Arias B., son:

“las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral”.⁷⁰ Para otros tratadistas, como Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, son: “las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva”.⁷¹

Los principios orientadores del derecho procesal del trabajo doctrinariamente admiten una serie de clasificaciones, esto dependiendo del autor que los trate; por esta razón, algunos autores agregan y otros restan principios o les asignan otro nombre, pero en suma se trata de los mismos principios.

Por esta razón, en el presente trabajo sólo se mencionará la clasificación de algunos de ellos para ilustrar al lector, y se desarrollarán los que se considera que tienen mayor aceptación en la doctrina, y regulación en la legislación salvadoreña.

⁷⁰ **ARIAS B., Lino Rodríguez citado por Néstor de Buen L.**, “*Derecho Procesal de Trabajo*”, Editorial Porrúa, S.A, Tercera Edición, Av. Republica Argentina 15, México, 1994, p. 65.

⁷¹ **TENA SUCK, Rafael e Ítalo MORALES**, “*El Derecho Procesal del Trabajo*”, Editorial Trillas, Sexta Edición, México, 2001, p.17.

Para Néstor de Buen,⁷² sin perjuicio de otras clasificaciones elaboradas por diferentes tratadistas, los principios de mayor uso que orientan al proceso laboral, y que en este trabajo solamente se enuncian para su posterior desarrollo, son los siguientes:

Inquisitivo, dispositivo o mixto;

De actuación escrita u oral;

Solemnidad, formalidad o sencillez;

Onerosidad o gratuidad;

Dispersión o concentración de las etapas procesales;

De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia;

De paridad o desigualdad procesal;

De foro forzoso o de libre elección del foro;

De congruencia o de ultra o plus petición;

De mediatez o inmediatez;

De prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal.⁷³

Landelino Franco López⁷⁴ ofrece otra clasificación de los principios; esta es la que se desarrolla brevemente en este trabajo, por ser los más conocidos y acogidos en la legislación procesal laboral salvadoreña. El citado autor

⁷² **DE BUEN L. NÉSTOR**, *“Derecho Procesal de Trabajo”*, Editorial Porrúa, S.A, Tercera Edición, Av. Republica Argentina 15, México, 1994, p.65.

⁷³ Ibid.p.68.

⁷⁴ **FRANCO LÓPEZ, Landelino**, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo I, Editorial Estudiantil Fénix, Quinta Edición, Guatemala. 2009, p. 46.

sostiene que los principios informadores del Derecho Procesal del Trabajo son los siguientes:

3.1.1. PRINCIPIO TUTELAR

Este principio consiste en la inclusión de normas en el Código de Trabajo, en el aspecto adjetivo, que tienen por objeto regular la relación procesal dentro de un juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación.

Este principio no solamente es aplicado al derecho sustantivo sino también en el Derecho Procesal del Trabajo, pues la igualdad que priva en la relación de trabajo se manifiesta también en la relación jurídico procesal, al establecerse a favor del trabajador presunciones que equiparen la desigualdad real en la que se encuentra éste, debido a que no tiene las mismas posibilidades que tiene el patrono para enfrentar un proceso largo y costoso, tomando en consideración que su economía se encuentra menguada, porque probablemente se encuentre desempleado y con cargas familiares muy grandes, que hagan difícil el trámite de un juicio en esas condiciones.

Por ello, la finalidad del principio de tutelar es equilibrar, porque en este tipo de relación, el trabajador se encuentra debilitado por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.⁷⁵

No obstante pertenecer el principio en comento fundamentalmente al derecho sustantivo, también se encuentra, aunque tal vez no con tanta claridad, en varias disposiciones de carácter procesal, situación que se mantiene en el proyecto objeto de estudio en este trabajo, al establecer en su Art. 4 que en aquellos casos de trabajadores en condición o situación de

⁷⁵ Ibidem, p.46.

vulnerabilidad, en los que exista un régimen especial aplicable, el juez de lo laboral deberá además atender de manera integral, los principios establecidos en dicho régimen.

3.1.2. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Su finalidad es buscar que se realice la mayoría o la totalidad de los actos procesales de que se compone el proceso, en una sola audiencia o en el menor número posible de éstas. Es decir, que el proceso deba realizarse en audiencias sucesivas, con el objeto de concluirlo rápidamente⁷⁶. A lo anterior hay que agregar que la funcionalidad de este principio radica principalmente en la existencia de otro principio del Derecho Procesal del Trabajo, como lo es el de oralidad, ya que difícilmente sería posible tramitar el proceso en forma concentrada, si la actuación de las partes fuera escrita. Este principio está regulado en el Art. 3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo.

3.1.3. PRINCIPIO DE ORALIDAD

Este principio exige que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda, puedan diligenciarse en forma oral; así por ejemplo, el interrogatorio dirigido a los testigos, interrogatorio de parte contraria, e incluso la sentencia misma, podrían verificarse oralmente, porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales de tal forma.

Sin embargo, la legislación procesal laboral salvadoreña no excluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito, lo que en la práctica a inclinado que éstas, en muchos casos, prefieran la actuación escrita sobre la oral, lo cual genera que se desnaturalice la oralidad y que la preparación de los mismos asesores para actuar en forma oral sea deficiente, porque ésta conlleva una preparación muy grande que consiste en manejar técnica y

⁷⁶ *Ibíd.*, p.47.

ampliamente todos las áreas de conocimiento, pues la oralidad no es sólo el poder hablar en público, sino además hablar con conocimiento pleno de los temas que se manejan, y en este caso el conocimiento pleno de la normativa laboral y procesal laboral. También es otro de los principios positivizados en el Proyecto del Código Procesal de Trabajo, siempre en su Art. 3.

3.1.4. PRINCIPIO DEL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO O DE OFICIOSIDAD

Establece que, salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al proceso, todos y cada uno de los actos procesales que conforman el trámite del proceso deben de ser impulsados de oficio por el juez de trabajo. En otras palabras, una vez interpuesta la demanda, el juez tiene la obligación de seguir, abrir y cerrar todas y cada una de las fases del proceso; por esta razón, Landelino Franco López⁷⁷ sostiene que en virtud de este principio no existe dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del proceso, sino del juez. El principio en estudio también está establecido en el Art. 3 del Proyecto del Código Procesal de Trabajo, como uno de los especiales del proceso laboral cuya aplicación es de vital importancia.

3.1.5. PRINCIPIO DE ANTI FORMALIDAD

Según Landelino Franco López,⁷⁸ este principio exime a las partes procesales del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir; de conformidad a este principio, el acceso de las partes al proceso debe estar exento de formalismos, de tal manera que requisitos como citar el fundamento de

⁷⁷ Ibidem, p.47.

⁷⁸ Ibid.p.49

derecho, o utilizar determinada clase de papel para litigar no son exigidos dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

Lo anterior no debe entenderse como exención de todos los requisitos procesales para intervenir en el proceso, porque la anti formalidad tampoco significa ausencia de reglas o anarquía, sino que únicamente cierta flexibilidad para las partes.

Es necesario agregar que este principio no se limita a restringir el formalismo únicamente para intervenir en un proceso, sino también durante todo su curso.

En el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, aunque no se menciona expresamente, es evidente que rige el proceso laboral, e incluso puede afirmarse que se manifiesta en los principios de legalidad y principio de dirección y ordenación del proceso regulados en el Art. 3 del proyecto.

Tal principio consiste en flexibilizar los requisitos para la validez de ciertos actos, y si hay que invalidar sólo se hará para los que no han cumplido los requisitos mínimos y los relacionados con éstos y que causan indefensión a cualquiera de las partes, en consecuencia los demás deben conservarse; en ese sentido, puede verse reflejado el principio de anti formalidad.

3.1.6. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN PROCESAL

Consiste en la obligación que por ley se impone al juez de presenciar todas las diligencias que dentro del proceso se lleven a cabo. Lo anterior significa que la intermediación procesal no se limita a que el juez esté en contacto con las partes solamente al momento de recibir la prueba, si no que, ese contacto se extiende a todos los actos procesales donde el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes, como un verdadero director del proceso, pues dentro de las audiencias, por el carácter concentrado de éste,

es en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndolas y resolviéndolas. También está reconocido en el Art. 3 del PCPT.

3.1.7. PRINCIPIO DE SENCILLEZ

Es uno de los que más afinidad guarda con los principios de concentración y anti formalidad, pues tiene como objetivo facilitar a las partes el acceso al proceso sin mayores exigencias y formalidades; puede afirmarse entonces que la sencillez depende de qué tan formalista sea el proceso.

Para otros autores como Néstor de Buen,⁷⁹ éste no es realmente un principio sino más bien una aspiración del legislador, o una expresión de buenos deseos, porque no reúne los requisitos o elementos que caracterizan a un principio como institución del Derecho Procesal del Trabajo. En concordancia con el tratadista mencionado, en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, no se reconoce tal principio.

3.1.8. PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Tiene como objetivo que el proceso resulte lo menos oneroso posible, tanto para las partes como para el Estado mismo. Dicho principio puede apreciarse en varios aspectos, por ejemplo: la no exigencia de comparecer por medio de abogado al proceso.⁸⁰ Pero fundamentalmente se refiere a que la forma de impartir justicia será gratuita, es decir que las partes no tendrán que asumir los costos que pueda generar para el Estado, prestar el servicio de justicia.

En El Salvador, el primer ejemplo mencionado no goza de tal vigencia debido a que los jueces obligan a las partes a intervenir por medio de abogado, quien será el que ejerza la procuración en el juicio, justificándose en que de

⁷⁹ OP Cit. p.69.

⁸⁰ Op. Cit. p.52.

no hacerlo así podrían vulnerarse los derechos de la parte que no interviene con abogado, que por lo general es el trabajador, por no contar con los recursos económicos para contratar los servicios de un abogado; en ese sentido, en el Art. 36 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo se introduce la figura de la procuración obligatoria.

El principio de gratuidad también goza de reconocimiento en el Art. 3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo.

3.1.9. PRINCIPIO DE CELERIDAD

Este precepto está íntimamente relacionado con los principios de oralidad, anti formalidad, concentración e impulso procesal de oficio, de cuya eficacia depende, pues busca que el trámite del proceso se realice en la forma más rápida y sin mayores dilataciones; de lo anterior puede concluirse que si los citados principios no se verifican, tampoco tendrá eficacia el principio en estudio, cuyo asidero legal en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo se encuentra también en el Art. 3.

3.1.10. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Consiste en que, dentro del proceso, las partes deben tener iguales derechos y las mismas oportunidades para ejercitarlos; y en general, un trato igual a lo largo del proceso.

En el Derecho Procesal Laboral este principio tiene un matiz especial, debido a que va más allá de una igualdad natural. En el proceso laboral las partes son desiguales fundamentalmente debido al factor económico, por lo que, con este principio de lo que se trata es de compensar la desventaja que tiene la parte económicamente débil, por eso mismo actualmente algunos tratadistas le asignan el nombre de principio de igualdad compensada. En el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, no se regula expresamente tal

principio, o por lo menos no con ese nombre; pero no por ello debe interpretarse que tal principio no tiene aplicación, pues basta observar el conjunto de presunciones que se establecen a favor de los trabajadores para percatarse de su presencia en dicho proyecto, y lo establecido en el Art.6 inc.2., del documento que se analiza. Tampoco debe olvidarse que es un principio general y además establecido en el Art. 3 de la Constitución de la República.

Por lo anterior, puede afirmarse que sí está regulado, pues más allá de su denominación, lo importante es la finalidad de la institución o norma jurídica; que en este caso es equilibrar la desigualdad inicial de partes dentro del proceso.

3.1.11. PRINCIPIO DE INICIATIVA A CARGO DE LAS PARTES

Este principio también es denominado dispositivo, se refiere a que la instauración del proceso compete a las partes únicamente, pues no existe la iniciación de oficio por el juez competente. El juez se encuentra inhibido para iniciar un proceso de carácter laboral, debido a que es diametralmente opuesto al principio inquisitivo, según el cual el juez puede iniciar un proceso sin previa demanda o denuncia; pues en éste caso, el juez únicamente está facultado para impulsar el proceso de forma oficiosa y a realizar las investigaciones que considere convenientes; por ejemplo a producir prueba cuando no ha sido suficientemente ilustrado con la ofrecida por las partes, de conformidad a la prueba para mejor proveer, la cual se tratará a detalle más adelante en este trabajo.

Este tampoco tiene reservado un ordinal con su nombre en el Art. 3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, pero no por eso debe pensarse que no se reconoce en el documento citado. Pues en el ordinal 2° del mencionado artículo destinado para el principio de oficiosidad, también se

regula el principio dispositivo, citando textualmente que “interpuesta la demanda, el proceso será impulsado de oficio”. Al inicio de la cita se identifica el principio dispositivo, debido a que la legislación laboral salvadoreña no permite al juez iniciar un proceso de oficio.

3.1.12. PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN

Este principio tiene su razón de ser debido a que el proceso está concebido y estructurado en diversas etapas concatenadas unas con otras, de tal forma que es necesario que una etapa se lleve a cabo para pasar a la siguiente; es decir, que cada acto procesal debe de ejecutarse en determinada etapa y que una vez cerrada no puede reabrirse por la simple voluntad de las partes para realizar determinada diligencia.

Los sujetos procesales deben de ser diligentes y solicitar lo que a derecho convenga en la etapa procesal correspondiente, pues de lo contrario no podrán hacerlo, debido a que habrá precluído la oportunidad de hacer dicha solicitud.

Éste es otro de los principios generales que no se regula de forma expresa en el Art. 3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, en el cual se establece el catálogo de principios rectores del proceso laboral; pero como se dijo en párrafos anteriores, no por ello puede negarse su existencia como principio general del derecho procesal, y en consecuencia su aplicación en el proceso laboral.

3.1.13. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD DE LA PRUEBA

Según Landelino Franco López,⁸¹ este principio radica en la existencia del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado “apreciación

⁸¹ **FRANCO LÓPEZ, Landelino**, “Manual de Derecho Procesal del Trabajo”, Tomo I, Editorial Estudiantil Fénix, Quinta Edición, Guatemala. 2009, p. 69.

de la prueba”, que es el que permite al juez valorar y apreciar la prueba aportada al juicio a conciencia; es decir, en base al principio de justicia y equidad que permiten llegar al fondo en búsqueda de la verdad.

En El Salvador, el principio citado no tiene aplicación debido a que los sistemas de valoración establecidos en la norma procesal laboral, son: la Sana Crítica y la Prueba Tasada, por lo tanto, el juez no valora la prueba en base al sistema de libre apreciación, sino que le aplica la norma que establece el valor de la prueba o valora la prueba de conformidad al sistema de la sana crítica, es decir, de conformidad a las reglas de la lógica y la psicología y la experiencia. Este no se reconoce como principio en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo.

3.1.14. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Este principio se refiere a que todos los actos procesales pueden ser presenciados por las partes o conocidos incluso por terceras personas ajenas al proceso. Según Miguel Ángel Piroló y otros,⁸² la doctrina sostiene que este principio permite la divulgación de las ideas jurídicas y sirve para elevar el grado de confianza de la comunidad en la administración de justicia.

Este principio es garantía para que el proceso se realice de forma limpia y honesta, respetando las reglas fundamentales del mismo; su fundamento consiste en que la autoridad esté supeditada, en su actuar, al control público.

3.1.15. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Este es otro de los principios reconocidos de forma expresa en el Art. 3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo. La observancia de éste significa fundamentalmente, que las actuaciones dentro del proceso laboral deben

⁸² **PIROLO, Miguel Ángel, y otros**, *“Manual de Derecho Procesal del Trabajo”*, Editorial Astrea, Ciudad de Buenos Aires, Tercera Edición, 2011, p. 43.

regirse estrictamente por las normas establecidas en el Proyecto de Código, es decir, que no quedan a disposición de las partes ni del juez mismo, razón por la cual queda prohibida toda actuación procesal fuera del marco legal establecido.

Tampoco pueden las partes o el juzgador modificar el contenido de determinada norma o cualquier acto procesal. En el inciso 2° del ordinal 1°, del Art. 3, se relaciona este principio, y establece que: “Las formalidades previstas son imperativas. Cuando la forma de los actos procesales no esté expresamente determinada por la ley, se adoptará la que resulte indispensable o idónea para la finalidad perseguida.” Lo anterior implica que cuando no exista norma que regule la forma de realización de determinado acto, éste deberá ejecutarse haciendo uso de la analogía, pero sin perder de vista la finalidad de dicha actuación.

3.1.16. PRINCIPIO DE DIRECCIÓN Y ORDENACIÓN DEL PROCESO

Este está íntimamente vinculado con el principio de oficiosidad e incluso puede afirmarse que es el mismo con diferente denominación, pues lo que persigue es evitar cualquier paralización del proceso, debido a la falta de actuación de las partes o del juzgador mismo. Lo que diferencia a éste con el de oficiosidad, es que éste es imperativo para el juez, es decir, que le impone la obligación de evitar la demora al momento de impartir justicia; mientras que en el de oficiosidad lo que hace el legislador es facultar al juez para impulsar el proceso sin necesidad de petición de las partes.

Fuera de la diferencia citada, lo que existe son similitudes; razón por la cual, tal como se dijo en líneas anteriores, algunos autores sostienen que se trata del mismo principio, debido a que esencialmente tienen el mismo objetivo, que es hacer lo más ágil posible el proceso y dar una respuesta oportuna a las partes involucradas.

Este precepto está regulado en el ordinal 9° del Art.3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, y lo que se pretende no es solamente impulsar el proceso, sino también orientar a las partes para que realicen sus actuaciones de forma correcta para hacer efectivas sus pretensiones.

3.1.17. PRINCIPIO DE LEALTAD, BUENA FE Y PROBIDAD PROCESAL

Este principio establece una obligación a todos los sujetos procesales, entiéndase, representantes legales, testigos, abogados, por mencionar algunos; en general, a todo interviniente en el proceso cuya participación sea de interés para resolver sobre determinado asunto.

Está regulado también en el Art. 3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, y se refiere a que no se debe tratar de engañar o falsificar los datos relevantes para el proceso de forma conciente. Evidentemente que en un proceso siempre existen afirmaciones por lo general opuestas y al final prevalecerán sólo aquellas que son ciertas y se logren probar, mientras que las hechas por la parte que pierde el juicio, quedarán como falsas, pero eso es algo natural; por lo tanto, este principio no se refiere a esto último sino que a evitar la actuación desleal y mal intencionada.

En ese sentido, este principio implica que los sujetos procesales deben actuar con rectitud, honradez y de buena fe, por tanto, no se debe actuar de manera que se utilice al Órgano Jurisdiccional para perjudicar a otro de manera consiente a través de la ocultación de datos relevantes para el proceso.

3.1.18. PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL

Conforme al principio de economía procesal, se debe tratar de lograr en el proceso, los mayores resultados con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos del Órgano Judicial. El procesalista José Ovalle Favela,

opina que dicho principio exige, entre otras cosas, que se simplifiquen los procedimientos y se delimite con precisión el litigio; que solo se admitan y practiquen pruebas que sean pertinentes y relevantes para la decisión de la causa; y que se desechen aquellos recursos e incidentes que sean notoriamente improcedentes⁸³. Este principio está relacionado con los principio de gratuidad, celeridad y concentración del Art. 3 del proyecto.

3.2. PRINCIPIOS PROPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La mayoría de los principios generales del Derecho Procesal Laboral antes expuestos, son de aplicación a los distintos procesos jurisdiccionales, independientemente de la etiqueta de uno u otro, pues en esencia son principios generales del derecho procesal.

Sin embargo, en el proceso laboral existen algunos que son muy propios de tal ámbito, debido a la naturaleza social del Derecho del Trabajo; y no necesariamente resultan extensivos a otras ramas del derecho. Por ello, en este apartado se señalan con la particularidad que se impone, sin dejar de hacer ver la importancia y aplicación del resto, de un modo o de otro, al momento de llevar adelante el proceso laboral.

3.2.1. PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

Este principio se encuentra regulado también en el Art. 3, Ord. 15°, del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, fundamentalmente implica que en caso de duda en la interpretación de una norma de trabajo, prevalecerá aquella interpretación que sea más favorable al trabajador.

Esto no significa excluir al sujeto de cualquier otro principio que pueda beneficiarle, ya que perfectamente puede ocurrir que el trabajador sea

⁸³ <http://es.scribd.com/doc/45931584/EL-PRINCIPIO-DE-ECONOMIA-PROCESAL> consultado en fecha 07/12/13., a las 12:46 Pm.

demandado y aun cuando se invoque el indubio pro operario, también puede aplicársele el indubio pro reo, si existe duda en la interpretación de una norma de carácter procesal.

3.2.2. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Este viene a potenciar al principio anteriormente citado, pues no solamente debe interpretarse la norma sustantiva a favor del trabajador sino también la procesal. Aunque esto parece más una regla que un principio, en el Ord. 16° del Art. 3 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo se ha elevado a la categoría de principio.

Este principio se asemeja a los principios de in dubio pro operario, e indubio pro reo, este último cuando el trabajador es el demandado; pues ambos tutelan al trabajador en caso de duda en la labor interpretativa; La diferencia radica en que, como su nombre lo indica, el principio de la norma más favorable, no se refiere a la interpretación, sino a la aplicación de la norma que más beneficie al trabajador en caso de conflicto entre normas, y debe aplicarse íntegramente.

3.2.3. PRINCIPIO DE INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En el Proyecto de Código Procesal de Trabajo se establecen algunos casos en los que se verifica claramente este principio, casos que se apartan de la tradicional aseveración que “corresponde probar a quien afirma el acaecimiento de un hecho”.

Fundamentalmente se trata de casos en los que el patrono es el demandado; por ejemplo cuando el trabajador en su calidad de actor está afirmando en su demanda que fue despedido y reclama su correspondiente indemnización y demás prestaciones laborales, dentro de los veinte días hábiles después de ocasionado el despido.

En este caso, basándose en la presunción del Art. 180 del PCPT, se invierte la obligación de probar que tiene el trabajador demandante, y corresponde probar al patrono que los hechos alegados en la demanda, respecto al despido, no son ciertos. En virtud de la inversión de la carga probatoria y establecidos los presupuestos que cada caso requiere, el trabajador queda liberado de tal exigencia probatoria en sus afirmaciones.

Desde luego, no aplica para todo lo expresado en la demanda, por ejemplo: la existencia de la relación laboral, pues ésta siempre tendrá que ser probada por el actor que es quien afirma. No obstante lo anterior, esta regulación no es absolutamente exclusiva del Derecho Laboral; pues, también se encuentra en otras legislaciones, como el Derecho de Familia, pero siempre con el común denominador, que se trata de áreas jurídicas de orden social, en las cuales uno de los sujetos procesales se encuentra en desventaja respecto del acceso a la prueba, probablemente por la naturaleza privada o confidente en que suceden la mayoría de veces, los hechos generadores del conflicto jurídico.

La experiencia indica que existen muchos casos en los tribunales de trabajo, en donde se ha condenado al patrono únicamente recurriendo a la figura de las presunciones expuestas que actualmente se regulan esencialmente en el Art. 414 del C.T. En el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, este principio se encuentra establecido expresamente en el Art. 3 ord.14°.

3.2.4. PRINCIPIO SANEADOR

Este principio se encuentra regulado en el Art. 381 del C.T., y en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, en el Art.128. En virtud de esas disposiciones legales se da paso a un conocido aforismo latino denominado *iura novit curia*, que significa “el derecho lo sabe el juez”. En atención a este principio, el juez está obligado a conocer lo concerniente al derecho, a las

leyes que se invoquen en una acción de reclamación judicial; no así los hechos, pues éstos son cuestiones del mero conocimiento de la parte interesada, los cuales el juez no está obligado a conocer ni puede inventar.

En el Derecho Procesal Laboral, los jueces, al momento de pronunciarse sobre la admisibilidad o no de una demanda, deben antes verificar que ésta se encuentre totalmente libre de vicios y reúna todos los requisitos que establece la ley, que puedan hacer defectuoso el proceso.

Por lo cual, el juez debe ordenar al actor que en un mismo acto subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente, incluso la disposición establece una sanción pecuniaria al juez por no realizar esa actividad contralora.

Es importante resaltar que esta actividad del juez, en ningún momento puede sustituir el verdadero control que las partes pueden hacer de las cuestiones planteadas en una demanda, se sostiene esto porque en algunos tribunales de trabajo han llegado a manejar el criterio interpretativo de denegar sin mayor análisis la excepción de obscuridad en la demanda alegada, aduciendo que en su oportunidad el juez examinó la demanda y ésta fue aprobada como tal, por lo tanto está limpia de cualquier defecto que oscurezca los conceptos vertidos, nada más inapropiado que eso.

Para sustentar lo anterior, existen varias razones; sin embargo, sólo se cita una de ellas: primeramente hay que decir que casi siempre no es el juez quien directamente se toma el trabajo de analizar pormenorizadamente los requisitos que debe reunir una demanda, lo normal es que esa tarea la ejecute un colaborador jurídico, los demás actores que terminan firmando la resolución generalmente sólo verifican que un responsable inicial haya realizado la tarea. Por último, debe resaltarse el beneficio que a la celeridad del proceso aporta este principio, pero tampoco debe abusarse inobservando

las garantías adversariales de las partes.

3.2.5. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Este principio dicta que en los procesos laborales prevalecerá la realidad sobre las formas o apariencias. Este principio implica, según el doctor Américo Pla Rodríguez, que “frente a la verdad formal resultante de los documentos, de los informes y de las formalidades, interesa la verdad de qué ocurrió efectivamente en la realidad, por eso se habla de verdad real”.⁸⁴

Lo que interesa es encontrar la verdad real auténtica, establecer lo que verdaderamente ocurrió en la relación laboral; para ello es necesario evitar el formalismo en la medida de lo posible.

Evitar el formalismo quiere decir que el proceso laboral debe ser sencillo, accesible a los trabajadores, debido a que la mayoría de ellos desconoce el contenido del proceso; nada de ritualismos, que no dejan encontrar la verdad; por ello en el documento objeto de análisis en el presente trabajo, se otorga al juez la facultad para poder establecer hechos que son consecuencia de los derechos y que no fueron solicitados, haciendo una integración de la demanda y un proceso más dinámico dirigido por un juez verdaderamente activo. Esto es lo que dará lugar a encontrar la verdad real o material a la que se refiere el citado principio. Este principio se regula en el mencionado proyecto en el Atr.3 ord.17°; y está obligando al juez a la búsqueda de la verdad material sin quebrantar su imparcialidad.

3.2.6. PRINCIPIO DE ULTRAPETITIVIDAD

Este principio tiene gran importancia, porque le permite al juzgador, en el proceso laboral, conceder más de lo señalado o pedido por el demandante,

⁸⁴ **Pla Rodríguez, Américo.** Fórum Internacional, El Proceso Laboral, Conferencia Principios del Derecho del Trabajo, [http: wwwcongreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe), 2009.

es decir, que si del análisis de la prueba resulta que lo que se debe al trabajador es más de lo que él ha reclamado. En virtud de este principio el juez debe en cierta forma alejarse del principio de congruencia aplicable a todo proceso, y fallar más allá de lo pedido por aquél en su demanda.

En ese sentido, Pirolo y otros, sostienen que no obstante lo anterior, el juez no puede ampararse en este principio para fallar más allá de las cuestiones que constituyen el objeto de la litis ni al margen de éstas, sino que únicamente está obligado a subsanar la omisión del demandante que produzca una afectación a derechos irrenunciables.⁸⁵

3.2.7. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Este principio plantea la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente en el proceso de una o más ventajas que la ley franquea al trabajador.⁸⁶En el Proceso Laboral, con este principio se combaten los criterios civilistas que recogen principios contrarios a la irrenunciabilidad.

Este principio se encuentra regulado en el Art.3 ord.12° del proyecto en estudio y dice que en toda conciliación no se podrá menoscabar ningún derecho consagrado a favor de los trabajadores en el ordenamiento jurídico.

3.2.8. PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN

Este principio está estrechamente vinculado con el principio de igualdad procesal, viene a reforzarlo en el sentido de prohibir toda práctica de diferenciación o marginación en atención a criterios basados en color, raza, sexo o creencias políticas, en general; todo tipo de descremación hacia los demás sujetos procesales.

⁸⁵ **PIROLO, Miguel Ángel, y otros**, “Manual de Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Astrea, Ciudad de Buenos Aires, Tercera Edición, 2011, p. 41.

⁸⁶ Consultado en el sitio web, Es.scribd.com/doc/3006431/principios-generales-del-derrecho-laboral, el día 10/11/2013, a las 3. 45 Pm

Este lo regula el proyecto en su Art. 3 Ord. 13°, donde expresa la prohibición hacia las partes de realizar cualquier acto en el proceso que conlleve distinciones racistas, ideológicas, sindicales o de cualquier otra forma de discriminación.

Como se mencionó en páginas anteriores, dependiendo del autor así será el catálogo de principios que enunciará como rectores del proceso laboral, por lo que sólo se citan los anteriores.

3.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO

La prueba que se utiliza en el proceso laboral se rige bajo los principios generales de las pruebas utilizados en cualquier proceso; sin pretender agotar la lista, se muestran algunos principios que son generales para el proceso laboral en materia probatoria.

3.3.1. PRINCIPIO DE NECESIDAD DE LA PRUEBA

Se refiere a la necesidad de que los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial, estén demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de los interesados o por el juez, si éste tiene facultades, sin que dicho funcionario pueda suplirlas con el conocimiento personal privado que tenga sobre ellos, porque sería desconocer la publicidad y la contradicción indispensable para la validez de todo medio probatorio y el derecho de defensa.⁸⁷

El juez puede, en cambio, utilizar el conocimiento privado que tenga sobre los hechos relacionados con el proceso laboral, para decretar oficiosamente pruebas con el fin de acreditarlos; esto en nada atenta contra el presente

⁸⁷ **DAVIS ECHANDIA, Hernando.** *“Compendio de pruebas judiciales”*. RUBINZAL y CULZONI S.C.C. editores. Santa Fe, Argentina. 2000. p. 43

principio, sino por el contrario, con ello se cumple a cabalidad; una cosa es que el juez llegue al conocimiento de los hechos por su iniciativa probatoria, y otra que sin necesidad de pruebas declare un hecho porque lo conoce privadamente, salvo los hechos notorios y los evidentes.⁸⁸

Este principio representa una garantía para la libertad y los derechos del individuo, que de otra manera estarían en manos de jueces parciales y a merced de decisiones que no podrían ser revisadas por un tribunal de alzada o si se quiere tribunal superior.⁸⁹

3.3.2. PRINCIPIO DE EFICACIA JURÍDICA Y LEGAL DE LA PRUEBA

En el estudio de estos principios es necesario tener siempre en cuenta que cada uno de estos principios tiene cierta relación con los demás;

Según Echandia,⁹⁰ este principio complementa al anterior, porque si la prueba es necesaria para el proceso, debe tener eficacia jurídica para llevarle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos que sirven de presupuesto a las normas aplicables al litigio, o a la pretensión y excepción. Por lo tanto, no se concibe la institución de la prueba judicial sin esa eficacia jurídica reconocida por la ley, cualquiera que sea el sistema de valoración y de aportación de los medios de prueba al proceso. Pues este principio no significa que se regule su grado de persuasión, sino que el juez, libre o vinculado por la norma, debe considerar la prueba como el medio aceptado

⁸⁸ *Ibíd.* p. 44

⁸⁹ Este principio tiene aplicación práctica y a manera de ejemplo se cita una resolución de un tribunal de sentencia que establece "(...) el Principio de necesidad de la prueba y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos, el cual consiste en la necesidad de que los hechos con los cuales debe fundarse la decisión judicial, estén demostrados con pruebas aportadas al proceso por los interesados. Este principio sólo contempla dos excepciones: 1) Cuando se está frente a hechos evidentes o notorios, por pertenecer al dominio público y; 2) El otro caso es el manejo que tenga el juzgador en otras leyes." TRIBUNAL CUARTO DE SENTENCIA DE SAN SALVADOR. Sentencia con referencia P0131-3-2000, de fecha 3 de febrero de 2000.

⁹⁰ *Ob. Cit.* **DEVIS ECHANDIA, Hernando.** p. 45

por el legislador, para llegar a una conclusión sobre la existencia y las modalidades de los hechos afirmados o negados.⁹¹

La Sala de lo Contencioso Administrativo (SCA), durante el estudio de la prescripción y caducidad, manifiesta lo siguiente: “(...) Pese a que ambas figuras producen efectos diferentes dentro del ámbito jurídico, ambas han sido creadas con una doble función: a) La de exigir a la Administración el cumplimiento del principio de eficacia jurídica; y b) la seguridad jurídica del ciudadano de saber en qué momento dejará de ser perseguible su ilícito.”⁹²

3.3.3. PRINCIPIO DE COMUNIDAD DE LA PRUEBA.

Consecuencia de la unidad de la prueba es su comunidad, esto es, que ésta no pertenece a quien la aporta y que es improcedente pretender que sólo a éste beneficie, puesto que, una vez introducida legalmente al proceso debe tenerse en cuenta para determinar la existencia o inexistencia del hecho a que se refiere, sea que resulte de beneficio a quien la aportó o a la parte contraria, que perfectamente puede invocarla.⁹³

Este principio determina la inadmisibilidad de la renuncia o desistimiento de la prueba ya recibida, debido a que en el proceso, más importante aún que los intereses de las partes es la averiguación de la verdad material, por para fallar de la forma que más se acerque a la justicia. al respecto, en reiterada jurisprudencia⁹⁴ Se considera que el juez debe tomar en cuenta, que cuando exista pluralidad de medios probatorios producidos por ambas partes, debe,

⁹¹ *Ibíd.*

⁹² SSCA, Con referencia 28-2006, de fecha 18 de diciembre de 2009.

⁹³ *Op. Cit.* Devis Echandia, Hernando. p. 46

⁹⁴ CÁMARA DE FAMILIA DE LA SECCIÓN DE OCCIDENTE: Santa Ana. Con referencia 035-12-ST-F de fecha 27 de marzo del año dos mil doce. (...) la apreciación de la prueba se realiza mediante el sistema de la sana crítica, ésta consiste precisamente en la valoración conjunta de la prueba conforme a las reglas de la lógica, la psicología y la experiencia, mediante la cual el juzgador otorga a cada medio probatorio una determinada apreciación valorativa.

en base al principio de unidad de la prueba, valorarlos en su conjunto con armonía y concordancia.

3.3.4. PRINCIPIO DEL INTERÉS PÚBLICO DE LA PRUEBA

Siendo el fin de la prueba llevar la certeza a la mente del juez para que pueda fallar acercándose a la justicia, hay un interés público indudable y manifiesto en la función que desempeña en el proceso,⁹⁵

Como lo hay en éste, en la acción y jurisdicción, a pesar de que cada parte persiga con ella su propio beneficio, y la defensa de su pretensión o excepción.

La Sala de lo Penal (SP) considera que una vez admitida la prueba para la vista, se configura un interés público en que esa prueba llegue efectivamente a conocimiento del tribunal que sustancie la causa; ya que a partir del elemental principio de comunidad de la prueba, que manda que una vez admitido el medio de prueba "ya no pertenece" a la parte que lo propone, por lo que al margen de la voluntad de las partes, ésta se vuelve parte del proceso.

Así mismo, la información que sea incorporada, podrá ser igualmente empleada por cualquiera de las partes a fin de sustentar sus pretensiones.⁹⁶

3.3.5. PRINCIPIO DE LEALTAD Y PROBIDAD O VERACIDAD

Pretende abolir las prácticas procesales indebidas, tales como utilizar artimañas para ocultar o deformar la realidad, para tratar de inducir al juez al engaño, y exige lealtad y probidad o veracidad, tanto a las partes como al juez en su actividad inquisitiva y para los demás intervinientes. La probidad y

⁹⁵ Op. Cit. **Devis Echandia, Hernando**. p.47

⁹⁶ SALA DE LO PENAL. Sentencia, de fecha 4 de noviembre de dos mil cinco, con referencia 235-CAS-2005.

la veracidad de la prueba además exigen también sinceridad en ella, cuando se trata de confesiones, documentos y testimonios; lo mismo que autenticidad, tanto para esos medios como para las huellas, rastros y demás cosas observadas directamente por el juez y que pueden servir para llegar a la verdad material. Es decir, exigen que no se altere su contenido ni su forma para ocultar la verdad.⁹⁷

3.3.6. PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN DE LA PRUEBA

La doctrina considera que la parte contra quien se opone una prueba debe gozar de oportunidad procesal para conocerla y discutirla, es decir, que debe llevarse a la causa con conocimiento y audiencia de todas las partes. Se relaciona con los principios de unidad y comunidad de la prueba, ya que si las partes pueden utilizar a su favor los medios suministrados por el adversario, es natural que gocen de oportunidad para intervenir en su práctica; y con el de lealtad en la prueba, pues ésta no puede existir sin la oportunidad de contradecirla.⁹⁸

El principio de contradicción de la prueba⁹⁹ es un derivado del principio de contradicción del proceso en general y de la inviolabilidad de la defensa en juicio, en virtud del cual la parte contra la que se oponga un determinado elemento de prueba debe estar en condiciones de conocerlo a efecto de participar en la producción de la información que entrará al juicio y que servirá al juez para formar su convicción y de discutir las conclusiones que de ella se deriven. Para que sea conocido por la parte es preciso que haya publicidad del medio.

⁹⁷ Al respecto, la jurisprudencia es conforme al considerar que respetando el principio de lealtad y probidad o verdad de la prueba, fundamentado en el principio de legalidad de la prueba contenida en el Art.15 Cn., se cumple con el principio de eficacia jurídica que lleva al convencimiento o certeza al juez que conoce la causa. SALA DE LO PENAL. Sentencia con referencia 327-CAS-2004., de fecha 25 de febrero de dos mil cinco.

⁹⁸ Op. Cit. **ECHANDIA, Hernando Devis.** p. 49

⁹⁹ SSP. con referencia 518-CAS-2005., de fecha 1 de agosto de 2006.

3.3.7. PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE LA PRUEBA

Se relaciona íntimamente con el principio anterior, debido a que para que exista la igualdad es indispensable la contradicción; con todo, éste principio¹⁰⁰ significa algo más: que las partes dispongan de idénticas oportunidades para presentar o pedir la práctica de pruebas y para contradecir las aducidas por el contrario. La jurisprudencia salvadoreña¹⁰¹ considera que el principio de igualdad de oportunidades de prueba, se manifiesta cuando el trabajador demandante pueda acceder a la prueba directa (planillas, tarjeta de marcación, constancias, etc.), que están más al alcance del empleador. Por lo que este principio busca equilibrar a las partes en el proceso. Situación que se ve de manifiesto en el proceso a través de las presunciones. El principio de equidad debe prevalecer en todo proceso.

3.3.8. PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD DE LA PRUEBA

Es consecuencia de los principios de unidad, comunidad, concentración e igualdad de la prueba que con respecto a estos se exige. Significa que debe permitirse a las partes conocerlas, intervenir en su práctica, objetarlas si es el caso, discutir las, y luego analizarlas para patentizar ante el juez el valor que tienen, en alegaciones oportunas; pero también significa que las conclusiones del juez sobre la prueba deben ser conocidas por las partes y estar al alcance de cualquier persona que se interese en ello, cumpliendo así la función social que les corresponde, el “carácter social” de que habla Framarino Dei Malatesta.¹⁰² Por consiguiente, este principio se relaciona con el de motivación de las sentencias, que no se excluye en el sistema de la

¹⁰⁰ Op. Cit. **ECHANDIA, Hernando Devis**. p. 50

¹⁰¹ **CÁMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR**. Sentencia con referencia 151-2011, de fecha 15 de julio de dos mil once

¹⁰² La cita corresponde a **FRAMARINO**, citado por **Hernando DEVIS ECHANDIA** en: “Compendio de pruebas judiciales”, RUBINZAL y CULZONI S.C.C. editores, Santa Fe Argentina, 2000. p. 50.

libre apreciación de las pruebas, con el de la publicidad del proceso en general.

3.3.9. PRINCIPIO DE LA FORMALIDAD Y LEGITIMIDAD DE LA PRUEBA

Implica que la prueba está revestida de requisitos extrínsecos e intrínsecos. Los primeros se refirieren a las circunstancias de tiempo, modo y lugar; mientras que los segundos contemplan principalmente la ausencia de vicios, como dolo, error y fuerza o violencia y de inmoralidad en el medio mismo. Por otra parte, se exige que provengan de un sujeto legitimado para aducirlas; es decir, el juez, cuando tiene facultades inquisitivas, y las partes principales y secundarias e inclusive transitorias o intervinientes incidentales

Por último, respecto de la cuestión que motiva su intervención, requiere que el funcionario que la reciba o la tome, tenga facultad procesal para ello, es decir, jurisdicción y competencia. No importa el interés personal que haya originado la prueba, sino que quien la aduzca goce de legitimación abstracta para intervenir en la actividad probatoria del proceso y que ella se haya tomado en tiempo, en la forma y en el lugar adecuado.

Implica que la prueba esté revestida de requisitos extrínsecos e intrínsecos; por otra parte, se aduce que provenga de un sujeto legitimado para hacerlo, en este caso el juez, que tenga jurisdicción y competencia.¹⁰³

3.3.10. PRINCIPIO DE LA PRECLUSIÓN DE LA PRUEBA

Es consecuencia del anterior, ya que se trata de una formalidad de tiempo u oportunidad para su recepción y se relaciona con los de contradicción y lealtad; con él se persigue impedir que se sorprenda al adversario con pruebas de último momento, que éste no alcance a controvertirlas, o que se

¹⁰³ SENTENCIA DE LA SALA DE LO PENAL, con referencia 292-CAS-2004, de fecha 19 de abril de dos mil cinco.

propongan cuestiones sobre las cuales no pueden ejercer su defensa.¹⁰⁴ Es una de las manifestaciones del principio general de preclusión en el proceso, también denominado de la eventualidad, indispensable para darle orden y disminuir los inconvenientes del sistema escrito; pero es menos riguroso para las pruebas que de oficio decreta el juez.

3.3.11. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN DE LA PRUEBA

Para la eficacia de la prueba, para el cumplimiento de sus formalidades, para la lealtad e igualdad en el debate y su contradicción efectiva, es indispensable que el juez sea quien de manera inmediata la dirija, resolviendo primero sobre su admisibilidad e interviniendo luego en su recepción.

Este principio contribuye a la autenticidad, seriedad, oportunidad, pertinencia y validez de la prueba, porque de lo contrario el debate probatorio se convertiría en una lucha privada, y la prueba dejaría de tener el carácter de acto procesal de interés público. Pero fundamentalmente este principio significa que el juez no debe permanecer inactivo, es decir, no hacer el papel de simple órgano receptor de la prueba, más cuando se trata del Derecho del Trabajo, sino que debe estar provisto de facultades para intervenir activamente en su práctica. Esto significa que el juez no solamente debe intervenir personalmente en cada uno de los actos procesales en los que tiene lugar la prueba sino que también debe ser protagonista practicando los medios de prueba que sean necesarios todo con el único de encontrar la verdad material. Sólo de esta manera puede afirmarse que el juez es el director del debate probatorio.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Ob. Cit. **ECHANDIA, Hernando Devis**. p. 53

¹⁰⁵ Al respecto se considera que en aplicación del principio de inmediación, las declaraciones de los testigos se reciben "de viva voz en audiencia", a presencia de las partes (...) y

3.3.12. PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD DE LA PRUEBA

Según este principio, la dirección del debate probatorio por el juez, impone necesariamente su imparcialidad; esto es, el estar siempre orientado por el criterio de averiguar la verdad, tanto cuando decreta pruebas oficiosamente o a solicitud de parte, como cuando valora los medios introducidos y producidos en proceso.¹⁰⁶

3.3.13. PRINCIPIO DE LA ORIGINALIDAD DE LA PRUEBA

Significa que la prueba, en lo posible, debe referirse directamente al hecho que se pretende probar, para que sea prueba de éste, pues si se refiere a hechos que a su vez se relacionan con aquel, se tratará de otras pruebas.

Ejemplos de las primeras son las inspecciones o reconocimientos del bien o lugar objeto del litigio, los testimonios de quienes presenciaron el hecho a probar, o el documento constitutivo del contrato discutido.

Por ejemplo de la segunda, son las declaraciones de los testigos de oídas, es decir, que oyeron referirse al hecho a quienes lo presenciaron.

Por consiguiente, si existen los testigos presenciales, debe oírseles directamente, en vez de llamar a quienes se limiten a declarar sobre lo que aquellos les informaron; si existe el documento original del contrato, debe

mediante interrogatorio directo, con preguntas abiertas y de otro tipo, conforme a las técnicas del interrogatorio que realiza el Juez y abogados de las partes, extrayendo de las manifestaciones de los testigos, la convicción acerca de la veracidad de los hechos, ya que además se puede apreciar directamente la espontaneidad, firmeza y seguridad de los testimonios, de acuerdo al comportamiento y actitudes mostradas por el testigo que depone, de lo cual se dejan grabaciones magnetofónicas para escucharlas en Segunda Instancia. CÁMARA DE FAMILIA DE LA SECCIÓN DEL CENTRO, Sentencia con referencia 20-A-99, de fecha 24 de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

¹⁰⁶ El autor sostiene que las partes están en su derecho de aportar todos aquellos medios probatorios que consideren pertinentes y útiles para lograr establecer la veracidad de las alegaciones que realizan, y lograr así la convicción del juez, quien al momento de valorarla debe mantenerse imparcial en su valoración con el objeto de averiguar la verdad real de como sucedieron los hechos. Ob. Cit. **Devis Echandia, Hernando**, p. 53

allegársele en vez de utilizar una copia o reconstruirlo con testimonios, y así en casos análogos.

En la legislación salvadoreña casi en su totalidad se prohíbe la declaración de los testigos de oídas, como se le llama, o mejor dicho más que prohibir se han establecido sanciones legales para ese tipo de testimonios. Porque de otra manera no se obtiene la debida convicción y se corre el riesgo de desvirtuar los hechos y de llegar a conclusiones erróneas.¹⁰⁷

3.3.14. PRINCIPIO DE LA CONCENTRACIÓN DE LA PRUEBA

Este principio quiere decir que debe procurarse practicar la prueba en una misma etapa procesal, y de ser posible en una misma audiencia o en varias pero de forma continua; pues, como dice Schonke,¹⁰⁸ su práctica por partes o repetida, “pone en peligro no pocas veces la averiguación de la verdad”, impide el debido cotejo y una mejor apreciación.

3.3.15. PRINCIPIO DE LA LIBERTAD DE LA PRUEBA

Para que la prueba cumpla su fin de lograr la convicción del juez sobre la existencia o inexistencia de los hechos que son objeto de prueba en el proceso, en forma que se ajuste a la realidad, es indispensable otorgar libertad para que las partes y el juez puedan obtener todas las que sean pertinentes, con la única limitación de aquellas que por razones de orden público o moralidad se prohíben, o que atenten contra derechos fundamentales, o que versen sobre los hechos que la ley prohíbe investigar. Y, lógicamente, aquellas que resulten inútiles por existir presunción legal que las hace innecesarias, o que sean claramente impertinentes o inidóneas. Este principio tiene dos manifestaciones: la libertad de los medios de prueba

¹⁰⁷ *Ibíd.* p. 54

¹⁰⁸ La cita corresponde a SCHONKE, citado por **Hernando Devis Echandia**. Ob. Cit. p. 54

y la libertad de objeto. El primero significa que la ley no debe limitar los medios admisibles, sino dejar al juez tal calificación; el segundo implica que pueda probarse todo hecho controvertido que de alguna manera influya en la decisión del proceso y que las partes perfectamente puedan intervenir en ello.

3.3.16. PRINCIPIO DE IDONEIDAD DE LA PRUEBA

Puede decirse que éste representa una limitación al principio de la libertad de la prueba, pero es igualmente necesario, pues significa que el tiempo y el trabajo de los funcionarios judiciales y de las partes en esta etapa del proceso no debe perderse en la recepción de medios que por sí mismos o por su contenido, no sirvan en lo absoluto para los fines propuestos y aparezcan claramente improcedentes o inidóneos¹⁰⁹, de esa manera se contribuye a la concentración y a la eficacia procesal de la prueba; como puede observarse, la pertinencia e idoneidad son dos requisitos intrínsecos de la prueba.

3.3.17. PRINCIPIO DE LICITUD DE LA PRUEBA.

Este constituye una prohibición y sanción de testimonios, dictámenes periciales, traducciones o copias, que hayan sido falsificados o alterados, ya sea en virtud de dinero o beneficios de otro orden, o mediante amenazas a los testigos o peritos; hechos que también constituyen delitos. Igualmente implica este principio la prohibición de alterar materialmente las cosas u objetos que han de servir de prueba, de forma intencional con la clara intención de obtener una ventaja sobre su adversario, como ciertas huellas, documentos, instrumentos de trabajo, etc.¹¹⁰ En resumen, este principio se opone a todo procedimiento ilícito para la obtención de la prueba y lleva a la

¹⁰⁹ Ob. Cit. **ECHANDIA, Hernando Devis**. p. 55

¹¹⁰ *Ibíd.* Pág. 56

conclusión de que toda prueba que lo viole debe ser considerada ilícita y, por tanto, sin valor jurídico, como enseñan autorizados expositores.

3.3.18. PRINCIPIO DE LA OBTENCIÓN COACTIVA DE LA PRUEBA.

Debe tenerse cuidado de no confundir este principio con el anterior, para que no resulte una aparente contradicción entre ellos.

En virtud de él, los documentos, las cosas y, en ocasiones la persona física, cuando es objeto de prueba, para exámenes médicos por ejemplo, deben ponerse a disposición del juez cuando se relacionan con los hechos objeto de prueba en el proceso.

Si lo anterior no sucede el juez puede obligar a las personas correspondientes a fin de practicar determinada diligencia.

Este es consecuencia de los principios expuestos sobre la comunidad de prueba, la lealtad y probidad de las partes y el interés público que en ella existe; permite al juez el allanamiento de inmuebles, el acceso a los archivos públicos y privados, e imponer ciertas coacciones a las partes, testigos y peritos.

Esto para que comparezcan a absolver interrogatorios o reconocer firmas, y para que suministren objetos, escritos o libros de contabilidad, cuya exhibición se ha decretado.

3.3.19. PRINCIPIO DE INMACULACIÓN DE LA PRUEBA

Como una aplicación del principio denominado ingeniosamente por Ayarragaray, de inmaculación del proceso, se enuncia este, particularmente aplicado a la prueba, para indicar que por obvias razones de economía procesal debe procurarse que los medios introducidos al proceso estén libres de vicios intrínsecos y extrínsecos, y que los hagan ineficaces o nulos así

como también que las partes puedan triunfar en sus pretensiones.,¹¹¹

3.3.20. PRINCIPIO DE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA.

Cualquiera que sea el sistema normativo que rija y la naturaleza del proceso, la prueba debe ser objeto de valoración en cuanto a su merito para llevar la convicción al juez, sobre los hechos objeto de la prueba en determinado proceso.¹¹² Es inconcebible un proceso laboral moderno, sin que el juez tenga libertades para apreciar las pruebas ofrecidas y admitidas conforme a las reglas de la sana crítica, y facultades inquisitivas para conseguirlas; afortunadamente ambas existen en la legislación laboral salvadoreña.

3.3.21. PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

La igualdad de oportunidades en materia de pruebas no se opone a que resulte a cargo de una de las partes la necesidad de suministrar la prueba de ciertos hechos, sea porque los invoca a su favor o porque se deduce de lo que se pide, o porque el opuesto goza de presunción o de notoriedad o es una negación indefinida.

De esto resulta el principio de la carga de la prueba, la parte que no presentó la prueba corre con la sanción que le impone la ley, pues el litigio siempre tendrá que decidirse y con probabilidad será en su contra debido a que el juez contiene una regla de conducta, en virtud del cual, cuando falta la prueba del hecho que sirve de presupuesto a la norma jurídica que una parte invoca a su favor, debe fallar de fondo y en contra de esa parte.¹¹³ También implica este principio la autorresponsabilidad de las partes por su conducta en el proceso, al disponer que si no aparece en éste la prueba de los hechos que las benefician y la contraprueba de los que, comprobados a su vez por el

¹¹¹ AYARRAGARAY, citado por **Hernando DEVIS ECHANDIA**, ob. Cit. p. 58

¹¹² Ob. Cit. **DEVIS ECHANDIA, Hernando**. p. 58

¹¹³ *Ibíd.* p. 59

contrario, pueden perjudicarlas, recibirán una resolución desfavorable; puede decirse que a las partes les es posible colocarse, en una total o parcial inactividad probatoria, por su cuenta y riesgo. Se trata de un principio fundamental en el proceso laboral, en virtud del cual se le permite al juez cumplir su función de resolver el litigio, cuando falte la prueba, sin tener que recurrir al *non liquet*, es decir, a abstenerse de resolver en el fondo, lo cual pecaría contra los principios de economía procesal y de la eficacia de la función jurisdiccional.

3.3.22. PRINCIPIO DE ORALIDAD O DE LA ESCRITURA

Como un aspecto del sistema oral o escrito del proceso, puede enunciarse este principio en relación con la prueba. Se manifiesta como la necesidad que tienen las partes de sustanciar de viva voz sus actuaciones dentro del proceso.

Este principio siempre se ha manifestado en contraposición con el principio de escritura, en virtud de que este último se fundamente en que en toda manifestación de las partes hacia la persona llamada a juzgar, debe constar por escrito. Además, el principio de oralidad tiene una amplia aplicación en el campo del Derecho Procesal Laboral, debido a la situación especial que se presenta por la coexistencia de otros principios propios de esta materia, como lo son: el principio de dirección y el de informalidad que buscan equilibrar la posición del trabajador en la adquisición de los medios de prueba.¹¹⁴ Sin duda alguna, el sistema oral favorece la inmediación, la contradicción y la mayor eficacia de la prueba, por que el juez tiene contacto directo con estos medios probatorios.¹¹⁵

¹¹⁴ **OLASO ALVARES, Jorge.** “*La prueba en Materia Laboral*”, Editorial Jurídica Continental, San José Costa Rica. 2009., Pp. 37-38.

¹¹⁵ *Ibíd.* p. 60

3.3.23. PRINCIPIO INQUISITIVO EN LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA.

Es uno de los fundamentos no sólo de la prueba, sino del proceso en general; significa que el juez debe tener facultades para decretar y practicar pruebas oficiosamente, y que es un deber suyo ejercitarlas cuando sean necesarias o convenientes para verificar la realidad de los hechos alegados o investigados;¹¹⁶ principio también fundamental en el proceso laboral salvadoreño.

¹¹⁶ *Ibíd.* p. 60

CAPÍTULO IV

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROYECTO DE CÓDIGO

PROCESAL DE TRABAJO

4.1. MEDIOS PROBATORIOS

En el idioma castellano, medio es definido como una cosa que puede servir para un determinado fin; la expresión tiene asignado el siguiente sentido: valiéndose de la persona o cosa que se expresa; etimológicamente (del latín *medius*), significa método o instrumento para lograr algo.

Trasladando estos significados al tema en estudio, es viable decir que los medios de prueba son los elementos que sirven para cumplir los fines procesales de la prueba judicial en el marco de un debido proceso legal; son las personas y cosas que poseen información útil sobre hechos, y que la ley considera idóneos para el desarrollo de la actividad de prueba y la producción del resultado probatorio en un juicio.

A menudo se emplea la terminología “medios de prueba” para aludir a los antecedentes en los que se apoya la dinámica probatoria.¹¹⁷

En este sentido, los medios de prueba son definidos como: “toda cosa, hecho o acto que sirve por si solo para demostrar la verdad o falsedad de una proposición formulada en juicio”.¹¹⁸ En la doctrina chilena se dice que son “los elementos que en un sistema jurídico se consideran idóneos para producir la convicción del juzgador”.¹¹⁹

Existen muchas más definiciones sobre los medios de prueba, que bien se

¹¹⁷ **COUTURE, Eduardo, J** “*Vocabulario Jurídico.*, con referencia al Derecho Procesal positivo uruguayo”, Editorial Depalma, 5ª Reimpresión, Buenos Aires, 1993, Pp.490-491.

¹¹⁸ *Ibíd.* p 405.

¹¹⁹ **PENALILLO ARÉVALO,** “*Medios de Prueba*”, Editorial de Chile, Santiago, 1981, p. 79.

podría hacer un estudio para tratar de definirlos.

4.1.1. UBICACIÓN PROCESAL

Los medios de prueba se sitúan en el área de la etapa probatoria del proceso. Son un conjunto de elementos que se aceptan en una causa para acreditar las afirmaciones de los hechos en torno a los cuales debaten las partes ante el juez o tribunal. Consisten, pues, en una figura de contexto judicial; están orientados hacia los fines del proceso jurisdiccional; su utilidad se define en razón de ello, y, la regulación jurídica de su idoneidad debe estar inspirada en dicha dirección.

En el proceso laboral, como se vió en el capítulo anterior, la prueba se rige, entre otros, por un principio llamado “libertad probatoria”. La libertad probatoria significa que “a las partes se les debe permitir llevar al proceso todas las pruebas que consideren convenientes, siempre que no violen otros dos principios complementarios que son: principio de pertinencia de la prueba y principio de conducencia o idoneidad de la prueba”.¹²⁰

4.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

Anteriormente el proceso era puramente escrito, en El Salvador, existían de manera rígida y definida los medios de prueba a utilizar en el desarrollo y transcurso de cada una de sus etapas.¹²¹ Con la nueva tendencia procesalista y con el Código Procesal Civil y Mercantil, hay una ventaja por cuanto se deja la posibilidad de introducir otros medios de prueba; para aclarar dicha posibilidad es necesario reflexionar acerca de algunas notas características sobre los medios de prueba en general.

¹²⁰SENTENCIA DE LA SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005.

¹²¹ **PACHECO MENESES, Claudio;** “*Fuentes de Prueba y Medios de Prueba en el Proceso Civil.*” Editorial Porrúa, México D.F., 1968, p. 43.

Entrañan una actividad procesal; así se encuentran en el capítulo tres del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, en adelante PCPT, cuáles son los medios de prueba que se regularán y admitirán dentro del nuevo proceso laboral.¹²²

Instrumentos;

Declaración de parte;

Testimonial;

Prueba pericial;

Reconocimiento judicial;

Medios científicos, tecnológicos o electrónicos;

Cualquier otro medio material o tangible que adopte elementos probatorios.

Actúan como vehículo para lograr un dato (es decir, la referida fuente de prueba), a través del cual el juez determina la certeza o no de las afirmaciones hechas por las partes acerca de un determinado cuadro fáctico.

4.1.3. OBJETO DE LA PRUEBA

En materia procesal civil y mercantil, el objeto de la prueba se considera que es la determinación del asunto, materia o cuestión requerida de la actividad probatoria, para ser fijada como cierta.¹²³

El objeto de la prueba puede ser delimitado cuando se trata de aquellos

¹²²Esto con el fin de estar en armonía con los medios de prueba que regula el Código Procesal Civil y Mercantil en su capítulo cuarto, ya que se introduce la figura de la Declaración de Parte y se deja atrás la figura de la confesión que regulaba el Código de Procedimientos Civiles y el Código de Trabajo.

¹²³ Artículo 309 del Código Procesal Civil y Mercantil., establece que las partes, con el juez, fijarán los hechos sobre los cuales exista disconformidad. (...) se dará la palabra a las partes para que propongan las pruebas que a su derecho convengan.

puntos controvertidos que tengan relación con las pretensiones.

Aquellos hechos afirmados por las partes y controvertidos constituyen el objeto de la prueba. En relación al primero, son hechos afirmados por las partes en sus correspondientes alegaciones de demanda y contestación de la misma, puesto que estos, evidentemente no son conocidos por el juez, salvo excepciones (hechos notorios); son controvertidos porque cada parte sostiene una versión diferente o contraria a la de la otra, esto significa que ambos hechos no pueden ser verdaderos en su totalidad.

La costumbre no admitida por las partes: como es sabido, la costumbre es fuente de derecho, únicamente en aquellos casos así reconocidos por la ley,¹²⁴ pero esto no significa que para efectos procesales sea incorporada para darla por cierta, con la excepción de aquellos casos en que ambas partes lo acepten así (optando el Proyecto de Código Procesal de Trabajo por relevar de prueba sobre su existencia y contenido, prescindiendo con ello del criterio del juez). Si resulta negada por la contraparte de quien la alega, se convierte en una afirmación de hecho que es sujeta a actividad probatoria.

4.1.4. HECHOS DISPENSADOS DE PRUEBA

Son aquellos hechos que no precisan ser fijados en la actividad de prueba dentro del proceso, y que el juez reconoce que se trata de una de las excepciones que establece la ley, los cuales son:¹²⁵

Hechos admitidos o pactados: son aquellos hechos afirmados por las partes, ya sea en la demanda, en su reconvencción o contestación de la misma. Una vez admitidos, los hechos quedan fijos, reduciéndose la actividad probatoria a la materia controvertida.

¹²⁴ El Artículo 2 del Código Civil., establece que “la costumbre no constituye derecho, sino en los casos en que la ley se remita a ella”.

¹²⁵ Artículo 144 P.C.P.T.

Hechos notorios: tampoco requieren ser probados y son aquellos hechos que gocen de notoriedad general. Cuando se alega un hecho notorio dentro del proceso no hay que comprobar la veracidad, ya que se encuentra inherente en la sociedad.

Hechos evidentes: son entendidos como juicios generales que se extraen a partir de la observación y que sirven para comprender y descifrar sus causas y características.

Costumbre admitida: es aquella que se produce en torno a la existencia de la costumbre jurídica sin violar el orden público.

4.1.5. CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba comporta una pauta, regla o criterio que determina cuáles afirmaciones de hecho deben ser probadas por cada una de las partes intervinientes en un proceso, y suele distribuirse la carga de la prueba del siguiente modo: el actor debe probar los hechos que fundamentan su demanda, de igual forma el demandado, debe probar sus planteamientos en la reconvencción.

Es importante considerar el “onus probandi” (locución latina, que significa el deber o la carga de la prueba)¹²⁶ en dos momentos procesales: el primero, se refiere a las partes, en el caso del demandante antes de presentar su demanda, y en el caso del demandado en cuanto se le notifica esta última y se le emplaza para contestarla, deben planificar cada uno su estrategia de defensa sabiendo de antemano los hechos que tienen que probar durante el proceso, para ver valoradas sus pretensiones. El segundo momento, aparece cuando ya se ha sustanciado el proceso, en el instante de dictar sentencia

¹²⁶ En los juicios contradictorios, la obligación de probar lo alegado, corresponde a la parte que afirma. OSORIO, Manuel. “*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*”. 28ª Edición. Editorial Heliasta, Viamonte, Argentina, S. A. p. 159.

definitiva, y el juez se encuentra con que el hecho ha quedado indemostrado, por lo que debe de aplicar las reglas sobre la carga de la prueba a fin de saber qué litigante ha de correr con la consecuencia negativa, derivada de la falta de prueba del hecho.

Hay que recordar que una vez practicada y vertida la prueba en el juicio, deja de pertenecer a aquella parte que la ofreció y se convierte en patrimonio del proceso, es decir, no tiene dominio de los efectos probatorios que puedan darse. Cabe recordar que el juez necesita contar con ciertas reglas que le permitan determinar cuál de las partes ha de soportar las consecuencias desfavorables que provoca la irresolución sobre los hechos controvertidos.

Es pertinente explicar que la regla de la carga de la prueba, es de naturaleza sustitutiva, pues reemplaza a la prueba en el momento de la decisión, con el fin de esclarecer sobre aquel punto oscuro o contradictorio de los hechos controvertidos.¹²⁷

4.2. LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL P.C.P.T.

4.2.1. PRUEBA INSTRUMENTAL

Documento, en un sentido amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento.

Por ello, los documentos han sido considerados los medios probatorios más seguros y eficaces para probar los hechos controvertidos en un proceso.

El Código de Trabajo en su Art. 402 alude a la clasificación tradicional de los documentos, al referirse a ellos como públicos, auténticos y privados. Para Manuel Osorio, la prueba instrumental está formada por los documentos que

¹²⁷ Artículo 145 P.C.P.T.

las partes tengan en su poder y que producen en el juicio, dentro del término procesal oportuno, o que estando en poder de la parte contraria, se intime a esta para su presentación cuando por otros elementos de juicio resulte verosímil su existencia y contenido.¹²⁸

La prueba documental es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado. Esto por cuanto la información que consta en documentos o escritos puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho. En el PCPT,¹²⁹ se hace una clasificación de los documentos en Instrumentos públicos, documentos auténticos y finalmente los documentos privados:

Los instrumentos públicos son aquellos que extienden personas autorizadas para ejercer la función notarial;

Los documentos auténticos serán aquellos extendidos por autoridad o funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones;

Los documentos privados, son los extendidos por los particulares o por funcionarios públicos en actos que no son propios de sus funciones.

Instrumentos públicos: la ley ofrece una definición de documento público, en el Art. 331 del Código Procesal Civil y Mercantil, (CPCM) el cual establece que “son documentos públicos los expedidos por un notario, que dan fe y por autoridad o funcionario público en el ejercicio de sus funciones y con las solemnidades requeridas por la ley”.

Los documentos privados son imposibles de clasificar, pues no existe un criterio sistematizado para ello; la razón por la que no existe este criterio sistematizador, es porque no hay ningún requisito de forma.

¹²⁸ OSORIO, Manuel, Op. Cit. p. 818

¹²⁹ Artículo 148 P.C.P.T.

Los documentos privados son todos aquellos escritos en que se incluyan, sin intervención de un notario, declaraciones capaces de producir efectos jurídicos.

Mientras no se compruebe la autenticidad de las firmas del documento, no valen como prueba judicial. Una vez comprobadas las firmas, tienen tanta validez como un documento público; haciendo la salvedad de que si no quedó demostrada su autenticidad tras la impugnación, éste se valorará mediante el sistema de la sana crítica (Art. 431 CPCM.).

Esta regla de carácter procesal civil y mercantil, no tiene aplicación en el proceso laboral, ya que los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, hacen plena prueba (Art. 402 CT), salvo en el caso que estos documentos sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, y que previamente se haya realizado el incidente de falsedad. Doctrinariamente los documentos pueden clasificarse atendiendo primordialmente a su contenido, a su función, y al carácter de los sujetos de quienes proviene.

Desde el punto de vista de su contenido, los documentos son susceptibles de clasificarse en declarativos y meramente representativos, según que, respectivamente, el hecho documentado comparte o no una declaración del hombre.

Desde el punto de vista de los sujetos de quienes emanan, los documentos pueden ser públicos o privados, clasificación que, por su importancia y extensión bien se podría redactar un capítulo entero para su comprensión.

4.2.2. DECLARACIÓN DE PARTE

La mayoría de autores de Derecho Procesal Civil, tienden a equiparar la figura de la confesión con la declaración de parte, tratando a ambas de la

misma forma. Echandia¹³⁰, expresa que la declaración de parte es el género y la confesión la especie, explicando que toda confesión es una declaración pero no toda declaración es una confesión.

Este problema conceptual se debe a que existen legislaciones que sólo regulan la confesión y no la declaración de parte, como era el caso de El Salvador, en donde se ha pasado de la confesión a la declaración de parte, estando latente la confusión entre ambas figuras.¹³¹

Valentín Cortez Domínguez, en su Libro “Derecho Procesal Civil”, Parte General¹³², define lo que se debe entender por interrogatorio de las partes y dice que: “es la declaración de las partes en el proceso con eficacia probatoria”; ya que de acuerdo a su criterio se trata de un medio de prueba, en el que el juez utiliza la declaración de la parte para obtener la certeza de los hechos alegados en el proceso, con este medio de prueba se persigue que a instancia de una de las partes se utilice a la otra parte para conseguir los fines probatorios deseados.

La definición anterior permite diferenciar a este medio de prueba de otras declaraciones o manifestaciones de las partes en el proceso que no tienen función probatoria¹³³; y si se habla de declaración de parte, necesariamente se requiere que tenga eficacia o función probatoria, por lo que no se debe considerar interrogatorio las declaraciones de las partes en el proceso, que sólo tienen función alegatoria y que sirven para fundamentar la pretensión

¹³⁰ **ECHANDIA, Hernando Devis**, “*Compendio de Derecho Procesal. Pruebas Judiciales*”, Tomo II, 5° Edición, Editorial ABC, Bogotá, 1997, p. 158

¹³¹ Así es el caso en la legislación sustantiva que aún se contempla la figura de la confesión, pero en la práctica los tribunales de trabajo, aplicando supletoriamente el CPCM, ya no utilizan la figura de la confesión mediante el pliego de posiciones, sino que utilizan la declaración de parte.

¹³² **CORTEZ DOMÍNGUEZ, Valentín y Otro**, “*Derecho Procesal Civil, Parte General*”, Editorial TIRANT LO BLANCH, 3ra Edición, Valencia, 2008, p. 169

¹³³ En el caso del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, esto se desarrollará en la audiencia de juicio (Art. 183)

que ejercitan en el proceso o la excepción que oponen en el mismo, por ejemplo: la corrección en el acto de la audiencia preparatoria o probatoria.

Las posiciones que puedan adoptar las partes en el proceso no son en ningún caso declaraciones ni de ciencia, ni de conocimiento, ni de voluntad, aun cuando puedan ser criterio de valoración de otras pruebas practicadas en el proceso, o incluso pueden ser motivo de variación en la práctica de los criterios de valoración establecidos en la ley.¹³⁴

En otros casos se permite que el medio o instrumento del interrogatorio no sea la parte, sino otro sujeto que puede declarar por dicha parte, pese a la exigencia de que el interrogatorio recaiga sobre hechos personales.¹³⁵

De lo expuesto anteriormente, se podría definir la declaración de parte de la siguiente manera: es el interrogatorio que se realiza a la parte que ha sido propuesta como medio de prueba en el proceso, y se formula sobre hechos, siempre debe tenerse en cuenta que estos hechos son el objeto de prueba o más conocidos como en el ámbito procesal como hechos controvertidos, personales o no, con el fin de reconocer o negar su existencia o realidad.¹³⁶

4.2.2.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA DECLARACIÓN DE PARTE

La declaración que la parte hace en el proceso no es para dar a conocer unos hechos que son desconocidos para el juez, sino para fijar estos hechos. La parte declara ante el juez no para que éste tenga conocimiento de una serie de hechos que desconoce y tampoco para que pueda sacar las

¹³⁴ Ob. Cit. p. 223

¹³⁵ En este sentido, el PCPT establece una excepción a rendir declaración de parte por parte del representante de una persona jurídica, y es que cuando resida en el extranjero y fuese citado a rendir declaración de parte contraria, dicha persona jurídica estará obligada a designar permanentemente, mediante poder, a la persona que deberá realizar el acto (Art. 154)

¹³⁶ **GARBERY, J. / TORRES, J.M. / CACERO, C.**, “*Los Procesos Civiles, Comentarios a la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*”, Tomo III, Editorial Bosch. Madrid, 2000, p. 91.

conclusiones que estime convenientes, sino más bien es una declaración de voluntad, ya que el objetivo de la misma es fijar los hechos como ciertos, por lo que Valentín Cortez Domínguez, expresa que “siendo este el objetivo, de igual forma como ocurriría con la prueba de confesión, se está ante un negocio jurídico de carácter procesal, porque es una declaración que recibe el juez y porque el efecto jurídico se produce en la sentencias al fijarse en ella, por la sola voluntad de la parte, determinados hechos que han sido declarados”.¹³⁷

La naturaleza procesal no evita que de forma indirecta la declaración pueda producir eficacia jurídica en la relación jurídica deducida en el juicio, pudiendo determinar el contenido de la misma, al influir de forma directa en la misma sentencia. La declaración de ningún modo puede recaer con plena eficacia sobre hechos que afecten a cuestiones o derechos que no estén bajo el poder de disposición de las partes.

En el caso que el declarante admita como ciertos algunos hechos que, siendo personales, no le sean perjudiciales, su declaración podrá ser valorada según las reglas de la sana crítica, ya que a diferencia de la confesión judicial, la declaración favorable no es en ningún caso objeto de valoración probatoria, ya que no cabe confesión sobre hechos favorable al mismo declarante; y la confesión se produce si declara hechos favorables que forman parte de la pretensión de la contra parte.

La declaración de parte no exonera de la carga de la prueba, sino que la cumple a través de la declaración de parte contraria o de la misma parte. Se utiliza la declaración de una parte para que la misma parte o la otra cumplan con la carga de la prueba. Aunque la admisión de los hechos y la declaración produzcan el mismo efecto, que es el de fijar los hechos como ciertos, la

¹³⁷ Ob. Cit. p.223

diferencia que existe entre estas dos instituciones es que la admisión de los hechos significa exoneración de la carga de la prueba, en cuanto que no es posible realizar prueba sobre hechos admitidos, mientras que la declaración de parte es un medio de prueba, sin olvidar que la admisión de hechos se hace fundamentalmente para consolidar la pretensión propia, mientras que la declaración de parte produce el resultado de consolidar la pretensión contraria.¹³⁸

4.2.3. PRUEBA TESTIMONIAL

El Código de Trabajo se encarga de determinar los casos en que es admisible el interrogatorio de testigos; en cambio, la ley procesal es la llamada a determinar la forma como debe rendirse esta prueba. En principio, el interrogatorio es admisible para probar cualquier hecho, sea de orden físico o moral, sea de aquellos que producen o no consecuencias de orden jurídico.¹³⁹

Lo normal y corriente es que las partes litigantes sean las que produzcan esta prueba dentro del pleito, en la oportunidad y forma que la ley procesal establece.

El PCPT establece la forma del interrogatorio, en su Art. 166 así “el interrogatorio se hará oralmente con el debido respeto a la persona del testigo, las partes y al tribunal”.

La forma de hacer las preguntas será en sentido afirmativo y con la debida claridad y precisión; el interrogatorio lo iniciara la parte que propone al testigo, teniendo la otra parte derecho a contrainterrogarlo, de ser necesario, se haría un nuevo interrogatorio directo, pero sobre los puntos nuevos

¹³⁸ *Ibíd.*, p. 224 y sig.

¹³⁹ **CASARINO VITERBO**, *Op. Cit.*, pp 124-130.

producidos en el contrainterrogatorio y de igual manera sobre los mismos puntos la otra parte puede re contrainterrogarlo.

Poco cambio existe en relación al CPCM que procura también la forma en que se debe de practicar el interrogatorio de testigos, en el Art. 366 así; “las preguntas se formularán oralmente, con la debida claridad y precisión, comenzando por la parte que propuso la prueba. Los testigos responderán en forma oral, directa, concreta y clara a las preguntas que se formulan y sobre los aspectos que tenga conocimiento personal. No podrán utilizar ni borradores ni notas, aunque pueden consultar apuntes o documentos si la naturaleza de la pregunta lo exigiera y si lo autoriza el juez”.

Los testigos serán interrogados uno después del otro, en el orden establecido por la parte que los haya solicitado. Primero serán interrogados los testigos de la parte demandante y luego los de la parte demandada. Antes de iniciar el interrogatorio a un testigo, el juez le informará de los derechos previstos en la Constitución y en la ley. Este interrogatorio denominado directo, se limitará a los aspectos principales de la controversia, se referirá a los hechos objeto del juicio o relativos a la credibilidad del otro declarante.¹⁴⁰ Es importante tener presente en cada testimonio la naturaleza del objeto de conocimiento (personas, objetos materiales, cualidades, relaciones fenómenos, etc.) para establecer su grado de cognoscibilidad en su relación con el testigo. Todo lo que rodea al ser humano es conocible, lo que varía es la fuente de conocimiento que tenga el testigo.

4.2.4. PRUEBA PERICIAL

El grado de tecnificación de los profesionales del Derecho, hace que el ordenamiento jurídico pueda aprovisionar la prueba pericial. La necesidad de

¹⁴⁰ NISIMBLAT, Nattan, “*Medios de Prueba en Particular*”, Ed. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, 2011. p. 344

especialización en ciertos campos de la realidad justifica inevitablemente que el juez se auxilie de conocedores vitales de experiencias que toca juzgar.

Durante el desarrollo del proceso se requiere muchas veces la presencia de expertos sobre determinadas cuestiones, para que el juez obtenga más claridad en ciertos aspectos que no son puramente jurídicos, como pueden ser: médicos, en caso que se hayan producido lesiones, o para aclarar las causas de la muerte; contables, en caso de deudas no claras; calígrafos, para determinar la autenticidad de una firma; psiquiatras, para establecer si la persona actuó en pleno uso de sus facultades mentales, etc.¹⁴¹

Esta prueba de peritos comenzó a ser utilizada en el Bajo Imperio Romano cuando se adoptó el procedimiento extraordinario. Hasta ese entonces, como en las controversias actuaba un juez privado nombrado por las partes de una lista, era común que se eligiera a una persona versada en el tema a discutir.

Cuando el procedimiento extraordinario creó la figura del juez como funcionario público estatal, era lógico que esta persona no conociera todos los campos del saber, y necesitara el asesoramiento de expertos en los temas en cuestión.

El perito, entonces, se convierte en un colaborador judicial y un aportador de pruebas; si bien no las crea, las interpreta de acuerdo a su saber objetivo. Es una persona física con especiales conocimientos en alguna ciencia, arte, técnica, industria, con título habilitante para ejercer; que va a emitir un dictamen firmado y fundado, sobre algún tema específico, con fines probatorios en el proceso.

En el proceso civil, el perito puede ser nombrado a pedido de parte en caso que las dos partes estén de acuerdo en nombrar un solo perito, (ahora son

¹⁴¹ **ORTIZ PORRAS, Marco Antonio.** Op. Cit., p. 39

dos de conformidad al CPCM) si no, será el juez quien lo nombrará de oficio; mientras que en el proceso penal, será nombrado por el juez que conoce la causa. Su función es formar la convicción del juez; su dictamen, que se atiene a los puntos de pericia peticionados por el juez, constituye un medio de prueba que puede ser invocado y valorado no solamente por el juez, sino también por las partes.

Actualmente se observa cómo día a día, las ciencias experimentales y aplicadas, han avanzado sobre todos los ámbitos de la vida humana. Y el derecho no ha permanecido ajeno a ese fenómeno, así los jueces se ven en la necesidad de tener que fallar sobre cuestiones foráneas.

Teniendo como base los antecedentes mencionados, se puede definir lo que es el perito para ir individualizando en qué consiste la prueba pericial, ir reconociendo los elementos esenciales y aquellos parámetros que son de utilidad en el peritaje.

PERITO: es toda persona física, dotada de conocimiento especializado en alguna rama del saber humano, que puede auxiliar al juzgador en el conocimiento de alguno o algunos de los hechos controvertidos en un proceso, sin ser parte en éste. Se pueden sacar algunos elementos de esta

Definición:

El perito es una persona física;

El perito es un especialista en una rama del saber humano. Sus conocimientos son amplios y profundos sobre algo especializado.

Es un auxiliar necesario en la administración de justicia:

El peritaje debe de versar sobre hechos contradictorios, integradores del objeto del debate; o sea, los hechos controvertidos en el proceso.

El perito es un sujeto que no se identifica personalmente con las partes.

4.2.5. RECONOCIMIENTO JUDICIAL

La palabra inspección viene del latín “inspectionis” que significa acción y efecto de inspeccionar y ésta a su vez equivale a examinar, reconocer una cosa con detenimiento. José Chiovenda en su obra “Principios de Derecho Procesal Civil” estableció que la inspección judicial no es más que una forma de inspección ocular; y explica que mediante ésta, el Juez recoge las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas que son objeto del pleito o que tienen relación con él.

Es una prueba de carácter directo por medio de la cual el juez toma conocimiento inmediato, a través de los sentidos, del objeto mismo de la prueba que puede ser un bien mueble, inmueble, o una persona viva. El sujeto encargado de tal reconocimiento no es otro que el juez o tribunal.

En cuanto a la denominación de esta prueba, se emplean los calificativos de reconocimiento judicial, inspección personal del juez e inspección ocular. Las inspecciones judiciales consisten en el examen que el juez, acompañado del secretario de su despacho o de un ad hoc, hace directamente de hechos que interesan al proceso.

Para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal modo que los percibe por sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, su tacto, su olfato y su gusto; el juez puede estar acompañado de peritos y entonces se acumulan dos pruebas diferentes.¹⁴² El reconocimiento judicial consiste en que el juez tome conocimiento directo de cosas o lugares por sí mismo, por medio de sus sentidos (vista, oído, olfato, etc.), también se le llama “inspección ocular”,

¹⁴² Echandia, Hernando Devis, Op, Cit., Pp. 159-161.1997

pero es más acertada la denominación “Reconocimiento Judicial”, ya que el juez, para realizar la comprobación, puede valerse no sólo de la vista, sino también de sus otros sentidos.¹⁴³

Este reconocimiento judicial que realiza el juez en el lugar de los hechos es una prueba personal, puesto que es él personalmente quien la realiza. También se considera que es una prueba crítica o lógica, porque mediante ésta no se trata de representar ningún otro hecho (como ocurre con la prueba histórica), sino de percibir directamente el objeto de ella.

El objeto de este medio probatorio, son aquellos hechos que cualquiera de las partes solicita que sea el juez quien pueda examinar y reconocer, ya sea que hayan ocurrido antes (si es que han dejado algún rastro), o que aún subsistan total o parcialmente al momento de la diligencia.

Aquellos hechos pasados en los cuales no quedó ningún vestigio, así como aquellos que se supone lleguen a existir a futuro, no pueden ser objeto de reconocimiento judicial, ya que el juez no puede llegar a percibirlos.

4.2.6. MEDIOS DE ALMACENAMIENTO Y REPRODUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Antes de iniciar con el desarrollo de este medio de prueba, hay que partir diciendo que, la prueba no es sino una actividad (y un resultado) de acreditación o convencimiento de la verdad o certeza de un determinado hecho.

La prueba implica, así, un objetivo intelectual que se alcanza mediante unas percepciones sensitivas (fundamentalmente la vista y el oído, pero también el olfato, el gusto y el tacto), que nos proporcionan personas o cosas, que las

¹⁴³ FONT, Miguel Ángel, “*Guía de Estudio Procesal*” (Civil y Mercantil), Editorial Estudio. Buenos Aires, S.A, Argentina, p. 200

personas dicen o escriben y lo que las cosas muestran o enseñan sobre las demás personas y sobre las demás cosas es decir, sobre las fuentes, materias o instrumentos probatorios.¹⁴⁴ Para desarrollar esa actividad (y para lograr ese resultado), la ley establece unos “medios probatorios”; y, como es bien sabido, los medios de prueba de los que se pueden hacer uso en un juicio son: Los documentos públicos o solemnes, los auténticos, los privados, declaraciones de parte, interrogatorio de testigos, prueba pericial, reconocimiento judicial; pero junto a estos medios (que puede clasificarse como clásicos), la dinámica social de los últimos tiempos ha venido haciendo uso de un relevante conjunto de instrumentos probatorios, de carácter real, y productos evidentes de las innovaciones tecnológicas y científicas, a los que la doctrina tradicional (y también la jurisprudencia), han denominado como “nuevos medios de prueba”.¹⁴⁵ Entre los destacables se pueden mencionar: imágenes de videos grabados de unidades de almacenamiento digital, historiales de marcación extraídos mediante lectores de marcación por huella digital, etc.

4.3. PROPOSICIÓN, ADMISIÓN Y PRODUCCIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL P.C.P.T.

En este apartado se tratará el momento procesal oportuno para ofrecer cada uno de los diferentes medios probatorios que regula el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, así como la admisión y la producción de los mismos dentro del juicio.

4.3.1. PROPOSICIÓN

Como primer punto importante, es de hacer notar que el PCPT plantea que el

¹⁴⁴ **GÓMEZ DEL CASTILLO Y GÓMEZ, Manuel M**, “*Aproximación a Los Nuevos Medios de Prueba en el Proceso Civil*”. [Http:// www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/A05.pdf](http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/A05.pdf)., consultado el día 11 de febrero de 2014, a las 13:45 p. 78.

¹⁴⁵ *Ibíd.* p. 79

momento procesal oportuno para proponer la prueba con la que pretenden valerse en el juicio las partes, y para triunfar en sus pretensiones, es con la presentación de la demanda (en el caso del o los demandantes), y con la reconvención de la demanda o contestación de la misma (en el caso del demandado),¹⁴⁶ cualquiera que sea la clase de proceso aplicable; se debe singularizar el medio probatorio, determinar su contenido y se debe de establecer la finalidad del mismo.

En el caso que la parte no posea o no pueda aportar el medio de prueba por sí mismo, en el mismo escrito de la demanda, reconvención o contestación de la demanda, podrá solicitar al juez que ordene los requerimientos de prueba y las citaciones que sean necesarias para practicarse mediante auxilio judicial. Caso particular representa el que con la demanda se debe de manifestar si se ha realizado algún anticipo de prueba, para que se tenga por incorporado como prueba ofrecida por la parte demandante.¹⁴⁷

De la práctica de esta prueba anticipada se levantará acta, y quedarán en el tribunal donde se hubieran practicado para ser incorporados en un futuro al proceso, siempre y cuando la demanda se presente en el plazo que se establece (5 días).

PRUEBA DOCUMENTAL: respecto de los documentos que servirán como prueba instrumental, junto con la demanda y la contestación de la misma, se deben de aportar los documentos materiales y procesales que servirán para

¹⁴⁶Esto representa una novedad respecto al actual proceso laboral, en relación a la etapa probatoria, ya que luego de contestada la demanda, o de haberse notificado la declaratoria de rebeldía al demandado, el proceso se abre a pruebas por el término de ocho días, en el cual, las partes tienen la oportunidad procesal de ofrecer los medios de prueba de los que pretendan valerse para probar sus pretensiones dentro del proceso, Art. 396 CT.

¹⁴⁷ El Art. 123 P.C.P.T. regula lo relacionado con el anticipo de prueba, exponiendo que “quien pretenda demandar (...), podrá solicitar previamente al juez que hubiere de conocer del proceso la práctica anticipada de algún medio de prueba cuando exista el temor fundado que por causa de las personas o del estado de las cosas, dichos actos no puedan realizarse en la audiencia de juicio”.

acreditar la legitimación de ambas partes, es decir, aquellos documentos que sirvan de base la pretensión procesal correspondiente.

La regla mencionada no ofrece dificultad alguna cuando se trata de documentos dispositivos y escritos, cuya propia índole resulta compatible con su presentación en las oportunidades procesales señaladas.¹⁴⁸

Por lo que concierne a los restantes tipos de documentos (informativos y meramente representativos), es inevitable atenerse a un criterio casuista que contemple fundamentalmente:

1. La aptitud del documento para ser transportado a la sede del Órgano Judicial;
2. La posibilidad de su inmediato conocimiento por la parte a quien se opone.

Las dos condiciones enunciadas concurren, respecto de planos, recortes periodísticos y fotografías, pues aparte de ser susceptible de llevarse a la presencia del juez o tribunal y de agregarse al expediente, excluyen la necesidad de otra prueba cuando son reconocidos por la otra parte.

En cambio, si se trata de objetos cuya propia naturaleza impide su traslado a la sede del tribunal, o que sin padecer ese impedimento requieren inevitablemente la práctica de prueba complementaria (audiencias destinadas a la reproducción de una grabación), es suficiente que la parte que intenta hacerlos valer como prueba se limite a mencionarlos y a referir su contenido en los escritos iniciales. Esto se establece así, porque si se permitiera que la parte, en razón de la libertad probatoria, pudiera presentar cualquier tipo de documento que en el fondo no tenga nada que ver con el

¹⁴⁸ En la P.C.P.T. se establece la obligación a las partes en litigio de exhibir los documentos que se encuentren en su poder y de cuyo contenido dependa algún elemento del objeto del proceso, en el plazo y forma que requiera el juez o tribunal, previa solicitud de parte. (Art. 151).

objeto del litigio, se dilataría innecesariamente el proceso, llenándolo de documentos inútiles a la pretensión de la parte contraria.

PRUEBA TESTIMONIAL: Si se pretende ofrecer prueba testimonial para sustentar las pretensiones de las partes, el PCPT en su Art.160 plantea que es potestad de las partes nominar a los testigos; si optan por nominarlos, deberán identificarlos con nombre y apellido, individualizándolos debidamente, la parte que los propone deberá manifestar quiénes podrán ser citados judicialmente y quiénes no porque será dicha parte quien los presentará directamente en la audiencia.

Respecto al número de testigos que pueden ofrecerse, existe un cambio en relación al actual Código de Trabajo, puesto que actualmente se permiten hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse (Art. 409 Código de Trabajo.), mientras que el PCPT plantea que sólo podrán presentarse tres testigos.

PRUEBA PERICIAL: en la proposición de la prueba pericial deberán especificarse los puntos y la materia sobre la que ha de versar dicha práctica, planteando la necesidad del peritaje para aclarar y probar algún hecho relevante en el juicio. Este medio de prueba tiene las mismas oportunidades procesales que los demás medios mencionados para ser propuesto en el juicio, con la peculiaridad de que, tanto la parte demandante como el demandado, pueden proponer cada uno su propio perito en el juicio y, de existir contradicción en los dictámenes, el tribunal podrá nombrar un tercero en discordia para determinar el fondo del asunto.

RECONOCIMIENTO JUDICIAL: el reconocimiento judicial, o la inspección judicial como es conocido en la doctrina; se solicitará en las etapas del proceso antes mencionadas, es decir, con la presentación de la demanda, su contestación, la reconvencción si es el caso, y cuando para el esclarecimiento

y apreciación de los hechos que sean objeto de la controversia, sea necesario que el juez lo reconozca o delegue a otro para ello, al ofrecerse este medio de prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Con relación a la proposición del medio de prueba denominado, medios de almacenamiento y reproducción de información, la parte que lo propone, deberá remitir al juez, con copia para la parte contraria, los materiales cuya utilización solicite se reproduzcan.

Se establece la excepción de cumplir con este requisito, cuando le resultare excesivamente gravoso a la parte que lo propone o que no esté a disposición de ésta, para lo cual solicitará al juez que ordene su exhibición y aportación al proceso en la audiencia de juicio. Se deberá consignar el lugar donde el material se encuentre para que sea el juez quien lo requiera o se apersona a dicho lugar.

4.3.1.1. OTRAS OPORTUNIDADES DE OFRECER PRUEBA

El Proyecto de Código Procesal de Trabajo, ofrece otras formas anormales de proponer prueba dentro del proceso, estas son:

Ampliación de la demanda;

Modificación de la demanda;

Audiencia de juicio.

El PCPT contempla, en el Art. 135, la ampliación o modificación de la demanda; es decir que el demandante puede, una vez ejercitada la acción correspondiente en la demanda, agregar pretensiones o rectificar lo pedido en la misma, sobre lo cual podrá ofrecer las pruebas correspondientes según sean los hechos nuevos alegados. Este artículo se expresa así “ El

demandante podrá ampliar o modificar la demanda por una sola vez, dentro de los tres días siguientes a su presentación”; lo que en términos procesalistas se entiende como una oportunidad procesal más, para ofertar prueba dentro del proceso para fundamentar las nuevas pretensiones o las modificaciones a las pretensiones expresadas en la demanda.

4.3.1.1.1. AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA

Tal como se ha expuesto en el párrafo anterior, en la disposición relacionada, se faculta al demandante para que pueda ampliar su demanda después de presentada, es decir, que si por cualquier razón el demandante no planteó alguna pretensión, la agregue a la demanda siempre que sea dentro del término establecido en el citado artículo. Al respecto vale aclarar que las condiciones o requisitos para que proceda la ampliación de la demanda son:

Que la demanda haya sido presentada.

En cuanto a este requisito vale la pena mencionar que la disposición no es clara al respecto, pues puede dar lugar a interpretar que se refiere a que procede la ampliación, dentro de los tres días de haberse admitido la demanda, y no a los tres días de presentada al juzgado competente. En ese sentido, parece que lo correcto será que la ampliación procede cuando se ha presentado la demanda, hasta dentro de los tres días de admitida la misma. Pues siempre que se notifique la ampliación al demandado, no existe razón para considerar su improcedencia después de admitida, debido a que siempre podrá ejercer eficazmente su derecho de defensa el demandado. Que dicha ampliación se haga hasta dentro de los tres días hábiles, de haberse admitido la demanda.

4.3.1.1.2. MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA

También se podrá modificar la demanda, siempre de conformidad al Artículo

135 del PCPT, para lo cual deberá cumplirse los mismos requisitos o condiciones de la ampliación de la demanda, es decir que el demandante cuando lo considere necesario, podrá cambiar o rectificar parte de su demanda, sin agregar hechos, pretensiones o peticiones, pues de lo contrario no será modificación sino ampliación de la demanda.

En lo demás, se aplica todo lo expuesto para la ampliación de la demanda, el inc.2 del mismo artículo hace referencia a una limitante que tiene la modificación, entendiéndose el legislador que de haber cambio de nombre de la persona demandada, se entenderá que se ha presentado una nueva demanda, siempre que exista la convicción en el juez que se trata de una persona distinta, debiendo ser fundamentado en la resolución que dicte para tal efecto.

4.3.1.1.3. AUDIENCIA DE JUICIO

Otro momento para proponer prueba que posee el demandante, es en la audiencia de juicio, pero sólo podrá versar el ofrecimiento para destruir las excepciones alegadas por el demandado. También de conformidad al Art. 181 inc. 6 del PCPT, cuando se reaperture la audiencia de juicio, las partes podrán proponer la prueba que consideren pertinente para acreditar sus afirmaciones, dicha prueba deberá proponerse dentro de los tres días siguientes al de la convocatoria a la reanudación de la audiencia de juicio.¹⁴⁹

4.3.2. ADMISIÓN

Es de considerar que el PCPT plantea que todos los instrumentos o medios

¹⁴⁹ Esto es en el caso que la audiencia haya sido suspendida por haberse llegado a una conciliación de reinstalo del trabajador a su puesto de trabajo. Si el patrono incumple con el reinstalo ofrecido al trabajador, éste debe solicitar la reapertura de la audiencia en el plazo de cinco días siguientes al acaecimiento del incumplimiento, y es aquí que le nace el derecho al patrono de proponer nuevamente prueba. Nada dice el P.C.P.T. sobre qué tipo de prueba puede proponer el patrono, pero se entiende que debe ser en relación a justificar el incumplimiento del reinstalo del trabajador a su puesto de trabajo.

materiales de prueba que se presenten, se entenderán directamente incorporados al proceso y se dejará constancia de la recepción de los mismos en la resolución respectiva y en el escrito de presentación. Como se mencionó en el apartado de la prueba documental, la admisión de los medios de prueba debe ser congruente con los principios de pertinencia e idoneidad de la prueba, ya que siguiendo estos lineamientos procesales, las pruebas ofertadas por las partes serán de utilidad para sus pretensiones dentro del proceso.

En relación a los demás medios de prueba, cada uno posee características especiales en cuanto a los criterios para su admisión, según se trate; así para ser testigo en un proceso laboral, inicialmente el PCPT en su Art. 159 plantea que cualquier persona pueda serlo, excepto aquellos que estén permanentemente privados de la razón o del sentido indispensable para tener conocimiento de los hechos que son objeto de prueba.

PRUEBA TESTIMONIAL: La edad también es fundamental a la hora de proponer a una persona para que sea testigo, ya que están incapacitadas absolutamente aquellas personas que sean menores de doce años de edad; y los mayores de doce años y menores de dieciocho podrán servir como testigos siempre que, a criterio del juez, posean la suficiente capacidad de discernimiento para conocer y declarar sobre los hechos controvertidos dentro de un proceso.

PRUEBA PERICIAL: para la admisión de la prueba pericial, la doctrina plantea como requisitos para el perito “tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre la cual versa su dictamen; si su profesión o el arte estuvieren reglamentadas, los peritos deberán estar autorizados conforme a la ley.”¹⁵⁰ En el PCPT no se hace referencia a tales requisitos, por lo que

¹⁵⁰ DE BUEN L. Néstor, “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México 2001, p.482

deberán remitirse al CPCM en su Art. 383, que se refiere a la capacidad que debe tener un perito para ser designado en un juicio, y que deberá poseer un título en la materia o profesión, de no estar reglamentada la profesión en cuestión, lo podrá hacer un entendido de la materia.

RECONOCIMIENTO JUDICIAL: para que sea admitido el reconocimiento judicial, como medio de prueba, deberá contener: a) El objeto o razón de la misma; b) El lugar donde debe practicarse; y b) Los períodos que abarcará. Los objetos y documentos que deben ser examinados.¹⁵¹ Una vez admitido, el tribunal podrá acordar medidas para lograr la efectividad del reconocimiento; como el ingreso al lugar donde se requiere el reconocimiento y la imposibilidad de ejecutarlo será imputable a quien está obligado a permitirlo.

MEDIOS DE ALMACENAMIENTO Y REPRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN: sólo deben considerarse la pertinencia y utilidad de la prueba al caso concreto que se esté desarrollando en el proceso.

4.3.3. PRODUCCIÓN

En esta etapa del proceso, se presenta una novedad respecto al proceso laboral actual, ya que el principio de inmediación es el más importante, junto al principio de publicidad; la presencia e intervención directa del juez es obligatoria para que puedan producirse los diferentes medios de prueba. Será el juez quien dirija el desarrollo de la audiencia, y el encargado de modular el comportamiento de las partes dentro de ésta, y de todos los incidentes que puedan ocurrir durante su desarrollo.

PRUEBA DOCUMENTAL: se establece la posibilidad de que su producción sea mediante la identificación de cada documento aportado (Art. 183 PCPT), identificando su ubicación en el expediente. Esto porque sería muy

¹⁵¹ *Ibíd.*, Pp. 491-492.

engorroso dar lectura a cada documento aportado por cada parte, siendo que éstas ya conocen el contenido de los documentos.

Se establece en el Art. 151 PCPT, el deber de exhibir los instrumentos que le sean requeridos en juicio al empleador, y en caso que no se cumpla el mandato judicial, sin causa justificada, se presumirán ciertas las afirmaciones invocadas por la parte que solicitó la exhibición, salvo prueba en contrario.

Cuando la exhibición verse sobre planillas o recibos de pago y quien deba presentarlos no cumple o no los lleva con las formalidades requeridas del Art. 138 del C.T, o no permita la revisión de ellos sin causa justificada, se presumirán ciertas las afirmaciones invocadas por la parte que solicitó en el juicio su exhibición, de esto se admite prueba en contrario por no tratarse de una presunción de derecho. Queda a salvo el derecho de la parte contraria para controvertir un documento que le sea presentado.

Doctrinariamente se establece como documentos a presentar por el patrón en un juicio: contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no existan contratos colectivos o contrato ley aplicable, nómina de personal, recibos de pagos de salario, controles de asistencia si es que se llevan, comprobación de pago de vacaciones, aguinaldos.

Así como bonificaciones si se otorgaren; de no presentarse esta documentación requerida por un juez se tendrán por ciertas las afirmaciones que la otra parte alega en los instrumentos requeridos.¹⁵²

DECLARACIÓN DE PARTE: ha de considerarse que está revestida de una característica muy peculiar, la cual consiste en que es la propia parte quien se ofrece para servir de medio probatorio, o puede ser ofertada por la contraparte para servir de medio de prueba.

¹⁵² *Ibíd.* p. 456-457.

En virtud del principio constitucional de presunción de inocencia¹⁵³, la parte que declarará en la audiencia de juicio, muy difícilmente dirá algo que vaya en contra de sus propios intereses (cuando es declaración de propia parte); caso contrario, cuando es la contraparte quien ofrece la declaración de la otra parte, las preguntas irán encaminadas de tal forma que quien declara aporte elementos de prueba que sirvan para probar sus pretensiones.

El interrogatorio se iniciará por la parte que haya propuesto la prueba; a continuación, en razón del principio de contradicción de la prueba, la parte contraria tendrá el derecho a conainterrogar al declarante; el que propuso la prueba, podrá volver a interrogar al declarante sobre los hechos nuevos producidos en el conainterrogatorio, pudiendo nuevamente la parte contraria interrogar al declarante sobre estos hechos.¹⁵⁴

En el orden de producción dentro de la audiencia, expresa el Art. 183 PCPT, que si ambas partes hubieren propuesto declaración de parte contraria, se interrogará primero a la parte demandada sin la presencia de la parte demandante, luego proseguirá el interrogatorio de la parte demandante, pero con la presencia de la parte demandada. Caso contrario, cuando se hubiere ofrecido declaración de propia parte, en estos casos, se interrogará primero a la parte demandante sin que esté presente la parte demandada; a continuación del interrogatorio de aquel, se interrogará a la parte demandada con la presencia de la parte demandante.

Respecto de las personas que están facultadas para declarar, lo será el titular de la empresa para la cual laboraba el trabajador en caso sea persona natural; si fuere persona jurídica, por ser un ente abstracto, quien está

¹⁵³ El Art. 12 de la Constitución de la República de El Salvador establece que toda persona a quien se le impute un delito, se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley (también el no auto incriminarse). Esto se aplica tanto en el área penal, como en todas las ramas del derecho.

¹⁵⁴ Artículo. 157 P.C.P.T.

facultado para declarar es el representante legal de dicha sociedad; caso muy particular representan aquellas personas jurídicas que no sean nacionales o que estén radicados en el extranjero, el PCPT plantea la obligación de designar de manera permanente mediante poder, a la persona que deba de realizar dicha prueba.¹⁵⁵

En aquellos casos en los que el demandado sea el Estado, se podrá solicitarla declaración de parte contraria, pero a través del Fiscal General de la Republica.¹⁵⁶

En relación a la forma de los interrogatorios, serán formulados de manera oral, se deben de considerar todas las formalidades y requisitos que se utilizan para el interrogatorio de testigos.¹⁵⁷

Cuando el declarante estuviere imposibilitado para apersonarse al tribunal por razones físicas, el juez, a petición de parte, se trasladará a donde éste se encuentre, con la salvedad de que esté en condiciones de brindar dicha declaración.

PRUEBA TESTIMONIAL: será producida en la audiencia de juicio, y el orden en el cual desfilará, será definido por las partes de común acuerdo, siempre que no afecte la celebración de la audiencia; caso contrario, será el juez quien establecerá el orden en que deberá desfilar.

Las formalidades para realizar el interrogatorio, serán de manera oral, y con el debido respeto a la persona del testigo, las partes y al tribunal. La producción de este medio probatorio, es una novedad, en cuanto que el

¹⁵⁵ Esto, ya que en la actualidad al hacer uso de la declaración de parte contraria, en la mayoría de los casos, el representante de la sociedad demandada no se encuentra en el país, y el trabajador se ve imposibilitado de hacer uso de este medio probatorio para probar sus pretensiones.

¹⁵⁶ Constitucionalmente el Fiscal General de la Republica es el representante del Estado, y corresponde a éste representarlo en toda clase de juicios, Art. 193 Ord. 5°. Cn.

¹⁵⁷ Artículo 156 P.C.P.T.

PCPT, plantea que el juez, en razón del principio de intermediación y dirección del proceso, dirigirá el interrogatorio en audiencia, y moderará el comportamiento y la intervención de las partes.¹⁵⁸ La forma de interrogar al testigo, también es una novedad, en cuanto a que la parte que interrogará podrá hacer las preguntas que estime convenientes para acreditar los hechos propuestos con su testimonio; deberán hacerlo de manera formativa y con la debida claridad y precisión.

Iniciará el interrogatorio directo la parte que propone el testigo, teniendo el derecho la parte contraria a concontrainterrogar. Posteriormente, la parte que sometió al testigo al interrogatorio directo podrá hacerlo de nuevo, sobre puntos específicos producidos en el contra interrogatorio. De la misma forma, la parte contraria podrá someterlo a re-concontrainterrogatorio siempre sobre puntos producidos en el re-interrogatorio directo, es decir que las intervenciones de ambas partes, deberán limitarse a preguntar sobre materias nuevas que deriven del interrogatorio realizado previamente.

El juez tiene la facultad, al final del interrogatorio de las partes, de formular las preguntas para aclarar y precisar lo dicho por los testigos, pero por ningún motivo se extenderá mas allá de los hechos interrogados por las partes. Las preguntas formuladas por quien propuso el interrogatorio de testigo, deberán ser de forma sencilla, desprovistas de formulaciones sugestivas o elementos de juicio que determinen la respuesta del testigo; lo contrario, sucede en el concontrainterrogatorio, en el que sí se permite este tipo de preguntas.

PRUEBA PERICIAL: el perito deberá presentar su dictamen por escrito en el plazo señalado por el juez o tribunal, para ser examinado en audiencia; el

¹⁵⁸ Actualmente, se ofrecen los testigos, junto con un cuestionario que es el que servirá de guía al colaborador o resolutor que realiza el interrogatorio en la sede del tribunal, el juez en ningún momento interviene en su realización.

Art. 169 PCPT contiene el principio dispositivo, expresando que únicamente a petición de parte se le citará judicialmente al perito para ser interrogado sobre el dictamen presentado; el interrogatorio se llevará con las mismas formalidades que el interrogatorio de testigos y será únicamente sobre lo expuesto en el dictamen escrito.

El contenido del dictamen¹⁵⁹ se limitará a tratar los puntos propuestos como objeto de la pericia y deberá ajustarse a las reglas de la ciencia, arte o técnica referida y deberá agregar además las distintas posturas o interpretaciones posibles al caso.

RECONOCIMIENTO JUDICIAL: se practicará a través de la elaboración de una acta que contendrá: a) Lugar y fecha de la diligencia; b) La identificación del tribunal que llevó a cabo la diligencia; c) La identificación de las personas que concurren a la diligencia y la calidad en que lo hacen; y d) La constatación que de los hechos se hubiere verificado.

La firma de los concurrentes, si pudieren y supieren. Lo anterior está contemplado en el Art. 395 CPCM, el cual dicta los requisitos del acta a incorporarse al proceso.

Las partes podrán acudir a la práctica realizando las objeciones u observaciones a la misma que estimen pertinentes, cuando ésta sea de sede judicial. Será el juez quien deberá realizar personalmente dicho reconocimiento, pero si el lugar en el cual se deba de realizar este reconocimiento estuviera fuera de la competencia territorial del juez, aplicando supletoriamente el CPCM, podrá encargar la práctica de la diligencia por comisión procesal al juez competente de la jurisdicción en la cual deba de realizarse dicha diligencia.

¹⁵⁹ Art. 376 CPCM, en este artículo se hace referencia al contenido que debe llevar el dictamen pericial que se presente al tribunal.

ALMACENAMIENTO Y REPRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN: la parte a la que se le requirió poner a disposición el soporte técnico donde conste su contenido, deberá presentarlo en audiencia.

De ser requerida la intervención de un perito para la interpretación del medio, será el juez quien lo nombre en audiencia.¹⁶⁰ Así mismo, de no ser posible el traslado del material o la fuente de información, el juez será quien se trasladará al lugar a realizar el respectivo reconocimiento sobre el contenido del medio de prueba.

4.4. PRESUNCIONES

Etimológicamente viene del latín “presumptio” que significa suposición que se basa en ciertos indicios; lo que denota acción y efecto de presumir.¹⁶¹ Sobre las presunciones existen diversas opiniones, algunas completamente opuestas, que van desde aquellos que sostienen que las presunciones son un medio de prueba, hasta los que consideran a las presunciones una institución autónoma o totalmente diferente a la prueba. Ello ha originado distintos postulados, lo que ha impedido unificar el concepto dentro una tesis común.

Tal problemática tiene lugar al analizar, si las presunciones son o no prueba, así como también, si son justas en algunos casos, y legales en otros, si de un hecho conocido pasa a otro desconocido, o si hay o no un desplazamiento en la necesidad de la prueba. En relación a estas disyuntivas sobre las presunciones, se retoman autores como Bentham, que designa la presunción como prueba circunstancial, manifestando que es la que deduce la existencia de un hecho o grupo de hechos que, aplicándolos al hecho

¹⁶⁰ El CPCM establece la necesidad de auxilio pericial para la producción de este medio de prueba.

¹⁶¹ **Díaz, de León, Marco Antonio**, “*La prueba en el Derecho Laboral II*”, Editorial Porrúa S.A. de C. V, México D.F. 1990. p 917

principal, se concluye que ese hecho ha existido; misma postura toman otros tratadistas como Mittermaier que le asignan la calidad de prueba circunstancial a las presunciones.¹⁶²

Mientras que otros autores como Gorphe, Silva Melero y Devis Echandia, identifican las presunciones de manera distinta a los autores antes mencionados, porque no consideran a las presunciones como medios de prueba o prueba como tal; aduciendo, que la presunción es utilizada como sentido de opinión, suposición o creencia y es creada por el legislador para establecer que algunos hechos son ciertos.¹⁶³

En ese sentido, la doctrina moderna conceptualiza las presunciones como el resultado lógico de una apreciación de datos cuestionados que llevan a la convicción de la verdad o falsedad; por lo tanto no se considera medio de prueba.

En la actualidad, las presunciones son una serie de operaciones del intelecto que realiza el juez, como deber, o función de juzgar. Presumir es valorar los hechos inciertos y discutir su conexión y contraste con los hechos ciertos, a diferencia de los medios de prueba que se producen en el exterior como antecedentes estáticos a los que les falta la actividad de pensar. La presunción es el resultado de esa tarea de valorar y razonar sobre los hechos y se origina en el fuero interior del juez y equivale a un movimiento intelectual.¹⁶⁴ Las presunciones se clasifican en legales y judiciales, las primeras se subdividen en simplemente legales y de derecho. Las presunciones simplemente legales son las que admiten prueba en contrario; es decir, que existe la posibilidad de desvirtuarlas en un proceso a través de pruebas que las destruyan; en cambio, las presunciones de derecho no

¹⁶² *Ibíd.* Pp. 918 y 921.

¹⁶³ *Ibíd.* P.p. 937 y 941

¹⁶⁴ *Ibíd.* P.p. 937 y 941

admiten prueba en contrario, lo cual significa que una vez introducidas a un proceso, éstas no pueden ser desacreditadas o destruidas.¹⁶⁵

Las segundas son conocidas como Presunciones hominis, y son las establecidas por el juzgador mediante el examen de los indicios o rasgos sintomáticos recurriendo a las reglas de la lógica y/o de la experiencia.

Esta clase de presunciones, necesita de un presupuesto debidamente acreditado a partir del cual, mediante la inferencia, se arribará a una conclusión o convicción sobre el hecho investigado no conocido. A diferencia de la anterior presunción, que es establecida por la ley, ésta es elaborada por el juzgador.¹⁶⁶

En el PCPT, las presunciones tienen su propio apartado en el capítulo V de dicho documento; desligándolo de la actividad probatoria, por cuanto la doctrina más reciente ya no las considera como medio de prueba, sino que como se dijo, es el proceso que realiza el juzgador mediante el cual a partir de determinada información, infiere conclusiones probatorias en beneficio del establecimiento de la verdad material.

En el PCPT, no solamente se conservan las presunciones que regula el Código de Trabajo, aunque algunas con ciertas modificaciones; sino que se amplía el cuadro de presunciones que actualmente existen; en ese sentido, se mencionan las siguientes:

4.4.1. PRESUNCIÓN DE ADEUDOS

Son todas aquellas prestaciones que el patrono a la hora de despedir al trabajador, no le reconoce, por todo el tiempo que éste laboró para él, por

¹⁶⁵ MARTÍNEZ, Ricardo Santiago, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, S.E., S. Ed., San Salvador, 2001, p. 60.

¹⁶⁶ <http://www.cadri.org/los-medios-probatorios-presunciones-legales-y-judiciales/>. Sitio web consultado el día 04/05/2014, a las 15.00.

ello, al presentar la demanda, el trabajador los reclama como derechos no reconocidos por el patrono.

El PCPT establece los casos en que esta presunción podrá operar a favor del trabajador, siendo estos los siguientes: Salarios, Vacaciones, Aguinaldos; y demás prestaciones laborales (Bonificaciones, Viáticos).

El juez los tendrá como ciertos, siempre y cuando estén cumplidos los requisitos establecidos por la ley; es decir, que se presume que el patrono debe al trabajador los salarios que éste exija en su demanda siempre que el patrono no pruebe que los ha pagado o que el trabajador no los ha devengado; así como también los salarios no devengados por causa imputable al patrono o por paro ilegal, de conformidad a lo establecido en los (Arts. 464 inc.1 y 561 CT.).

Así mismo, se presume que se deben al trabajador las vacaciones, siempre que tenga más de un año de prestar sus servicios al patrono, de conformidad al Art. 177 del Código de Trabajo.

También se presume el adeudo del aguinaldo sea completo o proporcional, aunque el trabajador no haya cumplido un año de prestar sus servicios al patrono, eso de conformidad a los artículos 196 y 197 también del Código de Trabajo, el mismo razonamiento e interpretación debe aplicarse a las demás prestaciones laborales.

4.4.2. PRESUNCIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Esta presunción permite al trabajador que se le amplíen los medios por los cuales se probará el pago de salarios o de cuotas del seguro social, porque agrega dentro de su contenido normativo: los registros bancarios, certificados de derechos y cotizaciones del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y los estados de cuenta o historial expedido en legal forma por las administradoras

de pensiones, para tenerse por acreditados los servicios prestados por el trabajador, durante el tiempo que tal pago cubriere (Art. 178 PCPT).

También en su inciso final el Art 178 PCPT, se establece que si en el informe emitido por la Dirección General de Inspección de Trabajo se advierte que el patrón no extiende la constancia que establece el Art. 60 del Código de Trabajo; en relación a las actividades que el trabajador desempeñaba en su lugar de trabajo, fecha de inicio, fin de su trabajo y salario devengado, se presumirá que fueron prestados los servicios por el tiempo que el trabajador afirme en la demanda, salvo prueba en contrario.

4.4.3. PRESUNCIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O RIESGO PROFESIONAL

Esta presunción es un verdadero avance en el Derecho de los trabajadores, ya que actualmente el Código de Trabajo expresa, en su Art. 456, que todo accidente de trabajo debe probarse; es decir que el trabajador debe probar en juicio que sus lesiones o enfermedades fueron producto de su quehacer dentro de la empresa para la cual labora; el Art 179 del PCPT viene a revertir la carga de la prueba en estos casos, obligando al empleador a probar que el accidente sufrido por el trabajador no fue causado por su actividad laboral; en los casos que el trabajador lo demande por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Es decir que será al patrono a quien le corresponderá probar en un juicio, que las lesiones o enfermedades que el trabajador presenta, no son producto de sus actividades laborales.

4.4.4. PRESUNCIÓN DE DESPIDO

La presunción de despido se encuentra regulada en el Código de Trabajo, en el Art.55 inc. 3°, que dice “se presume legalmente que todo despido de

hecho es sin justa causa”; esto relacionado con el Art. 414 inc. 2° CT, que expresa que en los casos de indemnización por despido de hecho, se presumirá cierto lo alegado por el trabajador, en juicio.

Cuando el patrono se niegue a reinstalarlo o simplemente niega el despido en audiencia, también operará dicha presunción; siempre que el trabajador presente su demanda en el plazo de quince día hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos, según lo establecido en el mismo Art. 414 inc.4°; CT. El PCPT, en su Art 180, amplía el plazo a veinte días hábiles de ocurrido el despido para presentar la demanda y que operen las presunciones a su favor. Finalmente, cabe señalar que esta presunción operará a favor del trabajador, siempre que comparezca a la audiencia de juicio.

4.4.5. PRESUNCIÓN DEL TIEMPO INTERMEDIO

Esta presunción está regulada en el Código de Trabajo, en el Art. 457, estableciendo que: “si una persona prueba que trabajó para otra en épocas diferentes, se presumirá legalmente que trabajó todo el tiempo intermedio”; de la misma forma lo retoma el PCPT, en su Art. 177, agregando únicamente al final de la norma: “salvo prueba en contrario”, otorgándole el legislador la categoría de presunción legal.

4.4.6. PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DE UN CONTRATO

La presunción de la inexistencia del contrato de trabajo, actualmente, la regula el Art. 20 del CT. El cual establece que “si una persona trabaja más de dos días consecutivos para una persona se presumirá la existencia del contrato”, esto se relaciona con el Art. 413 del CT, en el cual se le imputa al patrono la inexistencia del contrato de trabajo escrito.

La excepción a lo anterior se produce cuando el patrono haya dado cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 21 del mismo Código, el cual establece

“que el patrono deberá dar aviso a la Dirección General del Trabajo que el trabajador se negó a firmar contrato”; pues, de ocurrir ésto, la presunción ya no aplicaría a favor del trabajador y deberá probar la existencia del contrato de trabajo. De igual manera lo retoma el PCPT, en el Art. 176, el cual establece que se presumirán ciertas las especulaciones y condiciones alegadas por el trabajador en su demanda una vez establecida la existencia del contrato, sin perjuicio de lo expresado en el Art. 21 del CT.

En relación a lo expuesto, se identifica que las presunciones mencionadas se califican como legales; debido a que el legislador franquea al empleador en estas disposiciones, la posibilidad de presentar prueba que desacredite lo manifestado por el trabajador para destruir las presunciones que éste tiene para su beneficio en el proceso; es decir, que estas presunciones sí admiten prueba en contrario, pues es sabido que el sistema de presunciones se establece en beneficio del trabajador, debido a la dificultad que éste tiene para obtener los medios de prueba para acreditar los hechos que alega, por lo que estas presunciones tratan de equiparar las condiciones dentro del proceso, entre el empleador y el trabajador.

CAPÍTULO V

LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO.

5.1. VALORACIÓN DE LA PRUEBA

Antes de analizar los diferentes sistemas de valoración de la prueba, es procedente definir lo que es o debe entenderse por valoración de la prueba, en ese sentido, JORDI NIEVA FERNOLL, define la valoración de la prueba como una actividad mental del juez, en la que evalúa críticamente los datos probatorios que percibe, y que no se realiza en una fase absolutamente precisa del proceso.¹⁶⁷

Para MARCO ANTONIO DÍAZ DE LEÓN, la valoración de la prueba es “la operación mental que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieren llevado al proceso”.¹⁶⁸

5.2. SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA

Para valorar la prueba, a través del tiempo, se han utilizado diferentes sistemas, unos con más ventajas que otros; pero, finalmente necesarios para la época en la cual se desarrollaron; en este apartado se exponen algunos.

5.2.1. TARIFA LEGAL O PRUEBA TASADA

Es aquel en el cual la ley fija o determina a priori el valor de las pruebas o su eficacia, conforme al cumplimiento o no de los requisitos o exigencias

¹⁶⁷ NIEVA FERNOLL, Jordi, “*La Valoración de la Prueba*”, Editorial Marcial Pons, Madrid, 2010, p.32.

¹⁶⁸ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, “*La Prueba en el Proceso Laboral I*”, Editorial Porrúa, S.A. México, 1990, p. 578.

expresas que la ley impone. Así, se establecen grados de valor de la prueba, como plena o semiplena, de acuerdo con las exigencias legales que se produzca.

Según Devis Echandia, este sistema está justificado históricamente porque sustituyó, luego de una larga lucha, al sistema acusatorio del periodo primitivo, posterior al período romano, y representó un avance fundamental en la administración de justicia y en el ordenamiento jurídico general de los Estados, al abolir los medios bárbaros y fanáticos que caracterizaban a aquel período.¹⁶⁹

Este sistema nació con el propósito de evitar, también, los errores judiciales producidos por la ignorancia y por la falta de experiencia de los jueces, y significó un gran progreso para el derecho procesal, hasta fines del siglo XIX, debido a la escasez de profesionales del derecho y al poco desarrollo de las enseñanzas universitarias de la doctrina y de la jurisprudencia misma, aunado a la carencia de divulgación escrita de éstas.

Según este sistema, el juzgador al momento de la valoración de la prueba aportada por las partes y la practicada de oficio, debe ceñirse a lo dispuesto en la ley respectiva; es decir, debe aplicarle la norma correspondiente a cada medio de prueba y asignarle así, el valor probatorio establecido en la misma; en otras palabras, de conformidad a este sistema, el juez en su actividad de valoración de la prueba debe limitarse a aplicar la norma que contiene el valor probatorio de cada medio de prueba, sin estar facultado para otorgarle el valor probatorio que percibió a través de sus sentidos y al cual arribó a través de su razonamiento lógico. El criterio de la prueba tasada se caracteriza porque vuelve, en gran medida, mecánica la función valorativa

¹⁶⁹ **ECHANDIA, Hernando Devis**, *“Compendio de Pruebas Judiciales”*, Tomo I, Editorial RUBINZAL y CULZONI S.C.C., Santa Fe, Argentina, 1984., p 80.

del juez, al restarle considerablemente su ministerio a la mera tarea de comprobar y contar los requisitos indispensables previamente determinados por la ley. La valoración de la prueba, bajo este sistema, indica al juzgador que mientras más pruebas se presenten por una parte, se garantiza el sentido de la sentencia definitiva, al establecer los grados: prueba plena y semi plena.

Rosemberg definió la prueba plena como aquella que pretende formular el conocimiento pleno del juez o magistrado; es decir, un convencimiento de tan alto grado de verosimilitud, que ninguna persona razonable que aprecia con claridad las relaciones vitales, pueda todavía dudar.

Así mismo, definió la semi plena, también llamada deficiente o incompleta, como la que establece cierta probabilidad, cierta convicción, la que por sí sola no deja al tribunal suficientemente instruido para el efecto de la sentencia. Así por ejemplo, un solo testimonio no hace plena prueba, mientras que en otros sistemas como el de la sana crítica, que se desarrolla más adelante, puede perfectamente evaluarse un solo testimonio y también el juez puede resultar convencido también con un tan solo testimonio.¹⁷⁰

En conclusión, el sistema de la prueba tasada, es aquel en el que la ley por anticipado señala al juez el valor o grado de eficacia que le debe de atribuir a determinado medio de prueba, sin importarle la opinión o convicción personal que este pueda tener sobre las pruebas aportadas por las partes en el proceso las que practica el mismo, pues es juez no puede utilizar sus sentidos para determinar si con las pruebas ofrecidas se llegó a la verdad.

5.2.1.1. VENTAJAS DEL SISTEMA DE LA PRUEBA TASADA

Dota de mayor uniformidad a las decisiones judiciales en cuanto a las

¹⁷⁰ ROMERO ARIAS, Cesia Marina, Op Cit., Pp 79-81.

pruebas se refiere, esto es natural debido a que el valor de las pruebas siempre será el mismo, para cada medio de prueba, pues está previamente determinado en la ley; y no es producto del razonamiento, de la percepción sensorial, ni de la experiencia del juez.

Concede mayor certeza a las sentencias judiciales, pues son pronunciadas exclusivamente por lo que la ley establece, y no por el criterio de jueces imprevistos o inexpertos. Evita la arbitrariedad, más que todo en relación con el sistema de la libre convicción, pues establece exigencias que se convierten en obstáculos, ante las decisiones antojadizas que se pudiesen producir.

5.2.1.2. DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE LA PRUEBA TASADA.

Para Hernando Devis Echandía, las desventajas pueden resumirse en tres fundamentalmente, y son las siguientes: Mecniza o automatiza la función del juez, quitándole personalidad, impidiéndole formarse un criterio personal, y obligándole a aceptar soluciones en contra de su convencimiento razonado. Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, razón por la cual la doctrina sostiene que cuando rige este sistema, solamente se encuentra la verdad formal y no la verdad real.

Como consecuencia de lo anterior, según el citado autor, se produce un divorcio entre la justicia y la sentencia, pues existe un alto nivel de probabilidad de que la misma no se dicte conforme a lo que verdaderamente sucedió en la realidad, y por lo tanto sea injusta.¹⁷¹

Como se dijo en líneas anteriores, el sistema en estudio significó un gran avance en el derecho procesal para la mayoría de los Estados y tuvo como

¹⁷¹ Op. Cit. p .82.

fundamento dos razones esencialmente; una de ellas, es evitar los errores judiciales por la ignorancia o falta de experiencia de los jueces de los siglos pasados, hasta el siglo XIX. La segunda razón es que permite una mayor uniformidad en las decisiones judiciales, evitando de esta manera las arbitrariedades con que actuó el juzgador mediante el sistema de la íntima convicción.

Los argumentos expuestos y que fundamentaron el sistema de la prueba tasada, gozaron de plena vigencia en su tiempo, pero es necesario aclarar que según la doctrina moderna, actualmente estos argumentos no gozan de validez.

Porque si bien es cierto, que tuvo una indiscutible importancia hasta el siglo XIX, por la escasez de profesionales del derecho y por el poco desarrollo de las enseñanzas universitarias, de la doctrina y de la jurisprudencia, y por la carencia de divulgación escrita de estas; en la actualidad carece de sentido, debido a que existe una gran cantidad de profesionales del derecho y diversos medios a través de los cuales se difunde la Ciencia del Derecho, como son las universidades, libros, revistas, internet, etc.

En cuanto a la segunda razón, sostiene Devis Echandia, que: “nunca ha de olvidarse que no es la uniformidad sino la justicia de las decisiones lo que importa, y que ésta se aleja de la sentencia en la medida que el juez se encuentra aislado de la realidad por las normas probatorias que le señalan los tipos abstractos de verdad, reñidos frecuentemente con la verdadera realidad de los hechos”.¹⁷²

5.2.2. SISTEMA DE LA ÍNTIMA CONVICCIÓN

Este sistema persigue reconocerle al juez la facultad de tener por probado un

¹⁷² ECHANDIA, Hernando Devis, Op. Cit. Pp 83-84.

hecho, cuando, según su convicción moral u obtenida de una intuición sensible o intelectual, creyere que el hecho es como él supone; desde este punto de vista, se entiende que el juez podría apreciar los hechos de manera caprichosa o arbitraria porque no está bajo control alguno.¹⁷³

En este sistema, la veracidad de las afirmaciones hechas por las partes sobre los hechos depende por completo de la conciencia del juez, quien no está obligado por ninguna norma jurídica a valorar de determinada forma, como tampoco, atribuirle determinado valor. Es decir, que el juez concede o no credibilidad a las afirmaciones fundamentado únicamente en el convencimiento que producen en él las pruebas o la ausencia de las mismas, basado en su conocimiento y experiencia común, sin estar supeditado a ningún control de las partes o autoridad superior, el resultado de la valoración del mencionado juzgador. Para el procesalista Eduardo J. Couture, este sistema consiste en el “modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes”.¹⁷⁴

En ese sentido, este criterio de valoración de la prueba concede demasiada libertad al juzgador, razón por la cual surgió su antagónico, el sistema de la prueba tasada, debido a que en aquél, el juez goza de amplias facultades para que aplique su saber, su experiencia, y su razonamiento en su actividad valorativa; sin embargo, esa libertad no es absoluta o arbitraria, pues no es ese el objetivo del sistema en estudio, debido a que su íntima convicción o convencimiento moral, no debe estar fundamentado en odios, amistades o sentimientos similares, sino como se dijo en líneas anteriores, debe estar apoyado en la experiencia y razonamiento lógico fundamentalmente, y con

¹⁷³ **EISNER, Isidro**, “*La Prueba en el Proceso Civil*”, 2ª Edición, Editorial Abelardo Perrot, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1992, p.101.

¹⁷⁴ **COUTURE, Eduardo, J** “*Estudios de Derecho Procesal Civil*”, Editorial Depalma, B.A. Argentina, 1987p. 169

ello arribar a la íntima convicción.

No obstante lo anterior, al no estar sometido a controles como se ha expuesto, y formar su juicio únicamente a través de su experiencia y razonamiento, este sistema es propicio para dar lugar a muchos errores judiciales y arbitrariedades, tal como se ha señalado.

5.2.2.1. VENTAJAS DEL SISTEMA DE LA ÍNTIMA CONVICCIÓN

Las ventajas que se destacan son las siguientes:

Para las dificultades que presentan algunos hechos, en relación con su demostración o prueba, debido a que los jueces obtienen el convencimiento, a través de su íntimo sentir y saber, dejando de lado los obstáculos originados por los requisitos formalistas y rígidos.

Los jueces no están sujetos a reglas fijas o imposiciones formalistas, que en determinado momento podrían entorpecer la acción valorativa de los mismos.

Permite la participación de jueces de hecho, con lo cual se educa al pueblo en la administración de justicia, se le rodea de mayor garantía a la sentencia, y se revisa directamente por el pueblo la certeza del juez de derecho.

5.2.2.2. DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE LA ÍNTIMA CONVICCIÓN

Entre las desventajas del sistema se encuentran las siguientes:

Puede convertirse en instrumento arbitrario de la justicia.

Puede dar origen a la incertidumbre jurídica, si no limita su acción con otros sistemas o disposiciones legales. El desconocimiento jurídico de los jueces de hecho puede dar origen a veredictos errados y a la pérdida de credibilidad en la justicia, por infinidad de fallos impropios por diversas circunstancias, tales como la selección de personas inadecuadas.

5.2.3. SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA

En este sistema el juez aprecia las pruebas basado en principios lógicos y máximas de la experiencia, que se entrelazan al momento en que se ejecuta la actividad valorativa, y no tiene más obstáculos que demostrar ese sometimiento a las normas mediante la motivación de la decisión judicial.¹⁷⁵

En ese sentido, puede afirmarse que la libre apreciación o sana crítica consiste en que el juzgador goza de libertad para asignarle el valor probatorio que considere oportuno a cada medio de prueba, que le han presentado las partes o que ha practicado él mismo.

El término “Sana Crítica” se comenzó a utilizar en el Art. 317 de la Ley Española de Enjuiciamiento Civil de 1885¹⁷⁶, con respecto a las funciones del Consejo Real.

Específicamente esa norma establecía que “los jueces y los tribunales apreciarán, según las reglas de la sana crítica, la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos”.

Caravantes -citado por Sentis Melendo- señalaba que, en realidad los antecedentes de esa norma se encuentran en los numerales 147 y 148 del Reglamento de lo Contencioso ante el Consejo de Estado Español, en cuanto indicaban que dicho Consejo debía apreciar “según las reglas de la sana crítica las circunstancias conducentes a corroborar o disminuir la fuerza probatoria de las declaraciones”.¹⁷⁷

La sana crítica se distingue por que su libertad de apreciar, se fundamenta en las máximas de la experiencia y en un correcto raciocinio para elaborar la

¹⁷⁵ *Ibíd.*, p. 184

¹⁷⁶ **OLASO ÁLVAREZ, Jorge**, “*La Prueba en Materia Laboral*”, Editorial Jurídica Continental, San José, Costa Rica, 2009, p. 245

¹⁷⁷ *Ibíd.*

decisión, lo cual debe ser explicado en la resolución, describiendo o enumerando las razones que tuvo el juzgador para tener por ciertas las afirmaciones de las partes sobre los hechos.

La sana crítica exige, entonces, entrelazar las máximas de la experiencia y los principios lógicos para examinar la prueba, pues si no fuese así, dejaría de ser sistema como tal para convertirse en diversidad de normas separadas o independientes.¹⁷⁸

Como una consecuencia de lo indeterminado del concepto de la sana crítica, también la doctrina procesal ha encontrado enormes dificultades para establecer cuáles son las “reglas” que la conforman. Para algunos deviene de una actividad lógica y psicológica desplegada por el juzgador en lo que concierne en la etapa de apreciación de la prueba.¹⁷⁹

Según DEVIS ECHANDIA, este sistema se caracteriza por cuatro elementos que son los siguientes:

1. Que no existe en realidad sino dos sistemas, para la valoración de la prueba en los procesos; el de la tarifa legal o prueba tasada y el de la sana crítica o libre apreciación por juez.
2. que esta denominada libre apreciación, debe ser razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la experiencia, la psicología, y no arbitraria.
- 3- Que ese proceso de convicción debe explicarse en la motivación del fallo, para cumplir los requisitos de publicidad y contradicción, que forman parte de los principios constitucionales del debido proceso y del derecho de defensa.
- 4- Que el sistema de la libre apreciación presenta algunas modalidades

¹⁷⁸ CAMPOS SOLÓRZANO, Op. Cit. P 246

¹⁷⁹ OLASO ÁLVAREZ, Jorge, Op. Cit. P 249.

cuando los encargados de juzgar son los jurados de conciencia, pues estos están eximidos de motivar la dedición que adopten, esto porque se considera que muchas de las personas que eventualmente conforman el jurado son de escasa cultura, especialmente en psicología, lógica y derecho.

Es necesario aclarar que en materia procesal del trabajo, no existe esta forma de juzgamiento, es decir, por medio de jurados, pues esta está reservada para otras materias e incluso pareciera que en El Salvador está a punto de desaparecer.¹⁸⁰

En el sistema de la tarifa legal, se deja de lado la opinión que el juez tenga sobre la verdad, y lo que interesa es el cumplimiento del orden establecido por el legislador, en cuanto a lo que es la verdad y lo que no lo es, y ello implica una eliminación del carácter social de la certeza como base de la armonía social. Con el sistema de la sana crítica, se trató de recuperar la fe de muchos que veían con malos ojos las instituciones judiciales y sus soluciones de justicia. Con este sistema, la opinión del juez toma relevancia al momento de impartir justicia, adoptando un criterio humano adaptable a las conciencias de los miembros que conforman la comunidad, para producir en la mayoría de los casos que la sociedad se identifique con las opiniones sobre la verdad entre el juez y el ciudadano común.

5.2.3.1. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA

MÁXIMAS DE LA EXPERIENCIA COMÚN.

Para que el juez interprete y aplique la norma jurídica necesita de máximas de la experiencia, es decir “definiciones o juicios hipotéticos de contenido general procedentes de la experiencia”, determinándose así medidas con las que el juez valore lo alegado por las partes.

¹⁸⁰ Op. Cit. p 80.

Para el Doctor Álvarez Alfonso, no es suficiente la regla de la lógica, y es por ello que afirma lo siguiente: “el juez es un hombre que vive en el mundo, es evidente para el juez como hombre, que los objetos están peor iluminados en la noche que de día, salvo por la luz artificial (...), todas estas deducciones que el juez utiliza influyen en su criterio al fallar, tiene que hacer valer su experiencia, las reglas de la sana crítica exigen eso, que el juez razone sobre las pruebas utilizando ese juicio normal que la lógica indica, y que use el saber que la experiencia de la vida concede a cualquier hombre como cosa evidente”.¹⁸¹

CONDICIONES MÁXIMAS DE LA EXPERIENCIA

Que hayan alcanzado carácter de generalidad o que puedan obtenerla, es decir, que pertenezcan al dominio de la sociedad representadas por las personas de cultura media, o sean susceptibles de ser aceptadas por la generalidad. Que dichos conocimientos no sean contrarios a los que la ciencia o ramas especializadas del saber humano hayan catalogado como cierto. Que sean idóneas para aplicarlas al caso concreto, es decir, que dicha máxima de la experiencia común corresponda a las pruebas que se valoran.

PRINCIPIOS LÓGICOS

Estos elementos son fijos, permanentes e inevitables. En filosofía son conocidos como los primeros principios lógicos o leyes formales del pensamiento y son el principio de identidad el cual determina la imposibilidad del espíritu y sus caracteres constitutivos como no semejantes entre sí.¹⁸² El

¹⁸¹ **ARRIAZA GONZÁLEZ, Norma Yanira**, *“la aplicación de la Sana Crítica como sistema de Valoración de la prueba dentro del proceso de familia”*, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sócales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2001, Pp. 69-70

¹⁸² Este principio, según Hernando de Plaza, parte de una evidencia ontológica, cual es la de que todo objeto o ente es igual a si mismo en diferentes momentos. Es un principio diferenciador, pues si todo objeto es idéntico a si mismo, se diferencia a todos los demás, la

principio de contradicción hace referencia a que dos juicios opuestos entre sí contradictoriamente, no pueden ser verdaderos ambos; principio de tercero o medio excluido se refiere también a los juicios contradictorios, y afirma que dos juicios contradictorios no pueden ser simultáneamente falsos.¹⁸³

Uno de los dos debe de ser verdadero y no debe buscarse un tercer juicio verdadero. Y el principio de razón suficiente por el cual todo juicio para ser realmente verdadero, necesita una razón suficiente, que justifique lo que en el juicio realmente se afirma o se niega con pretensión de la verdad.¹⁸⁴

5.2.3.2. VENTAJAS DEL SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA

Liberaliza la función del juez, acentuando su personalidad en el proceso, lo que implica una mayor flexibilidad en las actuaciones del juez, con el objeto de llegar al estado psicológico requerido y alcanzar la aprobación del conglomerado social.

Evita el peligro de que se desvíe la justicia mediante la preparación de pruebas formalmente obligatorias, pero de contenido falso.

Se producen más decisiones judiciales que contienen las relaciones certeza-verdad y certeza-convencimiento social. Es decir, no sólo se logra encontrar la verdad, sino también, que la creencia en la posesión de la verdad es aceptada por la adhesión de fe que tienen los ciudadanos.

5.2.3.3. DESVENTAJAS DEL SISTEMA DE LA SANA CRÍTICA

No se puede encomendar a toda clase de jueces, sino que requiere de funcionarios con nivel elevado de preparación y cultura.

identidad determina la diferencia entre las cosas. Lo que es igual a si mismo es diferente a lo otro. **DE PLAZA ARTEAGA, Hernando**, "*Lógica Jurídica*", Bogotá, Colombia, Editorial Temis, 1979. p. 58

¹⁸³ **CAMPOS SOLÓRZANO**, Op. Cit. P. 73.

¹⁸⁴ **ROMERO ARIAS**, Op. Cit. P. 93

Las partes jamás pueden calcular con certeza absoluta el resultado que alcanzarán sus pruebas y no pueden prever con seguridad los medios, las razones ni el momento en el que el juez habrá alcanzado el convencimiento necesario para fallar.¹⁸⁵

5.3. SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL P.C.P.T.

En el PCPT, se regulan dos sistemas de valoración de la prueba, el sistema de la tarifa legal y el sistema de la libre apreciación de la prueba como es conocido en la doctrina o de la sana crítica.

5.3.1. SISTEMA DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA QUE PREDOMINA EN EL P.C.P.T.

Del estudio del PCPT y de los diferentes medios probatorios, se puede establecer que el sistema de libre apreciación de la prueba o sana crítica, es el que predominará al momento en que el juez deba de hacer las valoraciones correspondientes, sobre los medios de prueba presentados por las partes durante la audiencia de juicio; esto de conformidad con el Art.146 del PCPT., el cual expresa: “la prueba se valorará conforme a las reglas de la sana crítica (...)”.

La disposición relacionada, en la parte final de su primer inciso, regula también el sistema de la prueba tasada, pero de forma atenuada, porque aparece como excepción a la regla, al disponer: “ salvo los instrumentos públicos, los auténticos y los privados reconocidos, así como los señalados en el Artículo 153 de este Código, los cuales harán plena prueba”. Por lo cual debe entenderse que la valoración de estos instrumentos es la excepción a la regla general del PCPT, de que la prueba se valorará de conformidad a las reglas de la sana crítica.

¹⁸⁵ Op. Cit. Pp. 53-54

En ese sentido, los instrumentos públicos, los auténticos y los documentos privados reconocidos, así como los que establece el Art. 153 de la PCPT, que son la renuncia, la terminación de contrato por mutuo consentimiento, y pago de indemnización cuando estén redactados en documento privado autenticado por notario o cuando se haga en hojas expedidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo; así mismo, cuando sea celebrado un acuerdo entre las partes en hojas extendidas por los jueces de lo laboral; serán valorados conforme al sistema de la tarifa legal.

Con relación al medio de prueba conocido como “declaración de parte”, tanto de parte contraria como de la propia parte, y la testimonial; serán valoradas a través de la sana crítica, pues son parte de la regla general, de que la prueba será valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, tal como lo establece el Art. 146 del PCPT. Al respecto de la valoración de la prueba testimonial, la jurisprudencia ha establecido que: “a ningún testigo, por tener una calidad particular, se le da credibilidad de forma automática, asimismo no es posible descartar la información que aporta un testigo mecánicamente sino que se vuelve imprescindible valorar en cada caso particular si es un testigo a quien el Tribunal le pueda dar fe o no.

Lo anterior significa que el Tribunal debe ponderar, al tener ante su presencia un testigo, diversos aspectos como lo son el comportamiento del testigo ante el Tribunal, la forma de expresarse del testigo, la información que proporciona el testigo, la relación de esa información con otros elementos probatorios que vengán a coincidir o a discrepar con lo que éste haya aportado; en suma, debemos de considerar las normas de valoración de la sana crítica, que están basadas en la lógica, la experiencia y la psicología, puesto que de no ampararnos en ellas, nos llevaría a aplicar la denominada prueba tasada, en la cual un testigo si era conteste y conforme en sus dichos ya tenía un valor predeterminado, lo cual conduce a decisiones alejadas de

la realidad” (Tribunal Tercero de Sentencia de San Salvador, sentencia pronunciada el día 22 de abril de 2005. REF.: P0103-37-2005).

En relación al resto de medios de prueba típicos, es decir, la prueba pericial y el reconocimiento judicial, también serán valorados de conformidad a la sana crítica, pues no se establece lo contrario en ninguna disposición de la PCPT.

No obstante lo anterior, la prueba pericial merece un particular análisis, puesto que ésta puede afirmarse que está compuesta de dos partes o elementos, uno de ellos objetivo y el otro subjetivo; debido a que si bien es cierto los elementos de prueba se extraen del dictamen pericial, que es un documento o instrumento, la ley prevé también la oportunidad de citar al autor de ese instrumento, es decir, al perito particular, si lo propuso la parte, o judicial, si lo designó el juez; todo con el objeto de pedir que aclare los puntos del dictamen pericial que el juez o las partes consideren necesario. Por lo expuesto en el párrafo anterior, y tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 146 del PCPT, a este medio debería aplicársele los dos sistemas de valoración; por un lado al dictamen pericial por ser un instrumento debe ser valorado de conformidad a la prueba tasada, y lo dicho por el perito en sus aclaraciones del dictamen debe ser valorado de conformidad a las reglas de la sana crítica.

No obstante lo anterior, es necesario expresar, que este medio de prueba siempre se ha valorado conforme a la sana crítica, desde que ésta existe claro está, por el objetivo que se persigue con el mismo, que no es más que ilustrar a las partes y al juzgador; salvo cuando el mismo constituya una presunción de derecho, como sucede en algunas materias como la de Familia.

Una de las grandes novedades, en materia probatoria, que presenta el PCPT, es la introducción del medio de prueba denominado medios

científicos, tecnológicos o electrónicos, según el Artículo 147 literal “f”), o medios de almacenamiento de información, de conformidad al artículo 173 del eventual cuerpo normativo relacionado.

Por la novedad que representa este medio de prueba, y debido a que la información almacenada no tiene como soporte material, los tradicionalmente conocidos y denominados instrumentos; se ha considerado oportuno determinar de forma expresa cuál es el sistema de valoración que se deberá aplicar a éste; en ese sentido, en el Artículo 173 del PCPT, se establece que serán valorados de conformidad a las reglas de la sana crítica.

Finalmente, el PCPT, en el Artículo 147 literal g), lanza el famoso “atarrayazo”, al establecer que también será admisible “cualquier otro medio material o tangible que aporte elementos probatorios”. Los cuales deberán ser acreditados de conformidad a lo establecido en el Artículo 325 del Código Procesal Civil y Mercantil, y valorados conforme a las reglas de la sana crítica, puesto que no se ha establecido lo contrario, sin olvidar también que el valor tasado, está reservado únicamente para los instrumentos, tal como se ha dejado establecido.

En conclusión, la valoración de la prueba en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, está gobernada por el sistema de la sana crítica, y únicamente la prueba instrumental, será valorada de conformidad al sistema de la prueba tasada o tarifa legal.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Al inicio de la investigación se establecieron los objetivos de la misma, y se formuló una pregunta central de la cual se derivaron una serie de sub preguntas; por lo que en el presente capítulo se verificará el cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados; y, así mismo, se responderán las interrogantes mencionadas. En ese orden de ideas, se concluye lo siguiente.

1. Que en el capítulo dos, se realizó el estudio del origen de la regulación de la prueba a nivel internacional, así como también a nivel nacional; en ese sentido, se ha señalado que en El Salvador, el primer cuerpo normativo que reguló las pruebas judiciales, fue el Código de Procedimientos y Formulas Judiciales, el cual que fue reformado por el Código de Procedimientos Civiles, hasta que se creó la primera Ley Procesal de Trabajo y posteriormente los dos Códigos de Trabajo que se han creado hasta la actualidad.

Con lo anterior se cumplió el primer objetivo de esta investigación, que es conocer como se ha venido regulando la prueba desde el surgimiento del Derecho Laboral en El Salvador.

Es imperativo contar con un proceso laboral moderno, que privilegie a los principios de concentración e intermediación, que conduzca al logro del apreciado valor de una pronta y cumplida justicia en materia laboral, y que se fundamente en sus propios principios de naturaleza social, en beneficio de la clase social, tradicionalmente más desprotegida o débil, con la aplicación de procesos más expeditos y orales que permitan una mejor aplicación de la justicia.

El PCPT retoma los principios generales del proceso, y así mismo, mantiene los principios propios del Derecho Laboral; pero, hay que exaltar que esta nueva normativa, además de reconocer los principios clásicos de legalidad, oficiosidad, oralidad, publicidad, gratuidad, inmediación, concentración, entre otros, agrega en su texto principios novedosos dentro de los procesos laborales, como por ejemplo el de primacía de la realidad, la ultrapetitividad y el de igualdad compensada, tratando con ello de buscar la forma de equilibrar el proceso para la clase trabajadora con respecto a su empleador, ya que tradicionalmente éste se encuentra en una situación de desventaja con respecto al patrón, por no tener a su alcance los medios necesarios para lograr la reivindicación de sus derechos vulnerados.

En relación a los principios que rigen la prueba en el proceso laboral, se desarrolló el principio de pertinencia, de conducencia e idoneidad, eficacia jurídica y legal de la prueba, sumando siempre los principios tradicionales de comunidad y contradicción etc. pero el PCPT también introduce principios no tradicionales en materia de prueba laboral, como lo son: principio de la naturalidad o espontaneidad y licitud de la prueba y del respeto a la persona humana, principio de inmaculación de la prueba, principio de evaluación o apreciación de la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica, principio de la carga de la prueba y de la autorresponsabilidad de las partes por su actividad; estos principios hoy aparecen en el PCPT de forma específica, complementando los tradicionales, con la finalidad de acercarse de mejor manera a la verdad y a la justicia.

2. En el Capítulo IV que se refiere a los medios de prueba, se establecen los tradicionales reconocidos por el ordenamiento jurídico salvadoreño, como son la prueba instrumental, declaración de parte, prueba testimonial, reconocimiento judicial y prueba pericial que actualmente se aplican de manera supletoria en los procesos laborales. Por ello, se agregan al PCPT, y

se suman también los medios de prueba científicos, tecnológicos o electrónicos, dentro del Derecho Procesal de Trabajo salvadoreño; al incluir como propios del proceso laboral estos medios de prueba, se amplía la gama de posibilidades al trabajador para aportar diferentes medios de prueba, como en la documental que puede presentar su expediente, tarjetas de control, etc., que siendo medios de prueba documental, su valor ya está establecida por el PCPT.

3. En el PCPT aparece, de forma innovadora, un capítulo destinado sólo para las presunciones, esto con el objetivo de adecuar la legislación a las corrientes doctrinarias modernas que prevalecen, dándole independencia a las presunciones como institución propiamente tal, desligándola en su concepción de la idea de que la misma, es otro medio de prueba; es decir, superando la tesis donde se ubicaba a éstas como medios de prueba circunstanciales y otorgándoles sus propias características, las cuales fueron expuestas en este estudio. Así mismo, dentro de las presunciones que establece el PCPT, tenemos unas ya reconocidas por la legislación vigente, aunque con algunas modificaciones o variantes; pero también agrega otras nuevas y de gran trascendencia en el proceso laboral a favor de la clase de trabajadora; como por ejemplo, se destaca la presunción de riesgo por accidente de trabajo, la cual como se expuso anteriormente, revierte la carga de la prueba a favor del trabajador a diferencia de cómo está regulado actualmente en el Código de Trabajo, que es todo lo contrario; es decir, que le corresponde probar al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo. Así como esta presunción, la gama de presunciones que presenta el Proyecto de Código Procesal de Trabajo, busca equilibrar las oportunidades dentro del proceso laboral.

4. En relación a las formas de valoración de los medios de prueba, no se presentan mayores cambios, debido que se mantiene la prevalencia del

sistema de valoración de la sana crítica, en la mayoría de los medios de prueba, salvo en los medios de prueba documental o instrumental, entre los que están los tradicionales como: los instrumentos públicos, los documentos auténticos, los documentos privados autenticados, con la diferencia que esta normativa, específica de manera amplia, qué documentos, como el certificado del ISSS, boletas de pago en papel membretado de la empresa, planillas o documentos extendidos por la Dirección General del Trabajo, también serán considerados medios de prueba idóneas, y valorados bajo el sistema de prueba tasada, una vez cumplan con los requisitos que la ley establece; y que en caso de no cumplirlos, serán valorados conforme al sistema de la sana crítica.

Por lo tanto, los medios de prueba instrumentales que no cumplen con formalidades establecidas por la ley, la declaración de parte, la prueba testimonial, la prueba pericial, y la prueba científica o tecnológica; por no decir todos, serán valorados de conformidad al sistema de la sana crítica, dentro del proceso laboral.

Con todo lo anterior se ha verificado otro de los objetivos planteados al inicio de la investigación el cual es, identificar los beneficios o perjuicios que ofrece el Proyecto del Código Procesal de Trabajo, para los trabajadores en materia probatoria.

Ha quedado establecido también que la implementación de los principios sobre la valoración de la prueba, son positivos; la oralidad, la inmediación y la contradicción requieren inevitablemente el sistema de valoración de la prueba mediante la sana crítica.

La prueba deberá evaluarse conforme al sentido común, la experiencia, la lógica y las reglas de la técnica que conciernan al caso, y al no existir un valor determinado sobre la prueba, el tribunal tiene absoluta libertad de

escoger y valorar cuáles en fundamentará su decisión, siempre que estas pruebas hayan sido vertidas durante el debate.

RESPUESTAS A LAS INTERROGANTES.

¿Qué innovación presenta el PCPT sobre las generalidades de la prueba?

Destacan los principios que rigen la prueba en el PCPT, entre los que sobresalen: oralidad, supremacía de la realidad, principio de no discriminación, principio de publicidad y transparencia, principio de dirección y ordenación del proceso, principio de la norma más favorable, principio de la ultrapetitividad; todos estos principios fueron ya desarrollados en capítulo III de esta investigación y vienen a equiparar aquellas desigualdades procesales que el trabajador vive dentro de un proceso laboral.

¿Qué novedades sobre los medios de prueba se introducen en el PCPT?

La inclusión de los medios de prueba almacenamiento digital y medios científicos en el proceso laboral, desarrollado en el capítulo IV de este estudio.

¿Serán verdaderamente orales las audiencias?

De conformidad con el PCPT, tal como se ha regulado la audiencia de juicio, efectivamente serán audiencias verdaderamente orales; gobernadas por el gran principio de oralidad, manifestándose en los diferentes interrogatorios: declaración de parte, testigos, peritos.

En consecuencia, tanto la audiencia de juicio, como cualquier otra que se instale, serán definitivamente orales; salvo aquellas diligencias o actuaciones que requieran hacerse constar por escrito, debido a que en ningún proceso se puede prescindir de la escritura. Sin embargo, para ello será necesario que se habiliten instalaciones que faciliten la implementación de la oralidad,

inmediación, contradicción y desenvolvimiento de las partes durante las audiencias, y que se equipen para la presentación de pruebas como la de los medios de reproducción del sonido, voz o de la imagen y Almacenamiento de Información de no cubrir estas necesidades que presentan las distintas instalaciones judiciales, será muy difícil cumplir con la oralidad del proceso en materia laboral.

¿Qué aportes presenta el principio de oralidad en la producción de la prueba en el PCPT?

La implementación de los interrogatorios en los procesos laborales, permitiendo la participación de las partes en la formulación de las preguntas durante el desarrollo del interrogatorio.

Así mismo, la intervención directa del juez durante la contestación de las preguntas de los interrogados, pudiendo verlos en su manera de contestar y observar sus gestos y reacciones mientras estén sometidos al régimen de preguntas; lo que permitirá al juzgador un panorama más certero para la aplicación de la regla de la sana crítica y realizar una mejor valoración de la prueba, y en consecuencia para resolver lo que corresponda conforme a derecho, con más apego a la realidad.

¿Cuáles son los límites de la libertad probatoria que plantea el PCPT?

Estos son los que establece el el Art. 144 del PCPT, inc. 3º, según el cual no se admitirá prueba que tuviere origen ilícito o que se hubiera obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos; así como también, aquellas que se obtengan a través de actos que impliquen violación a derechos fundamentales y finalmente la prueba impertinente y la inútil.

Esos son los únicos límites que se determinan a la libertad probatoria, misma que se manifiesta en el artículo 147, literal g), del mismo proyecto.

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de los medios de prueba en el PCPT?

Ventajas:

La facultad de presentar planillas de pago, certificados del ISSS, documentos extendidos por la Dirección General de Trabajo, como plena prueba.

La obligación que se le impone al empleador, de presentar los documentos requeridos en un proceso laboral que éste tenga en su poder.

El juez estará inmediato para percibir la prueba testimonial, estando presente en la etapa de producción de ésta, escuchando de primera mano al testigo y valorando de forma más eficaz lo manifestado por el declarante.

El empleador está obligado a facilitar el acceso a su empresa cuando se vaya a practicar el reconocimiento judicial, de negarse sin justa causa se tendrán por ciertos los hechos que se pretenden probar con la práctica de esta prueba.

La introducción de los medios de prueba de almacenamiento y de reproducción de información. La regulación en los casos de la prueba de declaración de parte cuando fueren empresas internacionales e instituciones estatales, nominando quiénes deben presentarse a rendir tal declaración en el caso que el representante de una persona jurídica fuere citado y se encuentre radicado en el extranjero;

Desventajas.

Los documentos auténticos extendidos por delegación de un funcionario público, ya no serán valorados por el sistema de prueba tasada, según lo establece Art. 149 inc. 3° PCPT permitiendo la posibilidad de desacreditar dichos documentos a la parte contraria, por ser valorados estos por el

sistema de la sana crítica, siendo lo más común en la práctica debido a que en la mayoría de instancias públicas los funcionarios titulares delegan la función de emitir constancias; y aunque exista una normativa interna que lo justifique siempre será valorado bajo el mismo sistema.

¿Qué perjuicios traerán para el trabajador los sistemas de valoración de la prueba que regula el Proyecto de Código Procesal de Trabajo?

Según el estudio realizado, ninguno de los dos sistemas de valoración que regula el PCPT (sistema de la sana crítica y sistema de la prueba tasada) genera perjuicio alguno a los trabajadores, pues son los mismos que han sido aplicados en el proceso laboral anteriormente.

¿Cuál de los sistemas de valoración de la prueba predominará en el Proyecto de Código Procesal de Trabajo?

El sistema que prevalecerá es el de la sana crítica, de conformidad al Art. 146 del Proyecto de Código Procesal de Trabajo, al establecer el mismo, que “la prueba se valorará conforme a las reglas de la sana crítica.” A excepción de los instrumentos públicos, auténticos, y los privados reconocidos y los que menciona el art. 153 de este mismo PCPT, que dice “la renuncia, terminación de contrato por mutuo consentimiento y pago de indemnización por despido cuando sea redactados en documento privado autenticado por notario o en las hojas expedidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo o por los jueces de lo laboral” harán plena prueba.

6.2. RECOMENDACIONES

La Corte Suprema de Justicia debe impulsar capacitaciones impartidas a través del Consejo Nacional de La Judicatura y la Universidad de El Salvador para los integrantes del Órgano Judicial, los abogados litigantes, procuradores y estudiantes de Ciencias Jurídicas, sobre el conocimiento de

las figuras introducidas por el Proyecto del Código Procesal de Trabajo, y el tratamiento adecuado de las mismas.

Que se habiliten instalaciones que faciliten la implementación de los principios de la oralidad, intermediación, contradicción y desenvolvimiento de las partes durante las audiencias, y que se equipen para la presentación de pruebas como la de los medios de reproducción del sonido, voz o de la imagen y almacenamiento de información.

La Corte Suprema de Justicia, en coordinación con la Asamblea Legislativa, en cumplimiento al mandato Constitucional establecido en el Art. 49 Cn., respecto a la autonomía de la jurisdicción laboral, ordenen y materialicen la creación de más juzgados especializados en materia laboral, y se cree una Sala de lo Laboral; ésto para evitar la saturación de los juzgados de lo civil, y de primera instancia, que a su vez conocen sobre asuntos de lo civil, inquilinato, mercantil, penal y otros; y la sala de lo laboral para que conozca de los recursos de casación, apelación, cuando las cámaras hayan conocido en primera instancia y de los demás asuntos que el PCPT, y otras leyes determinen; haciendo cumplir de esta manera el principio de especialidad.

Eliminar la competencia en materia laboral, de los juzgados de lo civil, juzgados de primera instancia, Cámaras de lo Civil y Sala de lo Civil, para disminuir la saturación y mora judicial de estos y con ello agilizar los procesos y brindar un mejor servicio para la consecución de una pronta y cumplida justicia.

Los jueces de lo laboral deberán ser investidos de mayores atribuciones en cuanto a la aportación y producción de la prueba, pues de lo contrario será difícil materializar el principio de la primacía de la realidad material, debido a que si se deja únicamente a los litigantes, difícilmente gozará de eficacia tal principio; pues, como lo ha demostrado la práctica forense, en otras materias,

éstos lo que persiguen es ganar el litigio haciendo uso incluso de prácticas desleales y/o alejadas de la verdad real.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

ARIAS B. y RODRIGUEZ, Lino, citados por Néstor de Buen L., *Derecho Procesal de Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A, Tercera Edición, Av. Republica Argentina 15, México, 1994.

BAÑOS PACHECO, Orlando, “*El Código de Trabajo de El Salvador y su campo de aplicación*”. S. Ed. Corte Suprema de Justicia, sección de Publicaciones, San Salvador, 2011

BAYNES, Norman H. *El Imperio Bizantino*. Trad. María Lisa Diez- Canedo y Francisco Giner de los Ríos. Fondo de cultura económica, México. 1996.

CARNELUTTI, Francesco. *La Prueba Civil*, Librería Editorial Depalma S.A.C.I., Buenos Aires, 1955.

CORTEZ DOMÍNGUEZ, Valentín y Otro, “*Derecho Procesal Civil, Parte General*”, Editorial TIRANT LO BLANCH, 3ra Edición, Valencia, 2008.

COUTURE, Eduardo, J.,” *Vocabulario Jurídico.*, con referencia al Derecho Procesal positivo uruguayo”, Editorial Depalma, 5ª reimpresión, Buenos Aires, 1993.

COUTURE J, Eduardo, “*Estudios de Derecho Procesal Civil*”, Editorial Depalma, B.A. Argentina, 1989.

DE BUEN L. Néstor, *Derecho Procesal de Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A, Tercera Edición, Av. Republica Argentina 15, México, 1994.

DE BUEN L. Néstor, “*Derecho Procesal del Trabajo*”, Editorial Porrúa, México 2001.

DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 3º Edición, Editorial

Porrúa, S.A. Av. Rep. Argentina, México, 1949.

DE PLAZA ARTEAGA, Hernando, "*Lógica Jurídica*", Bogotá, Colombia, modalidades Editorial Temis, 1979.

DELLEPIANE, Antonio. *Nueva Teoría de la Prueba*, 7ª. Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1972

DÍAZ, DE LEÓN, Marco Antonio "*La prueba en el Derecho Laboral II*", Editorial Porrúa S.A. de C. V, México D.F. 1990.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral I*, Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.

ECHANDIA, Hernando Devis, *Compendio de Derecho Procesal, T II, Pruebas Judiciales*, 8ª Edición, Editorial A B C, Bogotá, 1984.

ECHANDIA, Hernando Devis, "*Teoría General de la Prueba Judicial*", 3ª Ed. TI Víctor P. de Zavalía. Buenos Aires. 1974.

ECHANDIA, Hernando Devis, "*Compendio de Pruebas Judiciales*", Tomo I, Editorial RUBINZAL y CULZONI S.C.C., Santa Fe, Argentina, 1984.

ECHANDIA, Hernando Devis, "*Compendio de Derecho Procesal. Pruebas Judiciales*", Tomo II, 5º Edición, Editorial ABC, Bogotá, 1997.

ECHANDIA, Hernando. Devis *Compendio de Pruebas Judiciales*. RUBINZAL y CULZONI S.C.C. Editores. Santa Fe, Argentina. 2000.

EISNER, Isidro, "*La Prueba en el Proceso Civil*", 2ª Edición, Editorial Abelardo Perrot, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1992.

FRANCO LÓPEZ, Landelino, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo I, Editorial Estudiantil Fénix, Quinta Edición, Guatemala. 2009. FONT, Miguel Ángel, “*Guía de Estudio Procesal*”, Editorial Estudio S.A. Buenos Aires, Argentina. S.A.

GARBERY, J. / TORRES, J.M. / CACERO, C.,” *Los Procesos Civiles, comentarios a la nueva ley de enjuiciamiento civil*”, Tomo III, Editorial Bosch. Madrid, 2000.

GUAPS, Jaime, citado por Gorphe, “*De la apreciación de las pruebas*” Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa- América, 1955.

MARTÍNEZ, Ricardo Santiago, “*Derecho Procesal del Trabajo*”, S.E., S. Ed., San Salvador, 2001.

MERRYMAN, John Henry. *La Tradición Jurídica Romano Canónica*. Trad. Eduardo L. Suarez. Fondo de Cultura Económica. México. 1989.

NIEVA FERNOLL, Jordi, *La Valoración de la Prueba*, Editorial Marcial Pons, Madrid, 2010.

NISIMBLAT, Nattan, “*Medios de Prueba en Particular*”, Ed. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, 2011.

OLASO ALVARES, Jorge. “*La Prueba en Materia Laboral*”, Editorial Jurídica Continental, San José Costa Rica. 2009.

OLASO ÁLVAREZ, Jorge, “*La Prueba en Materia Laboral*”, Editorial Jurídica Continental, San José, Costa Rica, 2009.

PACHECO MENESES, Claudio; “*Fuentes de Prueba y Medios de Prueba en el Proceso Civil.*” Editorial Porrúa, México D.F., 1968.

PAYARES PORTILLO, Eduardo. *Historia del Derecho Procesal Civil Mexicano*. Facultad de Derecho, UNAM. México. 1962.

PENALILLO ARÉVALO, “*Medios de Prueba*”, Editorial de Chile, Santiago, 1981.

PETIT, Eugene. *Tratado elemental del Derecho Romano*. Trad. José Fernández González. Editorial Universidad Buenos Aires, Argentina.1999.

PIROLO, Miguel Ángel, y otros, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Astrea, Ciudad de Buenos Aires, Tercera Edición, 2011.

RETANA, Francisco y Marcos Gabriel VILLACORTA, *Guía para el estudio de derecho laboral I y II*, S. Ed.

TAMAYO y SALMORÁN, Rolando. *La ciencia del Derecho y la Formación del Ideal Político*. UNAM. Mexico.1989.

TENA SUCK, Rafael y MORALES, ÍTALO, *El Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, Sexta Edición, México, 2001.

TESIS

ALEMÁN ORTEGA, Irene, y otros, *Diseño de investigación sobre el análisis comparativo de la valoración de los medios de prueba entre el Código Procesal Penal vigente y el nuevo Código Procesal Penal en los juzgados de lo penal del Centro Judicial Isidro Menéndez desde 1986 hasta 1996*. Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1997.

ARRIAZA GONZÁLEZ, Norma Yanira, “*La aplicación de la Sana Crítica como sistema de Valoración de la prueba dentro del proceso de familia*”, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2001

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

CODIGO DE TRABAJO

CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL CUARTO DE SENTENCIA DE SAN SALVADOR. Sentencia con referencia P0131-3-2000, de fecha 3 de febrero de 2000.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Con referencia 28-2006, de fecha 18 de diciembre de 2009.

CÁMARA DE FAMILIA DE LA SECCIÓN DE OCCIDENTE: Santa Ana. Con referencia 035-12-ST-F de fecha 27 de marzo del año dos mil doce.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO PENAL, Con referencia 235-CAS-2005, de fecha 4 de noviembre de dos mil cinco.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO PENAL. con referencia 327-CAS-2004., de fecha 25 de febrero de dos mil cinco.

CÁMARA SEGUNDA DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR. Sentencia con referencia 151-2011. De fecha 15 de julio de dos mil once.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. con referencia 114-S-2000, de fecha 31 de mayo del año dos mil uno.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO PENAL, con referencia 292-CAS-2004, de fecha 19 de abril de dos mil cinco.

CÁMARA DE FAMILIA DE LA SECCIÓN DEL CENTRO, Sentencia con referencia 20-A-99, de fecha 24 de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO CIVIL, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005.

SENTENCIA DE LA SALA DE LO CIVIL, Ref.- 467-2002

DICCIONARIOS

OSORIO, Manuel. *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*. 28ª Edición. Editorial Heliasta, Viamonte, Argentina. S.A.

SITIOS WEB

CALVET, Louis Jean, citado por S.A., disponible en el sitio web siguiente: http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf, sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00.

MARGADANT, Guillermo F, citado por S.A., disponible en el sitio web siguiente: http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf, sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00.

S.A., S.Ed., S.E., S.F., pág. 50, disponible en el sitio web siguiente: http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf sitio consultado el día 15 de junio de 2013.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando, citado por S.A., S.Ed., S.E. S.F., disponible en el sitio web siguiente: http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00.

S.A., S.Ed., S.E., S.F., disponible en sitio web siguiente:-http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148164/1020148164_03.pdf sitio consultado el día 15 de junio de 2013 a las 14.00.

<http://es.scribd.com/doc/45931584/EL-PRINCIPIO-DE-ECONOMIA-PROCESAL>, consultado en fecha 07/12/13., a las 12:46 pm.

Pla Rodríguez, Américo. Fórum Internacional, El Proceso Laboral, Conferencia Principios del Derecho del Trabajo, <http://www.congreso.gob.pe>, 2009.

Consultado en el sitio web, Es.scribd.com/doc/3006431/principios-generales-del-derecho-laboral, el día 10/11/2013, a las 3. 45 Pm

GÓMEZ DEL CASTILLO Y GÓMEZ, Manuel M, “Aproximación a los nuevos medios de prueba en el proceso civil”. [Http://www.uhu.es/derecho-y-conocimiento/DyC01/A05.pdf](http://www.uhu.es/derecho-y-conocimiento/DyC01/A05.pdf)., consultado el día 11 de febrero de 2014, a las 13:45.

<http://www.cadri.org/los-medios-probatorios-presunciones-legales-y-judiciales/>. Sitio web consultado el día 04/05/2014, a las 15.00.