

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS
DÉCIMO TERCER PROCESO GRADO**



TRABAJO DE GRADUACIÓN

TEMA:

**“EL SISTEMA PROBATORIO LABORAL EN COMPARACIÓN CON LAS NUEVAS
TENDENCIAS DEL PROCESO COMÚN EN LA NUEVA NORMATIVA PROCESAL CIVIL Y
MERCANTIL APROBADA”**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO(A) EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR:

**GODÍNEZ AMAYA, SINDY LISSETTE
MENÉNDEZ HERNÁNDEZ, ANA VICTORIA
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, HÉCTOR ANTONIO**

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. JUAN ANTONIO LÓPEZ PEÑATE

COORDINADOR DEL PROCESO:

LIC. JOSÉ ROBERTO REYES GUADRÓN.

ABRIL 2011

SANTA ANA

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES:

RECTOR

INGENIERO Y MÁSTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ARQUITECTO Y MÁSTER MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO Y MÁSTER OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO

SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

FISCAL GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES:

DECANO

LICENCIADO JORGE MAURICIO RIVERA

VICE-DECANO

LICENCIADO Y MÁSTER ELADIO EFRAÍN ZACARÍAS ORTEZ

SECRETARIO DE LA FACULTAD

LICENCIADO VICTOR HUGO MERINO QUEZADA

ADMINISTRADOR ACADÉMICO

LICENCIADO HERBERT SALVADOR RIVAS FLORES

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICENCIADO JOSÉ ROBERTO REYES GUADRÓN

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

AGRADEZCO:

A DIOS: *Por seguirme demostrando tu existencia cada día y no dejarme caer.*

A MI FAMILIA: *mis padres y mis hermanas, por haberme brindado lo que necesite hasta esta etapa de mi vida, y siempre presionarme para obtener mayores logros, espero no haberlos decepcionado y cumplir con todo lo que esperaron de mí, algún día estaremos todos juntos otra vez.*

A MI AMADO ESPOSO: *mi mejor amigo, mi consejero, mi cómplice y mi confidente, tú me das las fuerzas para levantarme cada día y seguir luchando. Gracias por tu apoyo incondicional, tu lealtad y tu amor. TE AMO MARLON.*

AL LICDO. RENÉ MAURICIO CORLETO VALENCIA, *que más que un docente es un amigo y un mentor, un ejemplo a seguir en valores, cariño y comprensión, sin usted no lo hubiese logrado Lic. Lo quiero mucho.*

ANA VICTORIA MENÉNDEZ HERNÁNDEZ

AGRADECIMIENTOS

A DIOS PADRE TODOPODEROSO: Gracias Padre Mío que siempre me ayudas a forjar mi vida y nunca me abandonas, me llevas bajo tu sendero de amor y misericordia; así mi Virgencita Santísima con su ternura me conduce con rectitud mi vida, me han dado la paciencia e inteligencia para poder seguir en mi camino formándome en mejor persona, permitiendo cumplir una de las metas mas importantes para mi, a ti sea la gloria y la honra por todo lo que me has dado y que sin duda me seguirás brindando.

A MIS PADRES DORA ALICIA AMAYA DE GODÍNEZ Y MANUEL ENRIQUE GODÍNEZ ZÚNIGA: A quienes Amo con todo mi corazón, a quienes debo todo lo que soy, por haberme formado con principios y valores invaluable para mi vida, para ser una mujer de bien, gracias a ellos que con su esfuerzo y sacrificio he llegado a la cumbre de mis estudios, son lo mejor que tengo en la vida y gracias le doy a mi Dios por darme la dicha de ser mis padres.

A MIS HERMANAS DORIS RAQUEL GODÍNEZ AMAYA Y LESLIE ALEJANDRA GODÍNEZ AMAYA: Que son parte esencial en mi vida porque ellas me animan a seguir adelante y quienes siempre están en mi mente y mi corazón, siempre han sido un apoyo en mi vida y mi carrera.

AL ASESOR LICDO. JUAN ANTONIO LOPEZ: Gracias por haber tomado a bien, ser la persona encargada de supervisar nuestro Proceso de Grado. Así como también al Licenciado **RENÉ CORLETO VALENCIA**, por su calidad humana y

colaboración profesional, lo que sin lugar a dudas fue objeto de motivación para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A MIS AMIGOS: Gracias por el apoyo que me han brindado a lo largo del desarrollo de mi carrera, tanto en los momentos alegres y difíciles que se han presentado.

UNA PERSONAL ESPECIAL PARA MI: Gracias por el apoyo incondicional, cariño, comprensión y ánimos que has dado a mi vida, de igual manera por haber compartido conmigo los momentos alegres como difíciles de mi carrera, desde lo más profundo de mi corazón te doy las GRACIAS CARIÑO.

“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”

Filipenses 4:13

SINDY LISSETTE GODÍNEZ AMAYA.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Ante todo externo mis agradecimientos a Dios Todopoderoso por significarlo todo para mí, por orientar mis pasos, por ser esa frase de aliento que susurra a mi oído impulsándome a seguir adelante sin declinar. Consiente en todo momento que sin él no soy nada, pero que al clamar por su ayuda soy capaz de todo. Gracias Dios por permitir que el faro de la sabiduría ilumine mis caminos, conduciéndome hacia la rectitud y haciendo de mí un profesional al servicio del prójimo.

A MI FAMILIA

Agradezco a mis padres por su apoyo sincero e incondicional, por hacer de mí un buen hombre y por ayudarme a convertirme en un profesional, gracias por todo su esfuerzo, gracias por creer en mí, gracias por sus sabios consejos y por sobre todo gracias por ser mis inseparables amigos. También agradezco a mis hermanos por alentarme a seguir siempre adelante, por enseñarme que los obstáculos son parte de la vida y que los errores son lecciones que nos enseñan a ser mejores personas y por supuesto mejores profesionales. Gracias también a mi pequeño sobrino por mostrarme que hasta el día más duro se ablandese con la dulce y cariñosa sonrisa de un niño.

A LA UNIVERSIDAD

Agradezco a la Universidad Nacional de El Salvador por hacer de mí un profesional, por poner a disposición mía y de todos sus estudiantes no solo sus instalaciones, sino además, a un selecto grupo de docentes altamente destacados por su intachable profesionalismo y vastos conocimientos. Gracias por aceptarme como un chico despreocupado, egoísta e inmaduro, pero por sobre todo gracias, infinitas gracias por convertirme en un profesional con ambiciones e ideales, con vocación de ayuda y con la madurez y ética necesaria para afrontar los retos que mi profesión exija.

También agradezco de manera muy particular a los Licenciados René Mauricio Corleto y Juan Antonio López Coordinador del Proceso de Grado XIII de la Facultad de Derecho y Asesor de nuestro Proceso de Grado respectivamente, a quienes admiro y respeto, gracias por compartir sus conocimientos y sabiduría, por dirigir nuestros pasos por el sendero del conocimiento y de la rectitud, gracias por hacernos crecer como personas y profesionales.

HECTOR ANTONIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	XIV
1. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	18
1.2 Justificación.....	21
1.3 Objetivos de la Investigación.....	23
1.4 Preguntas de Investigación.....	24
2. CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Marco Histórico.....	26
2.1.1 Historia de Las Pruebas Judiciales.....	26
2.2 Marco Conceptual.....	28
2.2.1 Prueba.....	28
2.2.2 Medios de Prueba.....	28
2.2.3 Prueba Documental.....	29
2.2.4 Prueba Pericial.....	29
2.2.5 Prueba Testimonial.....	30
2.2.6 Presunciones.....	30
2.2.7 El Reconocimiento Judicial.....	31
2.2.8 La Confesión.....	31
2.3 Marco Jurídico.....	32
2.3.1 Principios Fundamentales del Proceso Común.....	32
2.3.1.1 Principio de Igualdad.....	32
2.3.1.2 Principio de Oficiosidad.....	32
2.3.1.3 Principio de Gratuidad.....	33

2.3.1.4	Principio de Contradicción.....	33
2.3.1.5	Principio de Inmediación.....	33
2.3.1.6	Principio de Concentración.....	33
2.3.1.7	Principio de Preclusión.....	34
2.3.1.8	Principio de Oralidad.....	34
2.3.1.9	Principio de Celeridad.....	34
2.3.1	Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	34
2.3.2.1	Principio de Protección.....	34
2.3.2.2	Principio de Igualdad Compensada.....	35
2.3.2.3	Principio de Reversión de la Carga de la Prueba.....	35
2.3.2.4	Principio de Gratuidad en Materia Laboral.....	35
2.3.2.5	Principio de Veracidad o Primicia de la Realidad.....	35
2.3.2.6	Principio de Ultrapetitividad o Extrapetitividad.....	35
2.3.2.7	Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos.....	36
2.3.2.8	Principio de Indubio Pro-Operario o Pro-Trabajador.....	36
2.3.2.9	Principio de Especialidad.....	36
2.3.2	Sistemas de Valoración de la Prueba.....	36
2.3.3.1	Sistema de la Tarifa Legal o Prueba Tasada.....	37
2.3.3.2	Sistema de Libre Convicción.....	38
2.3.3.3	Sistema de la Sana Critica.....	39
2.3.3	Parámetros Doctrinarios y Legales a cerca de la Prueba.....	40
2.3.4.1	Objeto de la Prueba.....	42
2.3.4.2	Hechos Dispensados de Prueba.....	43
2.3.4.3	Licitud de la Prueba.....	43
2.3.4.4	Carga de la Prueba.....	45
2.3.4	Fundamento Constitucional del Derecho Laboral y su Sistema Probatorio.....	46

2.3.5	Sistema Probatorio Laboral Salvadoreño.....	47
2.3.6.1	La Confesión.....	47
2.3.6.1.1	La Declaración de Parte.....	48
2.3.6.1.2	Practica de la Declaración de Parte.....	49
2.3.6.1.3	La Valoración de esta Prueba.....	51
2.3.6.2	Presunciones.....	52
2.3.6.2.1	Las Presunciones en el Código Procesal Civil y Mercantil.....	53
2.3.6.3	La Prueba Documental.....	55
2.3.6.3.1	Su Valoración.....	55
2.3.6.3.2	La Prueba Documental en el Código Procesal Civil y Mercantil.....	56
2.3.6.3.3	Su Aportación.....	57
2.3.6.4	Los Dictámenes Periciales.....	58
2.3.6.4.1	Momento de la Proposición de Prueba Pericial Judicial.....	60
2.3.6.4.2	Pericial Judicial en Proceso Civil y Mercantil.....	61
2.3.6.4.3	Su Valoración.....	62
2.3.6.5	El Reconocimiento o Inspección Judicial.....	62
2.3.6.5.1	El Reconocimiento Judicial en el Proceso Civil y Mercantil.....	63
2.3.6.5.2	Su Aportación.....	63
2.3.6.5.3	Valoración del Acta de Reconocimiento.....	65
2.3.6.6	Testimonial.....	65
2.3.6.6.1	Interrogatorio de Testigos.....	67
2.3.6.6.2	Prohibiciones.....	68
2.3.6.6.3	Exenciones al Deber de Declarar.....	69
2.3.6.6.4	Su Practica.....	70
2.3.6.6.5	Su Valoración.....	71

2.3.6.7 Otros Medios Probatorios.....	72
2.3.6.7.1 Medios de Reproducción del Sonido, Voz o de la Imagen y Almacenamiento de Información.....	72
2.3.6.7.2 Proposición y Admisión.....	73
2.3.6.7.3 Su Práctica.....	74
2.3.6.7.4 Valoración.....	74

3. CAPITULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Método de Estudio.....	76
3.2 Tipo de Estudio.....	76
3.3 Especificación del Universo Muestra.....	77
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	78
3.5 Plan de Análisis de Información.....	80

4. CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS

4.1 Triangulación de la Información.....	84
4.2 Implementación de la Declaración de Parte.....	84
4.3 Documentos Extranjeros como Medios de Prueba.....	87
4.4 Número de Peritos y Admisión del Peritaje Extrajudicial.....	89
4.4.1 Testimonio del Perito.....	90
4.4.2 Proposición de la Prueba Pericial.....	92
4.5 Implementación de los Medios de Reproducción del Sonido, Voz o de la Imagen y Almacenamiento de Información.....	93
4.6 Implementación de las Nuevas Modalidades de la Prueba Testimonial.....	95
4.6.1 Testigos con Conocimiento Especializado.....	97
4.6.2 Número de Testigos.....	98
4.6.3 Supresión de la Tacha de Testigos.....	100
4.7 Aplicación del Principio de Oralidad y su Importancia.....	100

4.8 Garantía de los Derechos de los Trabajadores.....	102
4.9 Claridad de la Supletoriedad.....	104
5. CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones.....	107
5.2 Recomendaciones.....	110
BIBLIOGRAFÍA.....	111
SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	114
ANEXOS.....	115

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 Testimonial.

La ineficacia de un proceso como el laboral incurriría en el perjuicio al trabajador, por ello para hacer frente a las necesidades diarias obligó, en el ámbito del Derecho Laboral a remitirse al Derecho Civil, con el fin de respaldar la forma de utilización de los medios de prueba para volverlos más eficientes. A partir de aquí se inicia una compleja evolución con la creación de nueva normativa procesal civil y mercantil que deja fuera del ordenamiento jurídico salvadoreño una cantidad considerable de normas procesales, entre las cuales pueden identificarse como derogadas expresamente el Código de Procedimientos Civiles vigente de 1882; La Ley de Procedimientos Mercantiles de 1973; las normas procesales de la Ley de Inquilinato de 1958 y sus reformas posteriores.

Esta nueva normativa Procesal Civil y Mercantil que en su considerando IV establece “que la característica principal de la normativa de que se trata, es la de no ser un proceso escrito, lento, formal y burócrata; en consecuencia, se impone la implementación de un código que mejore con creces la calidad de la justicia civil-mercantil, incorporando una serie de preceptos modernos y propios de los procesos orales, como son el predominio de la palabra hablada y la presencia de los principios de inmediación, publicidad, concentración, función activa del juez, reducción de incidentes e impugnaciones y libre valoración de la prueba”, viene a lanzar la interrogante de si ésta nueva normativa beneficiará al proceso laboral teniendo

mayor influencia y ámbito de aplicación, o si será un proceso con variantes de escasa importancia, así como cuáles serán los efectos de la implementación de la oralidad.

Por tal motivo el presente trabajo de investigación pretende dar a conocer El Sistema Probatorio Laboral en Comparación con las Nuevas Tendencias del Proceso Común en la Nueva Normativa Procesal Civil y Mercantil Aprobada, mediante la explicación del sistema probatorio tanto Laboral como Procesal Civil y Mercantil, se dará 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 la nueva normativa. Y que al final de la lectura se espera sea de su conocimiento la importancia de las pruebas en el proceso laboral y como la creación de una nueva normativa viene a influenciar su utilización, y volver más eficaz la obtención de justicia.

Para la realización del presente trabajo de proceso de grado, se muestra la necesidad de plantear el problema que motiva la investigación, así mismo se justifica el porqué de la importancia de realizarla, dando lugar al planteamiento de objetivos que se pretenden alcanzar originando una serie de interrogantes que serán la guía a seguir en el proyecto investigativo.

Se incorpora el Marco Histórico que refiere los antecedentes de las pruebas judiciales y del sistema probatorio laboral salvadoreño, además el marco teórico conceptual, en el que se consignan todos aquellos conceptos que se desarrollan sobre los diferentes medios de prueba. Además, se consigna el marco jurídico que fundamenta al sistema probatorio tanto Laboral como Procesal Civil y Mercantil, es por ello, que se manifiesta el ámbito constitucional y la normativa secundaria sobre el tema a investigar, así como una breve pero precisa explicación de los diferentes principios que son el fundamento de los procesos judiciales y que ayudan a garantizar la obtención de seguridad jurídica.

Como soporte a la ejecución de este proyecto se utiliza el método cualitativo de investigación, con el cual se elaboró un Diseño Metodológico en el que se esboza un plan de análisis, que se organiza desde el método de estudio a utilizar hasta el plan de análisis de información el cual permitirá una mejor investigación.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL
PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Derecho Laboral es el conjunto de Normas y Principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

En El Salvador, el Derecho Laboral tiene su fundamento en la Constitución, en el Artículo 38, que establece que será un Código el que regulará al trabajo y le da como objeto el armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, basándose en que el Estado debe proteger principalmente los derechos de los trabajadores para suplir a favor de éstos las desventajas sociales y económicas que poseen frente al empleador.

Surge entonces la Jurisdicción Especial del Derecho Laboral como una medida Estatal para dotar de un ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales con el fin de volver eficaz el Proceso y facilitar la obtención de justicia con el respeto a los derechos de los trabajadores creándose para ello el Código de Trabajo.

El Código de Trabajo contiene los parámetros básicos para el desarrollo de los procesos en Materia Laboral, así mismo, brindan los medios de prueba a utilizar para verificar la veracidad de los hechos y como herramienta primordial para el trabajador, consagrando como tales a la Confesión, las Presunciones, los Medios Probatorios Documentales, los Dictámenes Periciales, el Reconocimiento o Inspección Judicial, la Testimonial por medio de los cuales pretende garantizar los Principios del Derecho Procesal del Trabajo, y el cumplimiento de una pronta justicia.

La Sistemática Probatoria, se considera como la pieza más fundamental en los diferentes eslabones que componen el Proceso del Juicio Laboral, y, se conoce la disposición de los preceptos jurídicos salvadoreños que permiten remitir del Código de Trabajo al Código de Procedimientos Civiles. El Código de Trabajo mismo refiere

que para los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán las disposiciones del segundo, mientras no exista incompatibilidad entre la naturaleza de ambos, de ahí que la prueba en Materia Laboral, en cierta medida se respalda en la prueba que se practica en el Proceso Civil, aunque esto no impide que la Sentencia sea apegada a lo establecido en el Derecho Laboral como tal.

Los aplicadores de justicia solamente adecuan el procedimiento, utilizan esta supletoriedad como una herramienta más de la que se valen para la valoración de la Prueba, esto no compromete la independencia del juicio laboral ya que se rige por sus propios preceptos y principios, solamente deja señalada la necesidad de seguir algunas reglas de la norma Procesal Civil en lo referente a la prueba, lo que no puede cambiar en su totalidad la modalidad Procesal Laboral. Ahora bien, la vigencia del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil genera incógnitas para los inmersos en los procesos laborales, sobre si éste nuevo instrumento legal que regula un proceso Oral casi en su totalidad, podrá respaldar de manera subsidiaria o si se está frente a un aumento de complejidad en la aplicación de las Leyes.

La importancia que tienen en la vida jurídica los Medios Probatorios en Materia Laboral, y la forma en la que los Jueces hacen uso de la normativa que lo regula adecuando las del Proceso Común, dan pie a cuestionar si la entrada en vigencia de un ordenamiento jurídico nuevo mantendrá la independencia del juicio laboral, si la prueba seguirá siendo considerada idónea y su valoración objetiva, los efectos jurídicos que producirá la oralidad dentro del proceso, y si se compromete el mecanismo fundamental para defender los derechos de los trabajadores.

La forma de aplicación de los Medios Probatorios que se adopte, derivada de la adecuación que se dé sobre la supletoriedad de la normativa Procesal Civil y Mercantil se verá reflejada en las diferentes resoluciones dictadas por los Jueces de lo Laboral, cabe mencionar aquí un caso específico y delicado dentro de la normativa laboral, y ejemplo claro del perjuicio que podría traer una incorrecta aplicación de los preceptos legales próximos a entrar en vigencia: el despido de hecho sin causa justificada, no es necesario hacer hincapié en la necesidad que tiene el trabajador de

utilizar los medios probatorios y la importancia de la objetividad en la valoración por parte del Juez sobre ellos.

Con el fundamento antes expuesto, se establece una problemática real en cuanto a que pueden darse diferentes interpretaciones y aplicaciones de una misma Ley sobre los Medios de Prueba, y aún muchas más si se cuenta con una supletoriedad como la antes mencionada sumando a ello una nueva modalidad oral en el Proceso, es necesario considerar que un nuevo ordenamiento podría dejar ajeno el garantizar los Derechos de los Trabajadores, porque aunque con diferencia de matiz casi todo el mundo coincide que la innovación de la legislación Procesal Civil y Mercantil tiene como resultado un texto sistemático de fácil comprensión, se debe constatar que esa nueva estructura jurídica surtirá los mismos efectos con respecto de lo Laboral.

1.2 JUSTIFICACIÓN

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 la 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 propicia la solución de conflictos laborales; esta Jurisdicción Especial creada tiene como finalidad la protección de los derechos trabajadores.

Ahora bien, se debe poner de manifiesto que existe una multiplicidad de investigaciones que desarrollan la temática de la prueba en materia laboral pero ninguna con relación a la normativa próxima a entrar en vigencia.

La Legislación Salvadoreña se encuentra en un momento de transición y que pretende poner en práctica una nueva modalidad de procesos en materia Civil y Mercantil, que respaldará de manera subsidiaria la Legislación secundaria en Materia Laboral, se vuelve necesario conocer cuáles van a ser las nuevas directrices a seguir, y qué efectos producirán éstas en uno de los elementos más significativos del juicio: la prueba, ya que el Código Laboral Salvadoreño en su Artículo 602 establece que se aplicarán disposiciones del Código Procesal Civil en cuanto éstas sean compatibles con su naturaleza en los juicios y conflictos de trabajo, entonces, se debe obligadamente sugerir que la nueva normativa próxima a entrar en vigencia podría incidir en determinados aspectos del desarrollo de los procesos laborales.

Por ello es necesario conocer todo el proceso laboral, específicamente en la fase probatoria por ser susceptible a cambios con la posterior entrada en vigencia de

una nueva legislación Procesal Civil y Mercantil, y además es preciso establecer cuál será la innovación en la práctica.

Se deben identificar los modos y fundamentos nuevos propuestos, para crear un marco de referencia más preciso, y en consecuencia, más útil a la práctica en materia laboral, definir qué cambios se producirán y si éstos facilitan el desarrollo de un proceso laboral.

Porque es innegable que el investigar y analizar los efectos de la prueba dentro de la nueva normativa procesal civil y mercantil aplicada a la circunstancia específica del derecho laboral formulará teoría que podrá incorporarse a la ya establecida para el manejo de los criterios de la prueba, ya que este resultado incumbe a todos los que están sujetos al Derecho cual sea su participación dentro del proceso, a los Jueces para ampliar su perspectiva en la valoración de la prueba, a los litigantes para que puedan dar un enfoque más eficaz a la aplicación del Derecho, a los estudiantes para que conozcan las nuevas tendencias y las apliquen como futuros profesionales del Derecho porque se trata de una situación real, habitual que afecta de sobremanera a los implicados y compromete el respeto de sus derechos y la búsqueda de justicia.

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ❖ Analizar las nuevas tendencias de la Normativa Procesal Civil y Mercantil y su incidencia en el Sistema Probatorio Laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Determinar qué efectos generaría en el Proceso Laboral el Código Procesal Civil y Mercantil.
- ❖ Aclarar si la aplicación supletoria de la normativa Procesal Civil y Mercantil en el Proceso Laboral ayudará a garantizar los derechos de los trabajadores.
- ❖ Determinar si los Principios consagrados en la Normativa Procesal Civil y Mercantil producirán efectos positivos en la valoración de la Prueba en Materia Laboral.

1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Qué nuevas tendencias Probatorias tendrá el Proceso en la Normativa Procesal Civil y Mercantil?
2. ¿Qué efectos generaría en el Proceso Laboral el Código Procesal Civil y Mercantil?
3. ¿Qué incidencia tendrán los Principios contenidos en el Código Procesal Civil y Mercantil en la valorización de la Prueba Laboral?
4. ¿La Prueba en la normativa Procesal Civil y Mercantil garantizará los Derechos de los trabajadores?
5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que traerá la supletoriedad a los Procesos Laborales en el Sistema Probatorio?

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 Historia de Las Pruebas Judiciales

En Grecia, Aristóteles encuentra una concepción lógica, ajena a prejuicios de orden religioso y a fanatismos, imperó la oralidad tanto en el proceso civil como en el penal. Por regla general operó el poder dispositivo que coloca sobre las partes la carga de producir la prueba y solo en casos especiales el juez podía decretarlas y practicarlas de oficio. Los medios principales de prueba eran: los testimonios, existía restricción hacia las mujeres, niños y esclavos, excepcionalmente los esclavos comerciantes podían rendir testimonio en procesos mercantiles y las mujeres de forma voluntaria; y, los documentales: tenían especial consideración en materia mercantil, algunos documentos tenían mérito ejecutivo directo o valor de prueba y los juramentos.

En Roma se desarrollan dos fases, la Fase del Antiguo Proceso Romano O *“Per Legis Actiones”*, en la que el juez tenía carácter de árbitro con absoluta libertad para apreciar o valorar las pruebas aportadas por las partes. El testimonio fue inicialmente la prueba exclusiva, pero más tarde se admitieron los documentos, juramentos, reconocimiento personal por el juez, indicios. En los tiempos de la República el pueblo juzgaba reunido en centurias o por tribus lo que impedía el establecimiento de reglas especiales.

La segunda Fase fue la del Procedimiento *“Extra Ordinem”*, que aparece durante el Imperio, donde el juez pasa a representar al Estado en la función de administrar justicia, tuvo mayores facultades para interrogar a las partes y determinar a cuál de ellas correspondía la carga de la prueba. Luego el juez pierde facultades en la valoración de la prueba porque fueron fijados los temas de prueba que debían ser considerados como demostrados sin medio alguno especial, esto se considera el nacimiento de las presunciones. Como medios de prueba tenían: documentos,

indicios, reconocimientos, pero se restringió la prueba testimonial y la documental tuvo más uso.

El surgimiento de las primeras Leyes Laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año de 1919 donde esta nueva rama del Derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el Derecho del Trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias, y por consecuencia, un sistema probatorio propio.

El Sistema Probatorio Laboral Salvadoreño es un catálogo claramente definido, no admite ningún otro medio probatorio fuera de los contenidos en la norma procesal. Son medios de prueba: la confesión, las presunciones, la prueba documental, los dictámenes periciales, el reconocimiento o inspección judicial, prueba testimonial, prueba pericial, el juramento estimatorio y otros medios de prueba, apareciendo regulados en el Código de Trabajo promulgado en 1972 en su Libro Cuarto denominado Derecho Procesal de Trabajo, en cuyos preceptos ha adecuado los Medios Probatorios del Proceso Común a la Materia Laboral.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Prueba

Sentís Melendo sostuvo que la palabra prueba procede del latín *probatio*, *probationis*, que a su vez procede del vocablo *probus* que significa bueno. Entonces, lo que resulta probado es bueno, ajustado a la realidad, por lo tanto probar consiste en verificar o demostrar la autenticidad de una cosa.

Aunque se puede concluir de que en el uso corriente del lenguaje, probar significa comprobar, verificar. En ese entendido Carnelutti señalaba que el término probar se usa en el lenguaje común como “comprobación de la verdad de una proposición” y, por tanto, la prueba es la comprobación de las afirmaciones., pero él mismo muy certeramente puntualizó que en el lenguaje común con el término probar o prueba se designa no sólo la comprobación sino, asimismo, el procedimiento o actividad utilizada para dicha comprobación, produciéndose así un cambio entre resultado y procedimiento o actividad.

2.2.2 Medios de Prueba

Medios de prueba son aquellos elementos que sirven para convencer al juez de la existencia de algún hecho alegado en el proceso.

Devis Echandía en su libro “Teoría de la Prueba Judicial”, (pág. 34) sostuvo que “La prueba es todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley, para llevarle al juez el convencimiento o la certeza de los hechos”. La teoría de la prueba tiene por objeto los hechos, pues el derecho no se prueba, sino que se interpreta; y que sólo en eventos muy calificados debe probarse, en caso de aplicar el derecho extranjero o la costumbre. Se entiende por medio de prueba, el instrumento de prueba, el instrumento, cosa o circunstancia en los que el juez encuentra los motivos de su convicción. La ley ha indicado con claridad y precisión y en forma taxativa los medios de prueba; no ha dejado éstos entregados al arbitrio o capricho de los particulares.

2.2.3 Prueba Documental

La palabra documento proviene de la voz latina *documentatum*, significa título o prueba escrita. Gramaticalmente, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa o acto, esto según Marco Antonio Díaz de León en su obra “La Prueba en el Proceso Laboral”, pág. 832. En esa misma obra estableció el autor que este medio de prueba corresponde a las llamadas pre constituidas, o sea aquella preparadas con anterioridad al juicio, por mandato de la Ley o por voluntad de las partes con el objeto de constatar la creación, extinción o modificación de un derecho. Y, que después de la confesión, la prueba instrumental es una de las más eficaces, porque consigna con exactitud el pensamiento de las partes al celebrar un negocio jurídico, evitando que con el tiempo se borren de la memoria las circunstancias y pormenores que se tuvieron en cuenta en ese momento.

2.2.4 Prueba Pericial

Marco Antonio Díaz de León (pág. 744), estableció que la peritación es una actividad desarrollada en el proceso por virtud de encargo judicial o a solicitud de las partes, misma que se desahoga por personas ajenas a la relación de derecho laboral ventilada en el juicio, especialmente calificadas por sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos o prácticos, a través de la cual se ponen en conocimiento del Juez opiniones o argumentos sirvientes para formar su convicción sobre ciertos hechos cuyo entendimiento y apreciación escapa al saber del común de las gentes.

Y también explicó el autor que la pericia por la circunstancia de ser una actividad del hombre tiene una connotación semejante a la testimonial y en menor grado a la confesional, pero que en rigor se trata de una actividad humana mediante la cual se dilucidan hechos y se verifican sus causas y modalidades, sus conexiones con otros hechos, y principalmente los resultados y efectos que produjeron.

2.2.5 Prueba Testimonial

Marco Antonio Díaz de León, (pág. 650) aclaró que no todas las declaraciones vertidas en el proceso son constitutivas de testimonio, sino como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano procesal jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas al litigio.

2.2.6 Presunciones

La palabra presunción viene del latín *presumptio*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios.

El autor Jeremías Bentham en su obra “Tratado de las Pruebas Judiciales” (pág. 292) designó a la presunción con el nombre de prueba circunstancial, y al efecto explicó que la prueba circunstancial es la que se deduce de la existencia de uno o más grupos de hechos que, aplicándose inmediatamente a la acción principal, llevan a la conclusión de que ese suceso ha existido.

Se denomina presunción, en Derecho, a una ficción legal a través de la cual se establece que un hecho se entiende probado. A través de la presunción, no es necesario proceder a la prueba del hecho que se presume. Esto favorece a una de las partes de un juicio que normalmente es el que se encuentra en una posición defensiva.

Las presunciones legales son afirmaciones de certeza que la ley establece, en base a lo que normalmente sucede en el devenir de los acontecimientos, donde a una determinada causa le sucede una lógica consecuencia. Si se las considera verdaderas, sin prueba en contrario, se denominan presunciones *iuris et de iure*, y si admiten prueba en contrario se las llama *iuris tantum*. El que tiene a su favor la presunción *iuris tantum* solo deberá probar los presupuestos en que se basa la presunción, y si alguien quiere desvirtuarla será esta persona quien deberá probar que la presunción *iuris tantum* no se ajusta a la realidad.

2.2.7 El Reconocimiento Judicial

La palabra inspección viene del latín *inspectionis* significante de acción y efecto de inspeccionar y ésta a su vez equivale a examinar, reconocer una cosa con detenimiento.

José Chioventa en su obra “Principio 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 emplea los calificativos de reconocimiento judicial, inspección personal del juez e inspección ocular. Esta última resulta claramente incompleta porque la percepción que un juez puede tener sobre determinado asunto no depende exclusivamente de la vista sino de todos los sentidos (oído, tacto, olfato).

2.2.8 La Confesión.

Es un término que proviene del latín *confessio*, y se trata de la declaración que realiza una persona ya sea de manera espontánea o al ser preguntado por otro sujeto. Manuel Mateos Alarcón en su obra “Estudio sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal” página 620 la definió como el acto de prueba que realiza cualquiera de las partes por el que se reconoce o admite en su perjuicio, la verdad de los hechos aseverados por el adversario. Marco Antonio Díaz de León (página 622) estableció que por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

2.3 MARCO JURÍDICO

Todo Proceso Judicial para garantizar su finalidad que es la Seguridad Jurídica, está sujeto al cumplimiento de ciertos principios que en determinado momento se vuelven requisitos sin los cuales no podría iniciarse, ni realizarse alguna diligencia que se considere válida. El Derecho Laboral no está exento de ellos, y como su finalidad es la de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores se vale de los principios fundamentales del proceso común y de aquellos que son especiales para el derecho de trabajo para lograrlo; esta investigación no puede estar libre de una breve explicación de tales principios.

2.3.1 Principios Fundamentales del Proceso Común

2.3.1.1 Principio de Igualdad

Proclama que se debe de garantizar el libre y pleno ejercicio de toda persona que esté inmersa en un proceso. Garantiza y protege la igualdad jurídica de las personas. Las partes dispondrán de los mismos derechos, obligaciones, cargas y posibilidades procesales durante el desarrollo del proceso, creando para ello ciertos mecanismos de desigualdad material entre las partes con el objeto de asegurar una igualdad, ejemplo de ello es el caso de el beneficio de la justicia gratuita para quien carece de recursos económicos, y la revisión de sentencia firme al demandado que por razones de fuerza mayor no pudo comparecer y defenderse en la instancia.

2.3.1.2 Principio de Oficiosidad

En virtud de este principio es el juez quien de oficio, está obligado a impulsar o darle seguimiento a todas las etapas del proceso una vez interpuesta la demanda. En Materia Laboral este principio se encuentra regulado en el Art. 382 C.T., que establece que una vez interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio. En este mismo artículo se encuentra lo que podría considerarse una excepción al

principio porque establece que la interposición de la demanda será por la parte interesada y es la única fase que queda fuera del principio de oficiosidad.

2.3.1.3 Principio de Gratuidad

Las actuaciones judiciales dentro del proceso serán gratis. En materia laboral cuando un trabajador es despedido sin causa justificada en cierta forma tiene una ventaja con relación al patrono en vista que su conflicto puede ser ventilado sin ningún costo si es seguido por medio de la Procuraduría General de la República.

2.3.1.4 Principio de Contradicción

Consiste en la oportunidad que tienen las partes de hacer uso de todos los medios procesales para la defensa fáctica y jurídica de sus posiciones las cuales son opuestas, por una parte la del demandante y por la otra la del demandado, la acción y la excepción (derecho de defensa del demandado) o la existencia de intereses contrapuestos.

2.3.1.5 Principio de Inmediación

Consiste que el Juez en las audiencias reciba de primera mano la prueba vertida entre las partes del proceso, no permite que sea un simple observador, le corresponde actuar activamente en el desarrollo de las audiencias. Este principio le permite al juzgador observar el comportamiento de las partes, visualizar indicadores, como lenguaje corporal y estados de ánimo, que ayudará a establecer la verdad o la mentira.

2.3.1.6 Principio de Concentración

Consiste en que se obtenga el mayor número de actos procesales posibles en el menor número de audiencias a las partes. Se trata que los actos procesales sean de manera continua, y si una audiencia requiere más de una sesión, se llevará a cabo en los días subsiguientes hasta darla por concluida, pudiéndose ordenar por el juez que la misma continúe en días no hábiles.

2.3.1.7 Principio de Preclusión

Consiste en que todo proceso está definido por etapas, tienen sus propios términos o plazos de duración y es dentro de ellos que las partes deben de actuar, la finalización de una etapa o acto procesal significa el inicio, lo que hace insostenible regresar a la anterior, es por eso que se tiene que hacer uso de ellas dentro de lo permitido sino tendrá que soportar las consecuencias jurídicas de su inactividad.

2.3.1.8 Principio de Oralidad

En los procesos las actuaciones se realizarán de forma predominantemente oral, sin perjuicio de la documentación y de los actos procesales que deban hacerse constar por escrito.

2.3.1.9 Principio de Celeridad

Es acelerar el proceso, con el fin de tener una pronta y cumplida justicia. Se pretende eliminar todos aquellos elementos dilatorios, se aspira que los términos se den a la brevedad posible así como dar una seguridad jurídica a las partes, que van a tener una respuesta oportuna sobre lo solicitado, esto con el fin de agilizar el trámite del mismo y el cumplimiento de los plazos establecidos.

2.3.2 Principios del Derecho Procesal del Trabajo

2.3.2.1 Principio de Protección

Desde que aparece el Derecho del Trabajo se ha dirigido a la protección de la clase más débil, desposeída de los medio de producción y de trabajo. Se instituye la función protectora del Estado como garante de la defensa de los derechos de las personas, y es de ésta función protectora que derivan otros principios impregnados con su fundamento, como el de igualdad compensada, reversión de la carga de la prueba, etc.

2.3.2.2 Principio de Igualdad Compensada

Se retoma que en las relaciones laborales no es cierto que todas las personas son iguales ante la ley, el Licenciado Ulises Menjívar en su Publicación “La Esencia del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño Amenazada por la Aplicación Supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil”, pág. 66 explicó que siempre ha habido una desigualdad económica y socio-cultural entre trabajadores y patronos, por ello se manifiesta que para compensar la desigualdad del trabajador, se crea desigualdad al patrono y es así que se logra un equilibrio procesal.

2.3.2.3 Principio de Reversión de la Carga de la Prueba

El Código de Trabajo consagra en beneficio de los trabajadores las presunciones, por medio de éstas al trabajador se le dispensa de la comprobación de ciertos hechos y tiene establecidas algunas acciones u omisiones imputadas al patrono en su demanda.

2.3.2.4 Principio de Gratuidad en Materia Laboral

Tiene como premisa principal de que el servicio de justicia no puede quedar reservado a quienes estén en condiciones de pagarlo, sino que tiene que estar a disposición de todos los habitantes. La asistencia letrada es proporcionada por el Estado.

2.3.2.5 Principio de Veracidad o Primacía de la Realidad

Promulga que lo que interesa es encontrar la verdad real auténtica, establecer lo que en verdad ocurrió en la relación laboral.

2.3.2.6 Principio de Ultrapetitividad o Extrapetitividad

En base a este principio se le permite al Juez salirse de lo solicitado en la demanda por las partes, se le concede o faculta de fallar ultra y extrapetita. Se encuentra en el Artículo 419 CT.

2.3.2.7 Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos

Este principio comprende que bajo ninguna circunstancia al trabajador podrá obligársele a que renuncie a un derecho consagrado a su favor. Es aquella garantía que tiene todo trabajador o trabajadora en la conservación de sus derechos fundamentales.

2.3.2.8 Principio *Indubio Pro Operario* o Pro Trabajador

No es lo mismo que el *Indubio Pro Reo*. Aquí en caso de duda de la Norma Jurídica se aplica la norma más favorable al trabajador. Este se enfoca en la norma no en la persona que es el trabajador.

2.3.2.9 Principio de Especialidad

Parte del hecho de que los conflictos laborales deben ser resueltos por jueces especializados en materia de derecho del trabajo y consagrados únicamente a resolver casos de ésta naturaleza.

2.3.3 SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA

Ahora bien, además de los principios que garanticen la seguridad jurídica del proceso, el derecho laboral así como todas las ramas del derecho necesitan contar con pautas a seguir para la valoración de la prueba. Aquí entran los sistemas probatorios, que son directrices que establecen como debe de razonarse, valorarse o estimarse cada prueba según su naturaleza, para ello el derecho laboral se auxilia del proceso común que hasta cierta medida ha tenido a bien detallar un poco mas estos sistemas.

La eficacia probatoria que tienen los diversos medios de prueba establecidos en el derecho, es por la actividad que el Juez hace al momento de tomar la decisión definitiva; la cual consiste en una operación mental, que tiene por finalidad conocer el

mérito o valor de convicción que pueda deducirse del contenido de la prueba. La tarea del juez en torno al material probatorio es de un examen crítico de todos los elementos de prueba legalmente introducidos al proceso, que determina la convicción, positiva o negativa del Juez, respecto de los hechos en que se fundan las afirmaciones, pretensiones o resistencias hechas valer en juicio. Se ha de establecer si esa prueba cumple o no con el fin procesal a que estaba destinada: que es convencer al juez respecto de la veracidad o falta de veracidad de las afirmaciones que sustentan en la etapa probatoria.

En la doctrina clásica, se han destacado tres sistemas de valoración de la prueba: el de la tarifa legal o prueba legal; el de la íntima convicción y el de la sana crítica racional o libre convicción. Se puede decir que hay autores como *Guasp, Palacio, Devis Echandía, entre otros*, que critican esta clasificación tripartita, incluyendo a la íntima convicción y a la sana crítica racional en un único sistema llamado "de libre apreciación" (por oposición al de tarifa legal o apreciación tasada). Sin embargo, la diferencia entre la íntima convicción y la sana crítica racional, radica en que el primero hace referencia al resultado obtenido en la apreciación de la prueba, en tanto que el segundo hace mención al método que utiliza para llegar a tal apreciación. Por lo que se hace tal análisis a estos sistemas, procurando superar las discrepancias doctrinarias que existen al respecto.

2.3.3.1 Sistema de la Tarifa Legal o Prueba Tasada

También llamado apreciación tasada, la cual tuvo importancia en el derecho germánico y también fue utilizado en la antigüedad por España, en la que le otorgaban al Juez leyes probatorias. Y consiste en que el valor de la prueba está predeterminado en la ley; es ésta la que le señala por anticipado al juez, el grado de eficacia que debe atribuirse a determinado elemento probatorio; por lo tanto, el juzgador se encuentra obligado a valorar las pruebas de acuerdo a las extremos o pautas predeterminadas por el legislador en la norma jurídica.

Este sistema impide al Juez hacer uso de sus facultades de razonamiento, mecanizando su función al no permitirle formarse un criterio propio. Bajo este

sistema la ley fija de antemano la convicción. El Juez no puede ir mas allá en su valoración: *lexitafacerejubet* (la ley ordena proceder así). En la cual hay que distinguir tres interpretaciones: 1) Tarifa legal: es el valor que a cada medio de prueba le ha asignado la ley; 2) Prueba Legal: pueden ser incorporados dentro del proceso ya que no tiene prohibiciones dadas por la ley; y 3) Preferencia de la prueba: la ley establece un orden, donde el juez debe de valorar los medios de prueba según lo establecido.

En el caso del código de trabajo establece el sistema de la prueba tasada para la confesión y la prueba documental, en el caso de la confesión lo regulado en el Art. 401 Código de Trabajo manifiesta que la confesión simple hace plena prueba. En el caso de la prueba por confesión desaparece por la declaración de parte del Código Procesal Civil y Mercantil que más adelante se detalla.

Se tiene como requisitos de la prueba tasada las siguientes:

- Un listado de medios de prueba
- Debe de establecerse un valor a priori.
- Establecer preferencias de los medios de prueba
- Así como también establecer normas complementarias.

2.3.3.2 Sistema de Libre Convicción

También llamado intima convicción, es la antítesis del sistema anterior, en la cual permite al Juzgador dar más libertad para valorar los medios de prueba que aportan cada una de las partes, bajo sus propias convicciones, en base a su sentir, y el otorgamiento de facultades discrecionales al juzgador, quien aprecia la prueba libremente, sin estar atado a criterios legalmente preestablecidos, es decir, un sistema que tiene plena confianza en la decisión judicial para resolver los conflictos frente a él. Este sistema se utiliza en materia penal.

Es propio de los jurados populares, el Juez para obtener su íntima convicción se vale de los sentimientos, de las intuiciones, de las impresiones, o de otros estados emocionales, de sus conocimientos personales, además, de los razonamientos

lógicos y de la experiencia. Varias son las críticas que se le han efectuado a este sistema, entre las cuales está el de permitir dictar un pronunciamiento sin expresar su motivación. Claría Olmedo manifestó que con este sistema "se da predominio al sentimiento sobre la razón, mejor aún, la intuición sobre la ciencia y la técnica" y agregó, "no se excluye la posibilidad de una crítica racional. Pero ésta, en realidad, queda sofocada en el fuero íntimo del juzgador ya que, le impide que se exprese fuera del recinto de las deliberaciones: prohibición de fundamentar el veredicto"

2.3.3.3 Sistema de Sana Crítica

Es un sistema lógico de valoración de la prueba, que ocupa un lugar intermedio entre los extremos analizados anteriormente. Acogido por la legislación española del siglo pasado. Consiste en que el Juez valora la prueba sin sujeción a criterios legalmente establecidos, y sin interferencia de factores emocionales, debiendo fundamentar su decisión de apreciar libremente la prueba, respetando las normas de la lógica, las buenas costumbres, la moral, la ética, y donde no prevalecen factores subjetivos, esto con el fin de dictar sentencia.

Como señaló Couture, las reglas de la sana crítica son "las del correcto entendimiento humano y se entienden, como aquéllas que conducen al descubrimiento de la verdad, por los medios de la recta razón y la lógica, vale decir, el criterio racional puesto en ejercicio, respetando principios fundamentales del ordenamiento lógico, las leyes de la coherencia y la derivación, las reglas empíricas de la experiencia, el sentido común y la psicología, todos ellos considerados como instrumentos del intelecto humano que permiten la aproximación a la certeza".

En cuanto a la lógica, es decir, la lógica formal, juega un papel trascendental, a través de los principios que le son propios y que actúan como controles racionales en la decisión judicial, así el concepto clásico designa el Principio de Identidad: cuando en un juicio el concepto-sujeto es idéntico total o parcialmente al concepto-predicado, el juicio es necesariamente verdadero; Principio de contradicción: dos juicios opuestos entre sí contradictoriamente, no pueden ambos ser verdaderos; Principio de tercero excluido: dos juicios opuestos entre sí contradictoriamente, no

pueden ambos ser falsos, uno debe de ser verdadero y por lógica los otros serán falsos; Principio de razón suficiente: todo juicio para ser realmente verdadero, necesita tener una razón suficiente que justifique o fundamente la afirmación o negación de la pretensión del litigio.

Respecto a la psicología, entendida como la ciencia del alma, manifestada en hechos de conocimiento, sentimiento y voluntad, juega un papel muy importante y de la cual el Juez no puede apartarse en la valoración de la prueba. De la misma manera ocurre con la experiencia, es decir, con las enseñanzas que se adquieren con el uso, la práctica o sólo con el vivir, y que se encuentran en cualquier persona de nivel cultural medio, integrando el sentido común.

2.3.4 PARÁMETROS DOCTRINALES Y LEGALES A CERCA DE LA PRUEBA

En Materia Procesal Civil la Prueba es una actividad del proceso dirigida a la obtención de datos relevantes para la comprobación de los hechos litigiosos. También en materia procesal de trabajo la prueba es la parte más importante, tanto para el actor, como para el demandado, pues mediante ella queda comprobada la acción o la excepción, y por consecuencia queda establecido quien ganará el juicio.

La prueba en función de su resultado, se puede decir que se asemeja a un estado de convicción psicológica del juez que cree sin ninguna duda razonable, que los hechos han sucedido de la forma en cómo se desarrolla en la etapa probatoria. A excepción, si la fijación de la certeza vendrá impuesta por la ley, dado el valor tasado o preeminente del medio utilizado, en cuya situación la convicción que tenga el Juez será irrelevante. Esto tiene mucha concordancia o similitud con el proceso laboral ya que el juez tiene la convicción, que los hechos controvertidos y aportados por las partes en la etapa probatoria son ciertos.

La prueba se utiliza como medios o instrumentos, que sirven para trasladar la versión de la realidad a los autos, a esto se le llama medios de prueba, los cuales son orientados a producir el convencimiento del juzgador con relación a las afirmaciones por las partes. En la jurisdicción laboral sigue el sistema “*numerus apertus*”, el cual se caracteriza por admitir cualquier medio que no prohíba la ley, no viole derechos humanos y que no esté en contra del orden público. Así, en el término probatorio o en cualquier etapa del juicio, el Juez de lo laboral puede utilizar de mejor manera el practicar de oficio aquellas diligencias que considere necesarias para llegar a la verdad real, entonces la nueva doctrina del Código Procesal Civil y Mercantil representa un respaldo para los procesos laborales.

Como actividad procesal, la prueba tiene dos protagonistas: 1) las partes: son las encargadas de proponer que medios de convicción ha de practicarse; y 2) el Juez: el cual vela por la limpieza de los derechos y garantías de los sujetos, autorizando la entrada de los medios de prueba, en el caso que esté pre-constituida, u ordenando su realización dentro del proceso, con los límites que marca la ley.

También la prueba se puede configurar como un derecho pero en muchas ocasiones como una carga procesal. En este espacio se va a estudiar la prueba como derecho, y se presenta de la siguiente manera:

- a) Que el derecho a probar se desarrolle en igualdad de condiciones, significa que debe de otorgarse las mismas oportunidades de proponer y practicar los distintos medios de prueba que las partes consideren necesarios, para llegar a la verdad real, así como también ambas partes puedan tener el control de la prueba contraria.
- b) Que el derecho a la prueba comprenda tanto la admisión de pruebas pre-constituidas o la práctica de las mismas dentro del proceso, así como el derecho a que todos esos medios sean valorados por el juez en su sentencia.
- c) La prueba no es un derecho absoluto o incondicionado, sino que debe de practicarse dentro del ámbito de legalidad y la cual debe de ser demostrada dentro del proceso.

2.3.4.1 Objeto de la Prueba

El Artículo 309 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que el objeto de la prueba es la determinación del asunto, materia o cuestión requerida de la actividad probatoria, para ser fijada como cierta. No todo lo que se trata en un proceso requiere de prueba tal es el caso de los puntos en que las partes ya están de acuerdo. El objeto de la prueba puede ser delimitado cuando se trate de puntos “controvertidos”, y alcanza los siguientes ámbitos de los que sólo se mencionarán algunos:

a) Los hechos afirmados y controvertidos, con respecto al primero son hechos afirmados por las partes en sus correspondientes alegaciones ya sea en la demanda o en su contestación, puesto que estos evidentemente no son conocidos por el juez, salvo excepciones, por ejemplo los hechos notorios, y son controvertidos porque cada parte sostiene un relato diferente o contrapuesto al de la otra, lo que significa que ambos hechos no pueden resultar verdaderos en su totalidad; con respecto esto, el Código de Trabajo también lo pone en práctica.

b) La costumbre no admitida por las partes: como se sabe la costumbre es fuente del Derecho, regulado por el Artículo 2 del Código Civil, únicamente en los casos en que así lo reconozca la ley, pero esto no significa que a efectos procesales sea incorporada para darla por cierta, con la excepción del caso en que ambas partes lo aceptan así, optando el Código por relevar de prueba sobre su existencia y contenido prescindiendo con ello del criterio del juez y siempre que no infrinja el orden público. Ahora bien, si resulta negada por la contraparte de quien la alega, se convierte en una afirmación de hecho que es sujeta a actividad probatoria.

¿Por qué los hechos son objeto de prueba, en tanto que no lo es el derecho? Esto es porque los hechos constantemente cambian, los hechos nunca son los mismos, ya sea en los actores o en los demandados, por eso es necesario que tanto el actor como el demandado, prueben o demuestren la existencia de los hechos que

alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones. En cambio el derecho no está sujeto a cambios ya que es fijo y se presume conocido por todos.

2.3.4.2 Hechos Dispensados de Prueba

Son aquellos hechos que no precisan ser fijados en una actividad de prueba y el juez reconoce que se trata de una de las excepciones que expresa el Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 314 núm. 1°, las cuales son:

- 1) Hechos admitidos o pactados: son aquellos hechos afirmados por las partes tanto en la demanda o en su reconvención, una vez admitidos los hechos quedan fijos, reduciéndose la actividad probatoria a la materia controvertida.
- 2) Hechos notorios: Tampoco requieren ser probados y son aquellos hechos que gocen de notoriedad general, es innovador en el Código Procesal Civil y Mercantil por ejemplo, el Tazúmal se encuentra en el Municipio de Chalchuapa, departamento de Santa Ana, o, quién es el actual Presidente de El Salvador. Cuando un hecho notorio se alega en un proceso, no hay que comprobar la veracidad ya que se encuentra inherente en la sociedad.
- 3) 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.
- 4) Costumbre admitida: es aquella que se produce en torno a la existencia y de la costumbre jurídica sin violar el orden publico

2.3.4.3 Licitud de la Prueba

Se rige en parámetros basados en el principio de legalidad, éstos son dos: a) la licitud o legalidad de las fuentes de prueba; y b) la licitud o legalidad en la práctica de los medios de prueba. Con respecto de la licitud o legalidad de las fuentes de prueba se refiere que dicha información no sea adquirida a través de métodos que vulneren los derechos constitucionales de las partes interesadas, se tiene que dejar

claro que no es que la fuente sea ilícita sino que el modo en que se consigue ese conocimiento. Esto puede ser utilizado en Materia Laboral ya que las fuentes de la prueba deben de ser lícitas para poder ser incorporadas dentro del proceso litigioso, por ejemplo cuando un trabajador es despedido de manera injustificada y la contra parte manifiesta que el trabajador dejó firmada su renuncia hacia su empresa y si bien es cierto el firmó pero no tenía conocimiento que lo firmado era su despido.

En el segundo parámetro, cuando se habla de aquel medio de prueba que no sigue las reglas ordenadas por las leyes procesales, se determinará la nulidad del medio correspondiente, aunque se añade que la fuente, es decir, la información no es inútil y se puede presentar ante el juez, por otro medio de prueba, pero esto no quiere decir, que se va a dar otro plazo o prórroga para presentarlo, sino que, si hubieran propuesto otros medios con la misma fuente o información se admitirán. En el caso que sea admitido un medio probatorio ilícito, la parte agravada puede impugnarlo o en su caso puede interponer recurso contra la sentencia definitiva. Todo esto conforme al Art. 316 y 407 del Procesal Civil y Mercantil.

Para tener controlado la licitud de la prueba ya sea material o tangible, existen ciertas prevenciones de la ley, frente a ciertos medios de prueba que por su carácter novedoso y por la facilidad de que pueden ser alteradas en su contenido, son admitidas en juicio siempre y cuando pasen por un control judicial, esto según el Art. 325 CPCM, a todos los “objetos, sustancias, fotografía, videos, medios de almacenamiento de datos, de imágenes de voz o de información, así como instrumentos u otro documentos, salvo cuando estos deban acompañar a la demanda o la contestación de la misma”. Por lo que se requiere del cumplimiento de los siguientes requisitos:

- ✓ La parte que propone la prueba, en la solicitud debe de aportar el bien mueble motivando con esto su pertinencia y utilidad; también en el mismo acto se debe manifestar, en qué momento la ofrece, en la audiencia preparatoria del proceso común.
- ✓ Tomará la declaración del testigo, quien avalará la fiabilidad de la prueba

tangible de que se trate, y no es necesario que posea conocimientos tecnológicos, media vez sea razonada las circunstancias en que fueron captadas las imágenes ya observadas, sonidos, palabras, registros informáticos, etc. Al igual que dicho medio no sea producto de la vulneración de los derechos fundamentales, lo que acarrearía a una ilicitud por muy fidedigna que fuere.

- ✓ Una vez presentado el objeto, entonces las partes y el testigo, así como también la propia observación y reproducción hecha por el Juez, el mismo tomará una decisión sobre la admisión o no en los autos. Tomando en cuenta que se trata de la admisión y no de valorización de la prueba, en el caso que sea admitida, lo hará saber el juez mediante la expresión de que queda “Marcada”, esto equivale a su admisión; pero en el caso que no sea admitida, las partes harán constar su disconformidad en el acta
- ✓ Pero en el caso que dicho medios de prueba sean incorporados en la demanda o en su contestación, no se realiza previamente un control.

2.3.4.4 Carga de la Prueba

La carga de la prueba comporta una pauta, regla o criterio que determina qué afirmaciones de hecho deben ser probados 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 constitutivos de su demanda, lo mismo que el demandado de su reconvención.

Es importante considerar el *onus probandi* en dos momentos procesales: el primero, se refiere a las partes, en el caso del demandante antes de deducir 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 valorada sus pretensiones. El segundo momento, aparece cuando ya se ha sustanciado el procedimiento, en el instante de dictar sentencia 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 que 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 aquella parte que la ofreció sino que es patrimonio del proceso, es decir, no tiene dominio de los efectos probatorios que puedan darse. Cabe retomar 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.

2.3.5 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL Y SU SISTEMA PROBATORIO

En el Capítulo II, Sección Segunda, de la Constitución de la República se desarrollan los Derechos Sociales, y se encuentra el Artículo 49 en el que literalmente su inciso primero dice: “Se establece la Jurisdicción Especial de Trabajo. Los procedimientos en Materia Laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos”.

Este artículo señala la creación de la Jurisdicción Especial De Trabajo, además dice que el sistema procedimental laboral debe ser ágil y sin mayores demoras con el objeto de resolver los conflictos que se presenten entre el patrono y el trabajador, a fin de cumplir con el objetivo principal del Código de Trabajo y que la misma Constitución también lo establece en su Artículo 38 que puntualiza: “*El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores...*”, por consecuencia, si la relación laboral

se ha roto, al Estado le interesa resolver pronto tal conflicto a fin de garantizar también el ejercicio de “...la protección del Estado...” como lo establece su artículo 37.

2.3.6 SISTEMA PROBATORIO LABORAL SALVADOREÑO

2.3.6.1 La Confesión

Esta es la prueba de mayor arraigo en materia de Derecho Probatorio. La “confesión” es el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y sus efectos se ciernen únicamente en lo que le perjudica a quien la hace. La confesión debe de versar únicamente sobre hechos o cuestiones debatidas. Néstor de Buen Lozano manifestó que “la confesión es el reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo”.

En materia laboral el propio Código de Trabajo brinda una definición legal de dicha prueba, según el Artículo 400 CT, “La confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho”.

Históricamente ha sido considerada la prueba más completa, suficiente para tener por confirmados los hechos reconocidos por las partes, no admitiendo prueba en contrario, ha adquirido el valor de Plena Prueba. Tiene como característica que el reconocimiento debe efectuarse con la intención consciente y dirigida del confesante de reconocer un hecho que le perjudica y favorece al contrario.

El citado Art. 400 CT desarrolla la confesión, y la clasifica como judicial o extrajudicial escrita; y simple, calificada o compleja, esta última a su vez se subclasifica en divisible e indivisible. El Artículo 401 CT desarrolla la valoración a que está sujeta dicha prueba. El sistema de valoración al que alude dicho precepto legal, es el de la prueba tazada, pues su valor ya está predeterminado en la ley.

La confesión simple tendrá el valor de plena prueba, únicamente cuando verse sobre cosa cierta, cuando quien la haga sea mayor de dieciocho años y siempre que la misma no se encuentre viciada por el error o la fuerza. La confesión calificada o la compleja indivisible solo tendrán el valor de plena prueba, cuando en cualquier momento del proceso antes de la sentencia fuere aceptada por la parte contraria. La confesión compleja divisible tendrá el valor de plena prueba únicamente en la parte que afecte al confesante, quedando sujetos a prueba los otros hechos manifestados pero no conexos a la misma.

La oportunidad de hacer uso de la confesión, como prueba, en el proceso laboral se da el en la etapa conciliatoria y a través de la absolucón de posiciones, también conocida como confesión provocada. La confesión determina qué clase de juicio o proceso dirimirá la contienda. Si el patrono acepta como ciertos todos los hechos formulados en su contra, en el texto mismo de la demanda, el juicio se torna de mero derecho, quedando el mismo en estado de pronunciar Sentencia Condenatoria. Si se da el caso de que el patrono contesta la demanda o hay declaración de rebeldía, no hay juicio de mero derecho y se da la apertura a prueba por ocho días, es decir, se seguirá el trámite de juicio de hecho Art. 396 CT.

2.3.6.1.1 La Declaración de Parte

Este medio de prueba regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, representa una versión depurada de la confesión, en la que las partes persiguen obtener información pertinente y útil vinculada a los hechos controvertidos. A través de ella, las partes tienen la oportunidad de aportar en la audiencia probatoria, información más detallada, más ilustrativa y dinámica que la contenida en el texto de la demanda, en el escrito de contestación o en el de la reconvencción. Esta prueba se basa en una petición de interrogatorio en la que tanto el solicitante de la misma, como también su contraparte en el proceso, pueden rendir declaración sobre los hechos vinculados a la causa, Arts. 344 y 345.

En lo concerniente a los sujetos pasivos de la prueba, el legislador va más allá de solo considerar como posibles declarantes al actor o al demandado, y vuelve extensiva esa posibilidad, al incluir al representante de la parte, a las personas jurídicas e incluso a una eventual parte futura, según el texto de la ley. Para que una de las partes peticione la declaración de sí misma, practicada mediante su abogado, o de la parte contraria, debe existir legitimación activa (Art. 345), no una simple posibilidad de ostentar el carácter de parte, deben ser demandantes o demandados ya determinados.

El Artículo 345 en su texto señala *“de quien potencialmente pudiera ser su contraparte en el proceso”, de esto se deduce que incluso la parte futura, puede ser sujeto pasivo de la declaración, esta controvertida afirmación adquiere sentido si tal prueba es invocada en el marco de una posible solicitud de prueba anticipada, previo a entablar la demanda (Art. 328) y siempre cuando los presupuestos legales de tal anticipo, sean satisfechos”*.

Esto viene a reconfirmar lo ya señalado en el Art. 327 *“Será admisible el anticipo de prueba respecto de cualquier medio de los que este código prevé”*. Según el Artículo 346 también pueden declarar por la parte, sus representantes, mencionándose entre ellos los de los incapaces y los apoderados de los mandantes, por hechos realizados en nombre de estos, mientras está vigente su mandato o cuando los representados se encuentren ausentes del país, siempre que el apoderado se encuentre expresamente autorizado para ello.

2.3.6.1.2 Práctica de la Declaración de Parte

Esta deberá practicarse en forma oral (Art. 348) dentro de la sede del Órgano Judicial, exceptuándose tal disposición, en el caso del interrogatorio domiciliario cuando por razón de enfermedad u otra imposibilidad justificada, el declarante no pueda acudir al Tribunal, en cuyo caso la prueba deberá practicarse en el domicilio de la parte declarante, con previa citación de la contraparte y los abogados; siempre y cuando la concurrencia de estos, no ponga en riesgo la salud del declarante, si

este fuere el caso, las partes entregarán sus preguntas por escrito, (obviándose bajo tales circunstancias la oralidad), con respuestas precisas sobre los hechos a los que se refiera el interrogatorio. Levantándose acta con firma de todos los asistentes (Art. 352).

El Juez y las mismas partes, según sea el caso, serán los encargados de asumir el control del interrogatorio, el cual no será conocido con antelación (excepto en el caso de practicarse fuera del tribunal) y se evacuará en la audiencia preparatoria, bajo la supervisión y control del Juzgador quien deberá intervenir ante la falta de pertinencia, utilidad y licitud en las preguntas formuladas. También deberá rechazar aquellas preguntas carentes de claridad y precisión y evitará que contengan valoraciones, sugerencias, calificaciones o cualquier otra clase de indicación o comentario que pueda dirigir la contestación (Art. 348 inciso 1º).

La parte sometida al interrogatorio podrá formular objeciones respecto de las preguntas que le dirija su contrario (Art. 408), si estas son susceptibles de ser consideradas como impertinentes, sugestivas, repetitivas, capciosas, compuestas, especulativas o ambiguas o cuando se den por confirmados hechos no probados. Ante las preguntas denegadas por el Juez, la parte afectada por la decisión podrá expresar “protesta”, quedando anotada sin más impugnación, pero previendo una impugnación futura de la sentencia que ha de dictarse Art. 349.

Por otro lado, las respuestas vertidas por el declarante deberán ser, de similar forma a las preguntas, “claras y precisas” (Art. 450, Inciso 2º), prohibiéndose en todo caso el uso de notas y de borradores; sin embargo, en atención a la naturaleza de las preguntas, el Juez podrá autorizar el uso de estos elementos, mismos a los cuales deberá tener acceso la parte contraria. La parte que interroga podrá objetar cualquier respuesta cuando el declarante conteste mas allá de lo que se le ha preguntado, esto según lo previsto en el Artículo 409.

Luego de finalizado el interrogatorio de la parte proponente, la contraparte podrá realizar un conainterrogatorio, siendo aplicables en este caso las reglas de la

prueba testimonial (Art. 367), lo que implica en síntesis su formulación también oral, y la posibilidad de una réplica- por la parte proponente- y luego un segundo conainterrogatorio- por la parte contraria que ha conainterrogado antes-. Durante el desarrollo de la prueba el Juez actuará casi como un simple observador; sin embargo, también podrá plantear preguntas dirigidas al declarante, con fines eminentemente aclaratorios.

2.3.6.1.3 La Valoración de esta Prueba

El Artículo 353, Inciso 1º del Código Procesal Civil y Mercantil señala que: *“El Juez o tribunal podrá considerar como ciertos los hechos que una parte haya reconocido en la contestación al interrogatorio...”*. Este precepto es un vestigio de Código derogado, por cuanto que en él, el Legislador le consigna un valor tasado a la declaración de parte. El referido artículo continua: *“...si en ellos hubiera intervenido personalmente, siempre que a tal reconocimiento no se oponga el resultado de las otras pruebas”*.

Estos son los presupuestos que deben de cumplirse para que el Juzgador aplique la valoración tasada, además se infiere, que tal aplicación solo tendrá lugar cuando se trate de hechos que perjudiquen al declarante; mas no en los que le beneficien; en lo que respecta a estos últimos, no dejarán de ser tomados en cuenta, pero su valoración estará sujeta a las reglas de la sana critica. Art. 353 inciso 2º.

Si al reconocimiento se oponen otras pruebas (Art. 353), la valoración tasada queda sin efecto, es decir, que si la práctica de otros medios probatorios desvirtúa lo manifestado por el declarante, no habrá lugar a aplicar la valoración consignada en la norma. En tales circunstancias el Juez deberá valorar de manera conjunta todas las pruebas, aplicando las reglas de la sana critica Arts. 353 inciso 2 y 416.

Ante la negativa de responder o al hacerlo de manera evasiva el declarante, el Juez valorará, al punto tal de considerar como ciertos los hechos en que hubiese intervenido, cuando los mismos le sean desfavorables a sus intereses, dando lugar a

una *ficta confessio*; siempre y cuando el Juez considere que la pregunta planteada no es impertinente, inútil, o transgresora de garantías fundamentales, en otras palabras, cuando no exista una causa que justifique la negativa o evasiva de responder. Quedan exentos de la obligación de responder todos aquellos que se encuentren amparados por la facultad de guardar silencio, o cuando hacerlo implique la autoincriminación a un hecho punible Art. 351.

2.3.6.2 Presunciones

Es una ficción legal a través de la cual se establece que un hecho se entiende probado. Consecuencia que la Ley o el Juez infieren de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La confesión tiene una característica propia; porque en los demás medios de prueba de un hecho se deduce lógicamente la presunción de la existencia de otro hecho que debía probarse; en cambio, con la presunción del hecho conocido, se infiere no la certeza del hecho cuestionado, si no la probabilidad que en este hecho exista, según las normas usuales de la vida práctica.

Las presunciones se clasifican en legales y judiciales, las primeras pueden ser simplemente legales y las segundas de derecho. Las presunciones legales son la que el Juez puede admitir según su prudente arbitrio para formarse su convencimiento, deben ser precisas y concordantes entre sí, estas admiten prueba en contrario o sea que pueden destruirse. Las presunciones judiciales o de derecho no admiten prueba en contrario, son las establecidas por la ley y vinculan la libertad de apreciación del Juez.

El Artículo 414 del Código de Trabajo establece seis presunciones a favor del trabajador: si el patrono no concurre a la audiencia conciliatoria sin justa causa; si concurriendo a la conciliación manifestase que no está dispuesto a conciliar; cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad; cuando en la audiencia

conciliatoria el patrono se limitase a negar el despido; si el patrono no acepta reinstalar al trabajador; y cuando se le ofreció el reinstalo al trabajador y éste lo acepta, pero al presentarse a laborar el patrono o sus representantes le impiden reanudar las labores, probado este hecho se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar las presunciones enumeradas con excepción de la sexta, es necesario que la demanda se haya planteado dentro de los quince días hábiles siguientes al despido y que en autos se llegue a establecer la relación de trabajo, es decir haber laborado por más de dos días consecutivos o la subordinación. No procederán dichas presunciones en los casos que el trabajador no comparece a la conciliación; no aceptar el reinstalo ofrecido por el patrono; y, no acepta la medida equitativa propuesta por el Juez a la cual este anuente el patrono.

En la práctica se interpreta la negativa del patrono a conciliar cuando éste niega que entre él y el trabajador existió relación laboral, o simplemente se niega a dar explicación del despido, o dice que no conoce al trabajador demandante o simplemente guarda silencio.

2.3.6.2.1 Las Presunciones en el Código Procesal Civil y Mercantil

La teoría que sostiene el nuevo Código es que las presunciones en ninguna de sus modalidades es un medio de prueba. Lo que ahora regulan los artículos que se refieren a ella es la permisión de fijar la certeza de un hecho a través de deducciones indirectas, es decir una autorización a que el juez fije como ciertos unos hechos, mediante la prueba de otros

Las presunciones jurídicas pueden ser de dos clases: legales o judiciales. Se debe considerar la Presunción como legal, cuando el hecho fundamento que puede probarse en el proceso lo determina la ley, ligándolo a tener por cierto el otro hecho, es decir, el hecho consecuencia que sería el objeto litigioso, como establece el Art. 414. Ahora bien, éstas presunciones legales pueden ser de dos tipos, diferenciándose en permitir al legislador la prueba en contra del estado o situación

jurídica establecido por la presunción, ésta es la conocida como presunción *iuris tantum*. Cuando no lo hace, será presunción *iuris et de iure*. En el caso de que se determine la presunción como legal pero no se especifica si permite prueba en contrario, se sobreentenderá que sí se permite

Será Presunción judicial, cuando la ley no establezca forma para probar mediante prueba indirecta la relación material y corresponda al Juez el razonar su existencia mediante deducciones inductivas a partir del hecho que sí se puede probar, llegando con ello al hecho litigado, se tratará de una presunción judicial u *hominis* referida en el Art. 415. Ésta es abierta, siempre que sea evidente la imposibilidad de probar los hechos controvertidos por razón de su naturaleza.

El Artículo 415 infiere la acreditación del hecho fundamento en la presunción judicial en todos los casos, y el soporte de tal precepto es que para poder fundar una presunción judicial que absuelva o exima de prueba representativa al hecho base de la presunción, que, será siempre diferente al litigioso deberá estar integrado al menos por dos hechos o más, no uno solamente. Sin detrimento de que cada “indicio” o “hecho fundamento” puede quedar precisado a su vez por un único medio de prueba, si el que se practica resulta convincente al juez.

Siempre debe ser clara la concatenación del hecho fundamento con el litigioso, éstos deben ser capaces de sostenerse siempre en una inferencia que no permita ninguna otra probabilidad más que tener como consecuencia al hecho litigioso. La inexistente sintonía entre estos múltiples hechos fundamento que sirvan para explicar el hecho investigado, estropearía el fundamento de una presunción judicial válida así como lo exige el Artículo 415, que demanda precisión, gravedad, número y concordancia conforme a las reglas de la sana crítica entre los indicios cuestionados.

2.3.6.3 La Prueba Documental

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 Artículo 402 alude a la clasificación tradicional de los documentos, al referirse a ellos como públicos, auténticos y privados.

La Escritura Pública es el Instrumento Público por excelencia, y a ellas pertenecen los poderes con que actúan los apoderados tanto patronales como el del trabajador. Los instrumentos auténticos presentados con mayor frecuencia en los procesos laborales son: Las certificaciones de cotizaciones del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, de las cuales se presume la prestación la servicio por más de dos días consecutivos y por ende la existencia del Contrato Individual de Trabajo Art. 20 CT. Por otro, lado los documentos privados presentados de manera más frecuente en los juicios laborales son: La hoja renuncia del trabajador a su empleo, la cual debe estar debidamente autentica ante Notario, cartas de buena conducta, planillas o recibos de pagos, Artículo 406 CT.

2.3.6.3.1 Su Valoración

El Artículo 402 del Código de Trabajo regula la valoración, consignada por el Legislador, en esta prueba. En los juicios de trabajo tanto los instrumentos públicos, auténticos y los privados tienen valor de plena prueba. En ese caso el Sistema de Valoración consagrado en la norma es el de la prueba tazada o de la tarifa legal. El referido artículo también regula una excepción a la norma cuando señala: *“salvo que sean rechazados (refiriéndose a los documentos públicos, auténticos y privados) como prueba por el Juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad”*. Este apartado deja sin efecto el valor de la plena prueba.

Además el Art. 402 inciso 2º CT señala que: “El documento privado no autenticado en el que conste la renuncia de un trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, solo tendrá valor probatorio cuando este redactado en hojas que extenderá la Dirección General de Inspección de Trabajo” o los jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha”.

2.3.6.3.2 La Prueba Documental en el Código Procesal Civil y Mercantil

El Código clasifica los documentos en dos clases; públicos y privados, el Artículo 331 define a los primeros como: “los expedidos por Notario, que da fe, y por autoridad o funcionario público en el ejercicio de su función”. Los documentos expedidos por Notario son: La escritura matriz, la escritura pública o testimonio y las actas notariales, artículo 2 Ley de Notariado. Esta definición también incluye los antes llamados, documentos auténticos. Según el Artículo 332 los instrumentos privados son: *“aquellos cuya autoría es atribuida a los particulares”*. *No obstante tales definiciones contenidas en el actual Código Procesal Civil y Mercantil, también pueden ser públicos o privados otros documentos, en atención a la norma jurídica que los regule o al proceso en que se incorporen”*.

Una de las novedades que el Legislador incorporó, en materia de prueba documental, son los documentos extranjeros Art. 333. Su eficacia probatoria en los procesos ante los tribunales salvadoreños exige la debida autenticación del instrumento por parte de las autoridades consulares destacadas en el país de procedencia o, en su defecto, por funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador. El mismo valor tendrá las fotocopias debidamente confrontadas con su original, y que se hayan sometido al mismo trámite de autenticación mencionado. Otros documentos, son los mencionados en el Artículo 343, entre estos se encuentran las fotografías, dibujos, planos croquis u otros similares. En atención a quien expida tales instrumentos estos se clasificaran en públicos y privados.

2.3.6.3.3 Su Aportación

El Código Procesal Civil y Mercantil regula la llamada audiencia preparatoria esta se ubica en el proceso común luego de los actos introductorios (demanda y contestación), en ella concurren toda una serie de actividades que comprenden fundamentalmente, el intento de conciliación, el saneamiento de defectos procesales, la fijación definitiva del objeto del proceso y de la prueba, la proposición y admisión de la prueba. El derecho de proponer pruebas en la audiencia preparatoria comprende a todos los medios preparatorios con excepción de la prueba documental y la prueba pericial, las cuales deben aportarse con la demanda o la contestación de la demanda, de acuerdo a lo previsto en los Artículos 276, Núm. 7º, 288, 289 y 335.

El Artículo 289 prevé la posibilidad de presentar documentos posteriores a los actos de alegación o anteriores, pero siempre y cuando hayan sido desconocidos en dicha etapa, y autoriza al demandante a presentar en la audiencia preparatoria, “los documentos, medios, instrumentos, dictámenes e informes, relativos al fondo del asunto, cuyo interés o relevancia solo se ponga de manifiesto a consecuencia de las alegaciones efectuadas por el demandado en la contestación de la demanda”, solución que reitera el Artículo 308.

En cuanto al tema de la exhibición de los documentos, el Código de Trabajo en su Artículo 406 expresa: *“Podrá decretarse de oficio o a petición de parte, la exhibición de las planillas o recibos de pago a que se refiere artículo 138 CT”*. El Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 336 también desarrolla un apartado sobre la exhibición de documentos ya sean estos privados o públicos; en ambos cuerpos legales, para que opere tal figura, deben cumplirse los mismos presupuestos, siendo estos: que el proponente no tenga el documento, que el documento sea pertinente y útil para demostrar los hechos controvertidos; y que sea posible identificar a la persona, pública o privada, física o jurídica, que tiene el documento.

Los efectos de la exhibición pueden ser, por un lado, la simple consignación en autos del original o de su testimonio (copia autentica), quedando inmediatamente integrados en el material de convicción que deberá valorar el tribunal, si tales documentos son exhibidos por la parte que los tenía en su poder. Pero si en caso contrario, no se produce la exhibición habrá que determinar si esto es consecuencia de una imposibilidad material (porque el documento se extravió o se destruyó) no imputable al poseedor, o por la negativa de éste.

Ante la negativa de exhibición ambos cuerpos legales, imponen sanciones similares; en un primer momento se impone una sanción de carácter pecuniario, el Código de Trabajo no establece un margen, pero en el Artículo 336 Inciso 1º *“entre cinco y diez salarios mínimos urbanos, vigentes más altos”*. Sin embargo, si el documento no exhibido es uno altamente decisivo para el desenlace la controversia, como lo podrían ser las planillas o los recibos de pago, el efecto de la negativa podría ser otro, ya que la misma podría ser considerada como una expresión de mala fe; en cuyo caso la carga de la prueba pasaría a recaer sobre quien tenía el documento y no sobre quien lo necesita o solicitó en un primer momento la exhibición.

2.3.6.4 Los Dictámenes Periciales

Este medio probatorio tiene cabida cuando la valoración de un hecho controvertido requiere de una observación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, la prueba pericial no aporta hechos como tales, sino máximas experiencias propias del bagaje científico, artístico o práctico (Art. 375 Procesal Civil y Mercantil). Y, si se pretendiera utilizar para acreditar hechos, sería prueba impertinente por su naturaleza. Su finalidad es la obtención de un juicio de experiencia especializado con el cual se pretende el conocimiento o interpretación de los datos de la realidad, necesarios para resolver la pretensión deducida

El perito a diferencia del testigo, es fungible por naturaleza, ya que puede sustituirse una persona por otra siempre y cuando pertenezca al mismo ámbito técnico o especializado que se necesita; el testigo por el contrario es insustituible porque ellos han presenciado los hechos controvertidos que ya han sucedido.

El nuevo Código presenta dos modalidades para la prueba pericial, establece que puede ser extrajudicial como judicial, radicando la innovación en la equiparación del régimen jurídico y el valor probatorio de éstas. El Art. 288 asigna a las partes la carga de aportar con sus respectivos trámites de alegación inicial, no sólo los documentos sino los informes periciales de los que quieran valerse en el proceso, regla que reitera el Art. 377. Cada parte en principio debe ocuparse por su cuenta de buscar al especialista en la materia que se trate, contratar sus servicios, delimitar el objeto de su actividad, y aportar el dictamen en fase de alegaciones. En el caso en que no se haya hecho la aportación del dictamen en el trámite de alegaciones y existiera causa justificada para vencer la regla de preclusión del Art. 288, puede pedirse la designación judicial del perito.

La capacidad para ser nombrado perito la describe el Artículo 383 del Código que dice: *“podrán ser designados peritos quienes posean título oficial en la materia, ciencia o arte de que se trate”*. En caso de no existir regulada esa titulación media o superior, *“se nombrará el perito entre personas entendidas en la materia. Se reduce en principio el número de peritos intervinientes a uno por cada una de las partes (Arts. 377 y 384), sea para la ejecución extrajudicial o judicial del dictamen.*

No obstante se establece también la permisión de que las partes puedan ponerse de acuerdo en la elección de un perito único, en el entendido de que lo será para realizar el dictamen dentro del proceso, no antes de éste, es decir que podrá ser de común acuerdo y hasta antes de la audiencia preparatoria del proceso común, o hasta la audiencia de prueba en el proceso abreviado (Art. 381 inciso último), para ello deberán presentar un escrito proponiendo la identidad del perito y el objeto de su examen. Ahora bien, el Código permite lo que podría considerarse una excepción, y se encuentra en el Artículo 384 que establece que las partes pueden designar más

de un perito, pero éstos expertos deberán ser designados con el consenso de todas las partes intervinientes, de lo contrario volvería la regla de un perito por cada parte.

2.3.6.4.1 Momento de la proposición de prueba pericial judicial

El Código de Trabajo establece en su Artículo 408 que en caso de ser necesario un dictamen pericial, el Juez de oficio o a petición de parte nombrará dos peritos y establecerá los puntos sobre los cuales se hará el peritaje. Para la realización de una pericia, el Perito se documentará visitando la empresa, institución o lugar de trabajo, observando las diferentes modalidades de trabajo, hablando con los intervinientes en el proceso, realizando las pruebas, mediciones, exámenes, valoraciones, etc., que estime y además debe estar al tanto del procedimiento judicial.

En el Proceso Laboral Salvadoreño existen infinidad de oportunidades en las que se requiere el peritaje judicial, un ejemplo es cuando se solicitan peritos para Investigaciones de accidentes de trabajo, que atendiendo a las variantes de los accidentes y sus consecuencias se nombrarán los idóneos para la investigación a realizar, será perito mecánico (automotriz, industrial, electricista, etc.)

Cuando se deba determinar si durante el accidente la máquina estaba bien calibrada o si fue el equipo el que falló, y, si fue ésta la causa del incidente, en el mismo caso se designarán peritos pero que serán médicos si el dictamen debe versar sobre alguna incapacidad derivada de éste accidente, quien establecerá si éstas son permanentes, parciales y porcentajes, cuando el trabajador ha demandado al patrono, el pago de indemnización por accidente de trabajo ya que si el riesgo produjese al trabajador una incapacidad permanente total el patrono debe pagar.

La prueba por peritos también se da en la etapa de cumplimiento de Sentencia, después que se embargó bienes del demandado se procederá a anunciar públicamente la subasta en el Diario Oficial, antes de hacer los carteles se valúan los

bienes embargados para así anunciar a los posibles postores el valor de los bienes que se venderán en pública subasta.

2.3.6.4.2 Pericia Judicial en el Código Procesal Civil y Mercantil

Proposición del perito extrajudicial:

Cuando el informe se aporta con los escritos de alegaciones, en realidad no existe ninguna proposición para el perito, sino que ya se hace entrega del dictamen, sin detrimento de los controles que pueden instarse después en la audiencia preparatoria, o si el proceso es abreviado, en audiencia de prueba (Art. 381 inc. 3º).

Puede ser también como resultado de los hechos alegados por el demandado en su escrito de contestación, al oponer excepciones materiales, el Art. 289 permite a la parte actora que pueda aportar no sólo prueba documental sino también informes periciales orientados a desvirtuar las afirmaciones ya realizadas. Así mismo el actor puede hacerlo cuando el demandado reconviene y se abre el plazo para contestar y presentar documentos e informes periciales de oposición a la reconvenición. En ambos casos el informe pericial sigue siendo sin control del juez.

Proposición del perito judicial:

El Artículo 381 inciso 1º establece que cuando por motivo de urgencia la parte interesada no ha podido tramitar la contratación del perito y encargarle el informe, debe incluirlo en su escrito de alegación inicial y pedir al juez que lo designe. El valorará si la prueba en realidad es pertinente y útil, de ser así se procede al nombramiento en el plazo de tres días “desde la conclusión del señalado para contestar la demanda, independientemente de cuál de las partes hubiera solicitado la pericia judicial”.

Dentro de esas “razones de urgencia” se puede mencionar, el que las partes no lleguen a un acuerdo en la designación del perito, el que la especialidad del perito sea de difícil obtención, y también pueden referirse a no poseer recursos económicos

para la contratación del perito. La designación judicial en caso de acuerdo entre las partes la regula el Artículo 378, que establece que se propondrá hasta la audiencia preparatoria en un proceso común o en la vista oral del abreviado según el artículo 381 inciso último.

2.3.6.4.3 Su Valoración

El Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 389 puntualiza que será por medio de las reglas de la sana crítica que el Juez deberá valorar la prueba pericial, es decir, valoración libre pero racional y motivada de la prueba sin dejar de lado la idoneidad del perito, el contenido del dictamen pericial y la declaración que éste vierta en audiencia. Sin embargo el juez o tribunal no puede desechar la pericia extrajudicial por el simple hecho de serlo, aunque sea único informe aportado, o si hubiese otros de designación judicial. Todo informe pericial ya sea judicial o extrajudicial vale legalmente lo mismo, y, el que sobresalga uno del otro dependerá de la credibilidad de su contenido.

2.3.6.5 El Reconocimiento o Inspección Judicial

Es un medio de prueba por el que se solicita al Juez o Tribunal que realice un examen directo y a través de sus sentidos, de una persona, de un objeto o de un lugar con el fin de aprehender los hechos controvertidos y dejar registró escrito de ello a través de un acta. Armando Porras y López reconocido tratadista opina que no todos los juristas están conformes en considerar a la inspección judicial, como una verdadera prueba. Es decir que el Juez que es testigo de un hecho material de prueba en el proceso, no puede ser Juez en ese mismo proceso, sostiene que en este caso el Juez sería un testigo ocular, y para refuerzo a esa idea es el ya conocido criterio de los Juzgados de que la prueba debe presentarse en el juzgado y no debe de ser el Juez el que tenga que ir a recabar pruebas al lugar que el litigante le señale.

Por el contrario en el proceso salvadoreño se considera el reconocimiento judicial como una prueba personal especial, esto bajo la suposición de que lo se intenta obtener es información que consta a un sujeto, pero que éste sujeto es calificado porque será quien ha de resolver la controversia, se le da también el calificativo de prueba real, ya que lo que importa es la versión de los hechos que se reflejen en el acta de reconocimiento, que es el soporte a partir del cual podrá valorarse la información en la sentencia.

Esta prueba en Materia Laboral es de escasa aplicación práctica, a ella se refiere el Artículo 398 del Código de Trabajo que establece que se faculta al Juez para practicar de oficio esta clase de prueba en cualquier estado del Juicio antes de la Sentencia con el objeto siempre de fallar con mayor acierto. También la facultad de practicarla se le confiere a los tribunales de arbitraje quienes intervienen luego de terminada la etapa de conciliación, la ley permite que los árbitros efectúen investigaciones que consideren necesarias para mejor solución de las conflictos (Art. 507).

2.3.6.5.1 El Reconocimiento Judicial en el Código Procesal Civil y Mercantil

El Código otorga la facultad al Juez de ordenar de oficio un reconocimiento judicial cuando lo considere necesario para dictar Sentencia (Art. 390), es decir para todos aquellos casos en que ésta sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

2.3.6.5.2 Su Aportación

Cuando el reconocimiento fuere a instancia de parte, debe proponerse en el acto de la audiencia preparatoria si se tratare de un proceso común (Art. 391) pero si se tratare de un proceso abreviado, aplicando a falta de norma específica la previsión general del art. 428 párrafo segundo, se pedirá en los tres días anteriores al acto de la audiencia.

Al momento de practicarse debe hacerse una clara distinción de si ésta versa sobre una persona o sobre un bien mueble valorando si pueden trasladarse a la sede

del órgano judicial, si es tal el caso, serán llevados a presencia del juez o magistrados para que en el propio acto en que se propone, si se admite la prueba de inmediato se realiza el reconocimiento y se deja constancia de ello en el acta correspondiente describiendo en forma ordenada y clara el estado en que la persona o el objeto se encuentren, debe permitirse la intervención de las partes tanto para refutar el relato de lo que se va levantando en acta (Art. 392), o para pedir siempre en ese momento su ampliación a algún aspecto de la persona u objeto examinados.

Cuando el reconocimiento sea de personas, deben tenerse en cuenta dos aspectos: 1) La ley no faculta a autorizar el examen de zonas ocultas del cuerpo humano, es decir, de aquellas que no sean visibles externamente y cuya desvelamiento pueda afectar al derecho constitucional a la intimidad de la persona, salvo que la propia persona consintiera expresamente en ello. Estas normas por tanto no pueden producir la violación de derechos fundamentales; y 2) La ley habla del reconocimiento de personas en general en el Artículo 392, no se refiere obligatoriamente a quien ostente el carácter de parte en el proceso, pero es así como ha de entenderse, ya que carece de sentido el que se debata sobre el estado físico o la condición de alguien que no está interviniendo en el proceso como parte, pues se presume que relación material le afecta.

Para el caso del reconocimiento de bienes inmuebles o de “lugares”, es evidente que éste no puede llevarse a cabo en la sede del tribunal sino donde se encuentren. De allí que el Art. 392 prevea que, una vez admitida la prueba, “se señalará día y hora para su práctica, la cual se realizará antes de la audiencia probatoria, con cita previa de las partes”, para que puedan éstas intervenir en el acta y dejar constancia de ello en el acta.

Con eventualidad de la falta de jurisdicción territorial, el Código se complementa con el auxilio del tribunal de la circunscripción donde se encuentre el bien inmueble, el lugar o en su caso el bien mueble (por ejemplo de una obra de arte o de otra especie que esté sometido a medidas de seguridad, dificultades de traslado, etc.), garantizando siempre la contradicción y defensa de las partes a

quienes se deberá notificar, primero el exhorto, y luego por el tribunal encargado (lo que llama este Art. 303, en relación con el Art. 10, la “comisión procesal”), la fecha y hora de su realización.

Para considerarse cumplido este acto probatorio debe levantarse lo que se conoce como acta acreditativa, cuyos requisitos recoge el Art. 395: “1°. Lugar y fecha de la diligencia; 2°. La identificación del tribunal que llevó a cabo la diligencia; 3°. La identificación de las personas que concurren a la diligencia y la calidad en que lo hacen; 4°. La constatación que de los hechos se hubiere verificado; y 5°. La firma de los concurrentes, si pudieren y supieren”.

2.3.6.5.3 Valoración del Acta de Reconocimiento:

Al hacer una lectura del Código se presume que el precepto indicado que designa el sistema de valoración es el Art. 416, asignando como sistema el de las reglas de la sana crítica. Lo que hace considerar el carácter impersonalizado, limpio y objetivo que adquiere el acta de reconocimiento una vez redactada y firmada por los intervinientes porque desvincula al Juez de su propia creación quien debe tratarlo con la inmediatez que da a todo medio de prueba particular, aunque haya sido él su autor, y a la vez debe delimitar la información que puede ser utilizada por éste en su sentencia. Se debe tomar en cuenta que no siempre el autor del acta de reconocimiento será el Juez al que le toque valorarla, por ejemplo en los casos en que se pida la colaboración de un tribunal de la circunscripción judicial distinta a aquella en la que tiene su sede el competente en la causa.

2.3.6.6 Testimonial

Esta prueba es la más utilizada en los Tribunales Laborales, por ello el Legislador ha establecido su funcionamiento con las siguientes consideraciones:

a) La forma de interrogarlos de conformidad con el cuestionario que ha sido presentado. Este le sirve al Juez como guión o directriz para interrogar directamente al testigo, ya que no permite que ninguna de las partes se dirija a aquél bajo ningún pretexto. (Art. 410 inciso 1º CT)

b) Podrán interrogar el Juez de lo Laboral, haciendo al testigo todas las preguntas que considere prudentes para cerciorarse que dice la verdad o para esclarecer un hecho, y también podrán las partes del Juicio quienes se ven limitadas hasta tres preguntas relacionadas con cada pregunta formulada al testigo. El Juez puede directamente formular al testigo las preguntas. En cambio las partes, deben formularlas por su medio. (Art. 410 inciso 1º CT.)

c) La definición de testigo vario o contradictorio, falso o habitual el mismo Código Laboral en el Inciso 3o del Artículo 410 establece que: "*Se entenderán testigos habituales aquellas personas que se dediquen a declarar en cualquier género de causas para favorecer las pretensiones de cualquiera de las partes, quedando a juicio del juez la calificación de estas circunstancias.*"

d) La actitud o resolución que debe tomar el Juez al detectar a esta clase de testigos deberá ser el ordenar inmediatamente su detención para que se le procese. (Art. 410 inciso 2º CT)

e) Es claro que en los dos últimos días del término probatorio no se puede presentar solicitud para examen de testigos (Art. 397 CT), sin embargo, es precisamente en estos dos días del resto del término probatorio en que deben recibirse la declaración del testigo que no pudo deponer por causa independiente a la voluntad de la parte. (Art. 411 CT). Esto ocurre cuando precisamente en la audiencia previamente señalada el Juez es llamado por la Corte Suprema de Justicia o se enferma de gravedad o por motivo de fuerza mayor no puede ser examinado.

f) finalmente, cuántos días adicionales habrá que dar para la prueba especial de tachas de testigos cuando éstos fueren examinados en el último día del término

probatorio a pesar que las tachas fueron propuestas dentro del término legal de prueba. Según el Art. 412 CT deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba, y para los testigos examinados el último día de ella se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas.

Con respecto a lo regulado por las tachas, el Código de Trabajo solo menciona en qué momento procesal se puede proponer y probar la tacha, pero no especifica cuáles son los motivos de invalidación de un testigo por acreditársele una tacha para esto se remitía al Código de Procedimientos Civiles derogado, en donde se regulaba una serie de situaciones como el parentesco, la ebriedad, si es amigo íntimo de la parte que lo presenta, entre otras, utilizadas en los juicios laborales; en estos casos la parte interesada en tachar el testigo presenta un escrito proponiendo, señalando y alegando la tacha.

Mientras que en el Código Procesal Civil y Mercantil ya no menciona ningún apartado sobre las tachas de testigos o peritos, es por eso que a continuación se va estudiar la forma en cómo se va a desarrollar este medio de prueba tan importante para ambas materias del derecho.

2.3.6.6.1 Interrogatorio de Testigos

En el Código Procesal Civil y Mercantil se establece que la prueba testifical es una prueba personal en la que se pretende obtener información la cual es considerada pertinente y útil sobre aquellos hechos controvertidos, es decir, aquellas personas que hayan percibido los hechos por sus sentidos y que no tengan el carácter de parte o terceros ajenos al conflicto. Lo que se quiere del testigo es la versión de los hechos, ya sea una declaración de conocimiento o de ciencia que pueda resultar distintiva de los hechos controvertidos, este es el objeto de la prueba testifical. No se requiere que el testigo de juicios de valor, ni hipótesis, ni siquiera máximas de la experiencia especializada, en esta última para eso se utiliza la prueba pericial.

Sin embargo, en ocasiones puede suceder que una persona presencie los hechos, y que por sus circunstancias especiales, en su interrogatorio se obtenga una información en la cual se incluya datos técnicos o prácticos que escapen de la percepción común, con esto no se está exponiendo que se trate de una especie de testigo-perito, en su Art. 358 del Código Procesal Civil y Mercantil, lo denomina como testigo con Conocimiento Especializado, es por eso que es señalado como testigo porque los hechos ya sucedieron.

Por tanto lo que se quiere de la persona no es simplemente que de una opinión técnica, sino que explique lo que percibió, en cambio cuando se trata de la declaración de un perito, los hechos pueden ser percibidos, de esta manera están al alcance del Juez y las partes; es por eso, que se requiere de la opinión de un experto. Pero esto tampoco quiere decir que tenga mayor valor este tipo de testigo que un testigo ordinario, la diferencia estriba en la cantidad de información y la razón de su conocimiento, según el Art. 358 de la mencionada ley señala *“solo se tomará en cuenta tal declaración cuando acreditare fehacientemente ser conocedor en el área en que se trate.”*

Con respecto a la capacidad del testigo, el Artículo 355 señala: *“podrá ser testigo cualquier persona”, de esta manera se ha reducido las prohibiciones y exenciones al deber de declarar, quedando solo aquellos estrictamente objetivos y necesarios”.*

2.3.6.6.2 Prohibiciones

1) Por su incapacidad y en la cual literalmente dice: *“los que estén permanentemente privados de razón o del sentido indispensable para tener conocimiento de los hechos que son objeto de la prueba”.* En estos casos se debe exigir acreditación médica o en su caso certificación administrativa o judicial, que declare su incapacidad, no obstante si se trata de la ausencia de un sentido, que no era precisamente útil o necesario para captar los hechos, por eje.- solo se necesitaba que presenciara los hechos, aunque fuera mudo o sordo; por otro lado la incapacidad

sensorial puede ser parcial en este caso no sería prohibición de ser testigo sino la credibilidad del testigo, es decir, si llegó a percibir los hechos o no pudo, debido al grado de su minusvalía.

2) Por su edad, a partir de los doce años podrá ser testigo, con respecto a esto puede hacerlo, quien todavía no haya alcanzado esta edad, media vez pueda transmitir los hechos percibidos de forma clara y comprensible.

3) Por la no percepción directa de los hechos, el código en su Art. 357 excluye de modo absoluto al testigo de referencia o indirecto, cualquiera que sea el conflicto, por lo que se determina que el testimonio va a ser válido solamente de la persona que ha presenciado directamente los hechos y no por habérselo dicho otro.

2.3.6.6.3 Exenciones al Deber de Declarar

Se refiere al posible testigo que tuvo conocimiento de los hechos y que por su cargo u oficio tiene un deber de confidencialidad, por ejemplo: la de las partes con su abogado; la del profesional de la medicina con su paciente; la del sacerdote o ministro religioso, con sus feligreses, por lo que ambos pueden negarse a declarar por asistirles el deber de confidencialidad. Por lo contrario pueden declarar y con esto se da una ruptura del deber de confidencialidad.

Es por eso que el código tiene como regla general, la exención de guardar secreto, para que este opere, se requiere de una normativa que establezca el carácter reservado o secreto de la información. Sin embargo se introduce una serie de excepciones, en las que se ve la necesidad de contar con esa declaración, estas excepciones se encuentran reguladas en los Arts. 370, 371 y 373 del Código Procesal Civil y Mercantil. Pero no se emplea la coerción pública para que declare.

Este medio de prueba se propone en la audiencia preparatoria, en la que se debe de identificar a los testigos, en el Art. 359 del Código Procesal Civil y Mercantil señala que: *“la identidad de los testigos, con indicación, en lo posible, del nombre y apellido de cada uno, su profesión u oficio, así como cualquier otro dato que se*

repute necesario para su más completa identificación”, la ley no concreta el número de testigos que pueden comparecer a la audiencia, pero tiene la facultad de obviar aquellas declaraciones testificales por considerarlas innecesarias o acumulativas, ya que fue suficientemente ilustrado sobre el hecho. Para esto debe cerciorarse el Juez que los testigos a rechazar han sido propuestos por la misma parte, y que vienen a declarar sobre el mismo extremo fáctico, que los testigos ya admitidos, y no presentan ninguna incapacidad. También la parte que ofrece a los testigos deberá de justificar la pertinencia y utilidad de los testigos que propone.

2.3.6.6.4 Su Práctica

El interrogatorio se llevará a cabo en la audiencia, osea en la sede del órgano judicial, a excepción según el Art. 373 el cual dice: *“cuando por enfermedad u otra circunstancia especialmente justificada resulte imposible o demasiado gravosa para el testigo comparecer a la sede del tribunal”,* siempre que la parte que ofrece el testigo así lo exprese y explique el motivo.

Una vez abierto el interrogatorio, y después de ser identificado, el juez tomará juramento y promesa al testigo de decir la verdad, advirtiéndole de las penas que puede incurrir, si brinda falso testimonio y consecuentemente se le deberán leer los preceptos correspondientes del Código Penal y también el Juez le preguntará si se encuentra en alguna de las situaciones de exención del deber de declarar. Luego de este preámbulo, se efectúa el interrogatorio de la parte proponente, en forma oral, en donde se irá formulando las preguntas al testigo de manera clara y precisa, sin embargo, el Juez podrá rechazar aquellas que sean impertinentes, sugestivas o inútiles. Según sea el caso, la contra parte puede objetar aquellas preguntas que le resulten impertinentes, repetitivas, sugestivas, capciosas, ambiguas, entre otras.

El testigo de la misma manera contestará de forma oral, cumpliendo de esta manera con el principio de oralidad; ya sea con un monosílabo, narrando los hechos, auxiliándose de documentos o apuntes; siempre y cuando la naturaleza de la pregunta lo amerite, y con autorización del Juez. Cuando la declaración del testigo

no se entienda por ser confusa o contradictoria, el juez podrá solicitar que le aclare ese extremo de su declaración, media vez cumpla con su imparcialidad. Y la parte contraria podrá objetar la pregunta aclaratoria, según la naturaleza de la aclaración se le permitirá a las partes hacer otras preguntas al testigo relacionado con su aclaración.

Siguiendo con el conainterrogatorio el cual estará a cargo de la parte contraria, señalando la ley en su Art. 367 el cual expresa: “*permitiendo las preguntas sugestivas*”, esto se entiende como último recurso para llegar a la verdad de los hechos controvertidos, y donde el juez debe ser vigilante por el riesgo en que puede caer en confusiones por el tipo de preguntas que permite el legislador. Este conainterrogatorio seguirá las mismas normas del interrogatorio inicial y finalizado, la parte proponente podrá realizar otras preguntas, que a su vez la parte contraria a un segundo conainterrogatorio. Este segundo interrogatorio hecho por las partes solo se creará para verificar la credibilidad de lo ya declarado.

2.3.6.6.5 Su Valoración

No existe ningún precepto legal de cómo se va a valorizar este medio probatorio por lo que debe de aplicarse lo regulado en el Art. 416 Inc. 1 el cual establece que: “*el Juez o Tribunal deberá valorar la prueba en su conjunto conforme a las reglas de la sana critica*”. El juez o el tribunal puede guiarse por las diferentes situaciones que regula el código que puede deducir si la credibilidad del testigo se encuentra condicionada o es muy bien reforzada, basándose en las máximas de la experiencia y la razón, analizando de esta manera la concordancia de las declaraciones hechas por los testigos, las circunstancias en que cada testigo apreció los hechos y al mismo tiempo la coherencia de lo declarado por los mismos.

Es por eso que el juez no debe caer en subjetividades que pueden ser peligrosas o atentatorias contra la seguridad jurídica; por ejemplo: fijarse en los comportamientos externos de los testigos durante su declaración, si uno de ellos se encuentra dominado por los nervios y no por eso se considera que está mintiendo, y

al contrario, sujetos que están declarando y con una personalidad fría, pueden mostrarse firmes ante el interrogatorio lo que no significa que estén diciendo la verdad. En caso que el testigo se encuentra nervioso mientras declara, en ese momento le sirve para formularle otras preguntas de aclaración y registrar sus respuestas.

2.3.6.7 Otros Medios Probatorios

El Código de Trabajo no regula nada acerca de medios de prueba alternativos, serán estos una innovación de la influencia del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles que regula los Medios de Reproducción del Sonido, Voz o de la Imagen y Almacenamiento de Información.

2.3.6.7.1 Medios de Reproducción del Sonido, Voz o de la Imagen y Almacenamiento de Información

Los cuales son denominados como “modernos medios” o “medios de prueba tecnológicos”. Es una de las tantas innovaciones que tiene el Código Procesal Civil y Mercantil y con doble acierto: de un lado, por la aceptación de un mundo tecnológico que en esta era moderna se utiliza, tanto en el ámbito familiar como profesional. Es por eso que el legislador también utiliza dichos medios para dirimir mejor el conflicto en la actividad probatoria. De otro lado, porque con prudencia el Código tiene una regulación mínima, sin pretensiones de establecer rígidas y enrevesadas órdenes técnicas que podrían torpedear la efectividad de su tratamiento judicial.

Este medio de prueba está conformado por dos instrumentos técnicos con valor probatorio, cuando se trata de la clase de “medios de reproducción del sonido, la voz, los datos o la imagen” según lo que establece el Art. 396; se refiere a grabaciones y registros audiovisuales, proyectados sobre sonidos e imágenes de cualquier índole; y la otra clase de medios “de almacenamiento de datos o de

información, por medio de soportes o aparatos magnéticos o informáticos”; contienen la información original, por ejemplo unidades “c” de computadora hasta una simple cinta de cassette, en el que se hubiera grabado una conversación; así, como disquetes de CD o DVD, memorias USB, “PEN DRIVE”, que sirven para copiar y reproducir esa misma información.

Hay que aclarar que aquellos medios de prueba que tienen base científica a manera de fotografías, planos, mapas, croquis, u otros instrumentos similares, se clasifican legalmente como documentos

2.3.6.7.2 Proposición y Admisión

Con respecto a la proposición de este medio, se realiza conforme a lo regulado en el Art. 325 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual señala: *“Las partes, mediante testimonio, incorporarán a la audiencia probatoria los objetos, substancias, fotografías, vídeos, medios de almacenamiento de datos, de imágenes de voz o de información, así como cualquier otra prueba material o tangible que puedan aportar elementos de prueba”*; para admitir la prueba esta se tuvo que cumplir con ciertos requisitos, la cual se estudió anteriormente.

Luego de proponer la prueba, en la audiencia preparatoria, se requiere de una justificación testimonial, la cual le sirve al juez para calibrar la pertinencia, utilidad y licitud de la misma; para aportar esta prueba se requiere de su soporte-copia o bien del aparato que contiene el registro original archivado, como ejemplo el disco duro o unidad “c”; en estos medios es importante su pertinencia y utilidad pero sobre todo su licitud, pues ningún otro medio puede llegar a ser tan vulnerable como éste. También en el mismo acto de la proposición y admisión, se les va a permitir a las demás partes proponer otro medio de prueba, en este caso la idónea es un perito.

2.3.6.7.3 Su Práctica

La práctica de estos medios de prueba se deberá desarrollar en la audiencia probatoria, dicha reproducción deberá desarrollarse en la sede del Órgano Judicial, excepto cuando sea necesario trasladarse a otro lugar por que el aparato no se puede visualizar.

Así mismo se requiere del auxilio de un perito para su práctica, la cual realiza dos funciones: la primera se requiere que ponga en funcionamiento y regulación del aparato, para la reproducción de la información; y la segunda como se mencionó la parte contraria puede requerir la presencia de un perito, con el fin de ir formulando sus observaciones, oralmente en la audiencia; se debe de dejar constancia de las opiniones en torno al contenido que se produce, a las condiciones en que se ha hecho la captación, grabación, su validez y su autenticidad o también su posible alteración del material reproducido. Y en caso de no quedar algún punto, tendrá derecho de interrogatorio a las partes.

2.3.6.7.4 Valoración

Para valorar este medio de prueba se regirá por las reglas de la sana critica, en el que el juez tomará en cuenta lo establecido por el medio técnico, la legibilidad de la grabación, los hechos que reproduce, observaciones testificales (al proponer la prueba) y periciales igualmente practicadas, en el desarrollo de la audiencia preparatoria. En el caso que los medios de esta clase aparecieren deteriorados, no harán fe respecto del hecho que se pretende probar, sin embargo si el contenido es inequívoco y no se vea tan afectado su deterioro, si tendrán fe.

CAPÍTULO III
DISEÑO
METODOLÓGICO

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Método de Estudio

Se establece que el método a utilizar es el cualitativo, porque consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, además incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos respondiendo a los niveles de reflexión que se necesitan obtener, sobre el actuar de los profesionales del Derecho: Jueces de lo Laboral, Auxiliares del Procurador General de la República, miembros de United States Agency for International Development (USAID) y Abogados litigantes en Materia Laboral.

La investigación estará dirigida a establecer el nivel de influencia que generará el proceso común de la normativa Procesal Civil y Mercantil al sistema probatorio laboral, con el propósito de establecer su aplicabilidad y determinar su nivel de impacto en los juicios laborales.

3.2 Tipo de Estudio

El tipo de estudio a utilizar en esta investigación particular será el del estudio prospectivo, ya que este estudio posee una característica fundamental, que es la de iniciarse con la exposición de una supuesta causa, en este caso es la entrada en vigencia de una nueva normativa Procesal Civil y Mercantil, y luego seguir a través del tiempo a una población específica por la necesidad de interpretar la situación desde el punto de vista de las personas involucradas, hasta determinar o no la aparición del efecto que podrán ser múltiples: si dentro del proceso laboral tendrá o no aplicabilidad efectiva la normativa procesal civil y mercantil, los efectos jurídicos resultantes de la aplicación y valoración de las pruebas del proceso común al

proceso laboral, la aplicación que tendrán los principios del proceso común en el proceso laboral, la incidencia que tendrá el principio de oralidad dentro del proceso laboral, etc.

3.3 Especificación del Universo Muestra

Esta investigación adopta como población Jueces de lo Laboral, un Procurador Adjunto de Derechos Reales de la Procuraduría General de la República, un Procurador Adjunto de Derecho Laboral de la Procuraduría De Derecho Humanos, miembros de USAID especializados en el área laboral y un número indeterminado de abogados litigantes en lo laboral. No tendrá fórmula estadística alguna que determine su tamaño por tratarse de una investigación cualitativa. Se debe aclarar que de acuerdo van ocurriendo los fenómenos, en esa medida se va a estar registrando la información de las acciones profesionales de los Jueces de lo Laboral, auxiliares del Procurador General de la República, miembros de USAID especializados en el área laboral y abogados litigantes.

Las características valoradas en la muestra de los sujetos de investigación son:

- a) Jueces de lo Laboral: quienes una vez presentada la demanda que inicia el proceso, tiene la facultad de impulsarlo de oficio, lo que evita un retardo judicial para las partes, pero sobre todo para el trabajador, lo importante a conocer a través de ellos será:
 - Nivel de aplicación de los principios del proceso común al proceso laboral.
 - Efectos jurídicos resultantes de la aplicación y valoración de las pruebas del proceso común al proceso laboral.
 - Interpretación que dan a cada una de las formas de recepción de las pruebas en el proceso laboral en relación al Código Procesal Civil y Mercantil.

b) Procurador Adjuntos de Derechos Reales de la Procuraduría General de la República, y Procurador Adjunto de Derecho Laboral de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, y miembros de USAID: Los cuales son encargados de velar por el interés de los trabajadores, lo importante a conocer a través de ellos será:

- Nivel de Garantía que representa al trabajador la aplicación del Código Procesal Civil Y Mercantil como norma supletoria a los procesos laborales.
- Beneficios y Limitantes de aplicar la supletoriedad a los procesos laborales en su sistema probatorio.
- Incidencia del Principio de Oralidad dentro del proceso laboral.

c) Abogados Litigantes en materia laboral: Son apoderados a quienes se les otorga un poder para intervenir en un proceso.

- Grado de conocimiento de las nuevas tendencias del proceso común para la aplicación de las pruebas en los juicios laborales.
- Incidencia de los principios en general dentro del proceso laboral.
- Beneficios y Limitantes de aplicar la supletoriedad a los procesos laborales en su sistema probatorio.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

➤ Entrevista en Profundidad

Estará dirigida a informantes que tengan conocimientos específicos sobre las interrogantes planteados en esta investigación, y ya que las preguntas que se formularán en este estudio son abiertas e interactuantes, como consecuencia de la conversación, la riqueza de la información que se obtenga será amplia, muy útil, y fehaciente. La profundidad de las respuestas logradas en el sondeo de los conocimientos adquiridos por los informantes mediante capacitaciones, lecturas, etc., harán surgir los datos necesarios para establecer el nivel de influencia que generará

el proceso común de la nueva normativa procesal civil y mercantil al sistema probatorio laboral. Para ello se crearán matrices que seguirán un ordenamiento temático y una matriz por cada una de las categorías identificadas.

➤ **Triangulación de Información**

Esta consiste en un cruce de información, que permitirá determinar las diferentes opiniones sobre el nivel de influencia que generará el proceso común de la nueva normativa procesal civil y mercantil al sistema probatorio laboral a través de un análisis explicativo. Se ha revisado doctrina y se han sacado fichas bibliográficas, los conceptos dados por los diferentes autores serán comparados con los dados en las leyes que incumben a esta investigación, así como con los conceptos que viertan los informantes en las entrevistas que se les administren, mediante esto, el grupo va a obtener una síntesis objetiva de una realidad vista a través de una compaginación o comparación de la información que se tiene. Si se realiza esta integración de toda la información triangulada de forma correcta, será posible sostener que se cuenta con un cuerpo teórico-coherente, que reflejará de modo efectivo la aplicabilidad y el impacto de la Normativa Procesal Civil y Mercantil en los Juicios Laboral.

➤ **Análisis Comparativo**

Mediante ésta técnica se compararán las nuevas tendencias que aporta el Código Procesal Civil y Mercantil con los procesos ya establecidos en el Código de Trabajo vigente, se determinarán los cambios que se presenten en el sistema probatorio de la normativa civil y mercantil, con el objetivo de detectar aquellas variaciones que puedan ser relevantes o significativas para los medios probatorios el ámbito Laboral.

3.5 Plan de Análisis de Información.

Sobre el Anteproyecto.

- ✓ Conformación del grupo de investigación: Se conformó un grupo de tres investigadoras(es).
- ✓ Selección del tema: Selección conjunta entre Docente Director e investigadoras.
- ✓ Elaboración y Presentación de la Justificación del tema de investigación: presentada en el Departamento de Ciencias Jurídicas.
- ✓ Aprobación del Tema de Investigación: realizado por el Consejo Técnico del Departamento de Ciencias Jurídicas
- ✓ Inscripción del Tema: El cual se llevó a cabo en el Departamento de Ciencias Jurídicas.
- ✓ Elaboración del Planteamiento del Problema y Objetivos de la Investigación.
- ✓ Elaboración del Marco Teórico.
- ✓ Elaboración del Diseño Metodológico.
- ✓ Presentación del Anteproyecto de Investigación.

Sobre la interpretación y reflexión de información.

❖ Elaboración y Contenido de Instrumentos:

Se elaborará una guía de entrevista la cual será conformada por un número de diez preguntas abiertas, la cual presenta interrogantes que demostrarán los objetivos que se persiguen con la investigación, con el fin de obtener la información necesaria para el análisis de la investigación.

Al obtener la información, se procesarán los datos recabados; posteriormente se procederá al análisis e interpretación de los mismos. A continuación se muestran las preguntas a utilizar:

1. ¿Cree usted que desaparecerá la confesión en el proceso laboral y se implementará la Declaración de parte regulada en el Código Procesal Civil y Mercantil?

2. ¿Tomará el Código de Trabajo como medio de prueba los instrumentos redactados en idioma extranjero que regula el Código Procesal Civil y Mercantil?

3. ¿El Peritaje establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil tendrá aplicación en el procesos laborales?

4. ¿Cuáles serán los beneficios y desventajas de la implementación de los medios de reproducción del sonido, voz o de la imagen y almacenamiento de información en los procesos laborales?

5. ¿Se implementarán las técnicas de oralidad en los interrogatorios en materia laboral?

6. ¿Podrá el Juez(a) de lo laboral ampliar el número de testigos de conformidad al Código Procesal Civil y Mercantil?

7. ¿Qué opinión tiene usted a cerca de la supresión de la tacha de testigos y de la implementación de las prohibiciones y exenciones reguladas en el Código Procesal Civil y Mercantil?

8. ¿Cuál considera usted que será la importancia de la aplicación de Principio de Oralidad dentro de los procesos laborales?

9. De las nuevas tendencias que el Código Procesal Civil y Mercantil aporta al proceso laboral en cuanto a su proposición, realización y valorización ¿Considera usted que ayudará a garantizar los derechos de los trabajadores?

10. ¿Considera usted que está clara la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil al Código de Trabajo o cree que se requiere de reformas en los Artículos 602 CT o 20 CPCM?

❖ Concertación de Visitas:

Las investigadoras(es) se abocarán a las instituciones correspondientes previa solicitud de credencial al Docente Director.

❖ Administración de los Instrumentos:

Se utilizará la entrevista en profundidad, la cual consistirá en diez preguntas abiertas.

❖ Análisis de Información:

❖ Para el Análisis de Datos se hará de una forma explicativa que refleje lo manifestado por los informantes claves. De este modo, se tiene frente a frente ambas posturas. Completando la obtención de la información el grupo investigador tendrá posibilidad de realizar la triangulación de datos. A partir de ello, se realiza la interpretación de lo recabado.

Por supuesto, esta triangulación es posible bajo la luz del análisis de leyes que, tanto los entrevistados como el grupo de investigación, conocen al respecto del tema y de la ciencia jurídica en general.

❖ Resultados de la Investigación:

Presentación de un Informe de “El Sistema Probatorio Laboral en comparación con las nuevas tendencias del Proceso Común en la nueva normativa Procesal Civil y Mercantil aprobada” que surgirá a través de la información obtenida en la entrevista en profundidad, y, luego se plasmará un análisis explicativo e interpretación de los datos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E

INTERPRETACIÓN DE

DATOS

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 Triangulación de Información

Es originariamente asociado con vocablos técnicos de la navegación, la triangulación es ahora una expresión común a la investigación. En términos generales triangular supone cotejar al menos tres puntos de referencia para el conocimiento de un objeto. Entonces, el uso de múltiples fuentes de información o medidas independientes que se comparan en la búsqueda de comprensión de una realidad sería una forma de triangulación. La triangulación en una investigación cualitativa consiste en tomar las opiniones de los entrevistados para verificar los datos obtenidos, buscando puntos de coincidencia en las entrevistas realizadas, lo que da el resultado del siguiente análisis e interpretación a las Leyes, teoría y respuestas de los entrevistado(a)s.

4.2 Implementación de la Declaración de Parte

Ésta figura, es el primer ejemplo que se puede encontrar sobre las innovaciones del CPCM, se encuentra regulada como declaración de parte (Art. 344), pero debe entenderse también como declaración de parte contraria, y, se podría considerar que viene a sustituir a la figura de la confesión.

El desaparecimiento de la Confesión en el Proceso Laboral, es un punto que fue considerado por todos los entrevistados; así como fue ya mencionado en el marco teórico, la Normativa Procesal Civil y Mercantil implementa la nueva figura llamada Declaración de Parte, al cuestionarle sobre éste respecto, la Jueza de lo Laboral de Santa Ana consideró: *“aunque en el Código de Trabajo hay una pequeña remisión ya no se puede utilizar porque no tiene ningún asidero en ninguna otra norma, no se puede utilizar una ley que no esté vigente”*.

Por lo tanto, ésta figura desaparece porque el CT tenía una remisión en lo no previsto, en lo que no lo contradecía, y al surgir la nueva normativa tiene que seguirse el precedente bajo la misma dinámica, remitirse al CPCM por el equivalente que siempre podría considerarse en el fondo una forma de confesión, o sea la declaración de parte, y el fundamento de esta afirmación es, que si bien el Art. 400 CT explica qué es la confesión, y, el Artículo 401 CT establece la valoración a que está sujeta dicha prueba, ningún otro artículo de este Código desarrolla expresamente cómo debe hacerse u obtenerse, es decir, que no menciona el uso del pliego de posiciones, porque éste lo explicaba el Código de Procedimientos Civiles derogado, y no lo retomó el CPCM, entonces sin disposición base donde el Código de Trabajo pueda fundamentar el uso de ésta figura, debe dejar de utilizarse, implementándose así lo que por equivalencia propuso el CPCM que es la declaración de parte.

Dicho de otra forma, si por definición doctrinaria son confesión aquellas declaraciones que las partes hacen en contra de sí mismos dentro de un proceso, se puede decir que en esencia la figura continúa, porque precisamente pueden obtenerse dichas declaraciones con ésta nueva figura, dejando a la confesión como tal y la confesión provocada que derivaba del uso de las posiciones inexistente, y aunque hay una breve remisión en el Código de Trabajo a la confesión ya no tiene ningún sustento ni desarrollo, ni en el Código de Trabajo que nunca lo ha tenido, ni en el CPCM.

El Artículo 353 del CPCM señala que: *“El Juez o tribunal podrá considerar como ciertos los hechos que una parte haya reconocido en la contestación al interrogatorio, si en ellos hubiera intervenido personalmente, siempre que a tal reconocimiento no se opongan el resultado de las otras pruebas.*

En lo demás, el resultado de la declaración se apreciará conforme a las reglas de la sana crítica”.

De tal lectura el grupo deduce, con respecto a la forma de valoración de la prueba, lo que podría considerarse como una “excepción” a la regla de la valoración por la sana crítica. Se podría entender que tal artículo establece dos presupuestos que dan a entender una confesión y que además, será valorada como prueba tasada, y son: a) que debe ser una afirmación que el sujeto hace confirmando (“reconociendo”) hechos en contra de sí mismo, y b) que a ésta declaración no la contradigan los otros medios de prueba vertidos en el proceso. Por ello, se considera que es una excepción ya que permite que sea valorada por sistema de prueba tasada, siempre que se cumplan éstos dos presupuestos regulados en el Artículo 353, de lo contrario se debe regir por las reglas de la sana crítica. Además, el Artículo va más allá, porque permite considerar también aquellas declaraciones que le benefician, pero éstas estarán sujetas a las reglas de la Sana Crítica.

Ahora bien, diversos son los criterios a cerca de la interpretación a éste precepto, unos concordantes con el análisis del grupo investigador y otros que señalan que puede existir una mala interpretación por parte de los estudiosos del Derecho; al que se adhiere el grupo es al expresado en el Código Procesal Civil y Mercantil Comentado que en su página 358 explica: *“esta expresión de la ley no ha de tomarse como sinónimo de mera facultad, sino de un deber de lo contrario no hubiera necesitado de una consagración legal, ya se sabe que el juez “puede” valorar todas las pruebas, sencillamente porque no le está “prohibido” hacerlo sino que esa es su función”...“Por tanto: el juez “valorará” como ciertos los hechos reconocidos siempre que fueran personales al declarante. Mas, ¿qué significa que ha de tenerlos “por ciertos”? Pues, a contrario sensu de lo que señala el inciso siguiente del mismo Art. 353 (“en lo demás...”), significa que no se valorarán libremente o conforme a las reglas de la sana crítica, sino que quedarán fijados como hechos probados, aún prescindiendo de la convicción del juez”.*

Sin embargo, esta regla según el mismo libro, se somete en su eficacia a dos circunstancias condicionantes que delimita y agota ese valor tasado, (mismas planteadas supra): La primera es que, además de ser personales los hechos deben

ser perjudiciales, no favorables al declarante. Y el segundo condicionante, para que la prueba resulte tasada, es que dicha declaración de parte concorra como único medio de prueba en ese proceso o que de obrar otras pruebas, de igual o distinta índole, ninguna de ella suministre hechos contrarios a los declarados por la parte.

Se debe entender que, si el resultado de lo declarado se opone al de otras pruebas, inmediatamente el valor tasado queda sin efecto, y se valorará de forma conjunta con las demás pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, Art. 353 Inciso último y 416 del Código. Éste, es el análisis que se asemeja al realizado por el grupo investigador, aunque no se puede dejar de mencionar las opiniones expresadas por otros entrevistados, que manifestaron: *“si el juez debe cuidar que dichas declaraciones no se contradigan con los otros elementos de prueba, está haciendo una valoración y eso es sana crítica...”*, a lo que el grupo objeta que a la simple comparación que debe hacer el juez si surge algún indicio que desvirtúe la declaración, no se le puede igualar con la valoración por sana crítica, ya que ésta última, es una reflexión o estimación aún más profunda sobre los elementos probatorios.

Entonces, el grupo considera que deben tomarse en cuenta estos presupuestos excepcionales al momento de valorar esta figura en especial, pero como ya se dijo antes, existen diversos criterios al respecto, dependerá de la práctica durante el desarrollo de los procesos y de quién tenga la facultad en ese momento de realizar la valoración para tomar una decisión.

4.3 Documentos Extranjeros como Medios de Prueba

El informante clave litigante en lo laboral, opinó: *“la prueba instrumental en el Código de Trabajo tendrá el valor que tradicionalmente tendría en un sistema de valoración de tarifa legal, lo que sucede es que se debe pensar en el tema de la remisión, donde se regula la teoría de los instrumentos, o sea en el CPCM que ya está vigente, por lo tanto las normas para entender estos instrumentos*

definitivamente son las del CPCM, pero, su valoración y análisis se hará conforme al Código de Trabajo pero hay que verlo complementariamente no en forma excluyente”.

De la simple lectura de ambas Leyes, el grupo deduce que el Código de Trabajo, efectivamente tiene una regulación expresa sobre la prueba documental, en lo que respecta a: 1) su valoración, que será el de prueba tasada (Art.402), 2) cuáles harán plena prueba, 3) se procederá a probar su falsedad dentro del término, pero cuando no sea así, se tendrán dos días perentorios para hacerlo(Art. 403, 404), y, 4) se puede de oficio o a petición de parte solicitar la exhibición de las planillas o recibos de pago (Art. 406); por todo esto, sólo se hará una remisión al CPCM en lo referente a la aclaración sobre teoría general de los instrumentos, ya que efectivamente el CT tiene su propia regulación y forma de proceder, no teniendo mayores efectos el CPCM sobre ese tema, dicho eso, éste apartado atenderá lo que sí podría considerarse una aportación para el Código de Trabajo por no tenerlo regulado: los Documentos Extranjeros.

El Art. 333 CPCM regula los instrumentos redactados en idioma extranjero, establece que si aquellos instrumentos públicos o privados que pretendan presentarse como prueba dentro de un proceso, están redactados en idioma extranjero deberán acompañarlos con su debida traducción hecha en forma legal. Este punto tiene que ver con la Ley del Notariado, y la Ley del Ejercicio Notarial de la Jurisdicción Voluntaria y de Otras Diligencias, donde se habla en ésta última, sobre las traducciones de un instrumento o sus auténticas, y establece el procedimiento para realizarla: cuando el interesado concurra ante el notario, éste deberá nombrar a un perito o un intérprete, quien realizará la traducción luego que se le jure. Hecha la traducción el notario firmará y sellará cada folio de ese documento (Art. 24).

En el caso de los países que ya tienen el Convenio de la Haya sobre la “Eliminación del Requisito de la Legalización de Documentos Públicos Extranjeros”, del 5 de Octubre de 1961 también conocido como Convención de la Apostilla (al que El Salvador se adhirió en 1995 y ratificó en 1996), tendrían que venir debidamente apostillados, es decir, deben contener una acotación sobre una prolongación del mismo documento que según el país de la autoridad que lo redacte será el idioma, pero el título deberá siempre estar escrito en francés: “Apostille (Convenio de la Haya de 5 octubre 1961)”.Entonces, si ése documento viene del extranjero en otro idioma, tiene que cumplirse, si son Estados parte del Convenio la apostilla y el tema de la traducción(art.5 Convenio de la Haya de 1961).

Esto de común acuerdo de los entrevistados no se da en la práctica laboral o es de escasa aplicación, y en caso que se presente un documento en otro idioma siempre tendría que pedirse la traducción, pero por ser mero procedimiento no posee complicación alguna porque ya están fijados los requisitos para que ésta prueba tenga validez.

4.4 Número de Peritos y Admisión del Peritaje Extrajudicial

El representante de USAID consideró al respecto:“*se va a utilizar las reglas proporcionadas por el CPCM en complemento y de acuerdo a la naturaleza de la materia, se va a pedir el proceso general en todos los casos, pero hay excepciones para utilizar las de la nueva normativa, porque éste es el que tiene mayor amplitud de trámites y explicaciones en cuanto a los procedimientos y en cuanto a los requisitos*”, entonces lo que se tiene que tomar como referencia en ésta figura es el CPCM, pero sobre la base de las disposiciones del Código de Trabajo, proceder a la juramentación y nombramiento de éstos, en este caso el principio de especialidad prevalece, la ley general no puede prevalecer sobre la ley especial y el Código de Trabajo sigue siendo la ley especial.

La investigación refleja que el Código de Trabajo no hace mayor mención sobre el peritaje, solamente la establecida en el Art. 408, regulando que en caso de ser necesario un dictamen pericial, el Juez de oficio o a petición de parte nombrará dos peritos y establecerá los puntos sobre los cuales se hará el peritaje, lo que hace ver la obvia remisión que ahora se debe hacer al CPCM, en todo aquello que no regule el CT, como el nombramiento y aceptación del perito, la práctica de la prueba y la incomparecencia del perito.

El grupo considera que la idoneidad de un perito, no depende del hecho conciso de si posee una licencia para practicar su profesión, sino más bien de su preparación, entrenamiento y experiencia propia ya sea en el área científica, artística o práctica en que se trate. Y es que, el peritaje hay que establecerlo de manera suficiente, ¿de qué forma? Lo establece el perito con su testimonio, es decir el perito declarando o rindiendo cuenta de determinados extremos de su dictamen. Éste tiene que demostrar que posee el conocimiento, destreza, experiencia, adiestramiento o instrucción suficiente en el área en el que va a testificar. Básicamente, puede ser perito el que ha adquirido el conocimiento necesario ya sea por instrucción formal académica o a base de la experiencia adquirida. (Art. 383 CPCM).

4.4.1 Testimonio del Perito

Es menester aclarar que el peritaje no es una prueba documental, sino que es el resultado el que se incorpora como un documento, es decir, un dictamen pericial, que le sirve a las partes para hacerse valer en el proceso, se trata de una pericia, por eso es que si no hay contradicción, solo se introduce el documento pero para cualquier aclaración o contradicción será el perito y su testimonio en el juicio, el que se tomará como prueba y así se valorará.

Es decir que el medio de prueba es la declaración que el perito vierta dentro del proceso, no el informe o dictamen pericial, éste solo sirve como una especie de mecanismo para documentar los resultados que obtuvo, será durante audiencia que

el perito tendrá que identificar el caso, identificarse él, porqué lo hizo, cuáles fueron las técnicas que utilizó, qué medios o instrumentos que empleo de acuerdo a la técnica y sólo entonces puede dar las conclusiones, esto se convierte en una especie de ayuda-memoria para el perito, pero la prueba no es el documento, la prueba es la declaración del perito.

Ahora bien, el testimonio de un perito es emitido en forma de opinión o en deducciones basadas de su experiencia especializada, debe declarar y dar una opinión expresando al Juez o Tribunal los hechos o datos en que basa su opinión o inferencia. Éste no puede declarar si los hechos controvertidos son ciertos o aclarar si el testigo brindado por una de las partes dice la verdad, esa es función exclusiva del juez. El perito puede basar su testimonio en información que no ha sido presentada en evidencia, es decir basarse en cualquier información de referencia, si se trata de materia de tal naturaleza que generalmente los expertos en este campo descansan en ella para formar sus opiniones, por ejemplo en un caso de peritaje por lesiones obtenidas en accidente laboral, resultando quemaduras para el trabajador, el perito doctor puede basarse en estudios que brindan otros médicos para clasificar la gravedad de ellas.

No se debe olvidar que los Jueces y Tribunales no están obligados a seguir la opinión de los peritos, puede ser descartada aunque técnicamente sea correcta, ya que esta prueba se valora conforme a las reglas de la sana crítica lo que permite al Juez descartarlas si éstas no le proporcionan la convicción real, moral y legal para el esclarecimiento del hecho (Art. 461 CT). Como ya se dijo anteriormente, el perito es un testigo, el Juez lo cita para el día y hora de la audiencia para que éste exponga su dictamen, lo ilustre, lo aclare y responda todas las interrogantes sobre su método, conclusiones y todas aquellas premisas que contribuyan a comprender mejor su opinión (Art. 387 CPCM).

4.4.2 Proposición de la Prueba Pericial.

Se debe entender, cuando se está hablando de un peritaje, que generalmente se refiere al que se practica dentro del proceso, donde las partes proponen los peritos, el juez verifica si se ponen de acuerdo, sino se nombra a un tercero, lo juramentan, le dan el espacio para que haga el peritaje, y a través del juzgado o directamente se le entregan los documentos, cosas, etc., que van a ser objeto de pericia, dependiendo del caso; pero una de las aclaraciones del representante de USAID, fue: *“hay que hacer una distinción de que si se tiene un peritaje previo, puede presentarse ese informe como un indicio, es decir un peritaje que ya derivó de otro proceso claro que se puede presentar ya hecho, pero el peritaje al que normalmente se refieren los códigos es al peritaje que se produce dentro del mismo proceso entonces se tiene que hacer una distinción”*. Es decir que no se debe confundir ese peritaje previo, con el peritaje *in limine litis* regulado en el Art. 381 CPCM.

Es claro que el peritaje se regirá por el Código de Trabajo (en razón al principio de especialidad), y en lo no previsto en éste, será por el CPCM, pero ha surgido aquí la misma problemática entre los estudiosos del derecho, la confusión sobre cuál es el precepto aplicable al proceso laboral, en cuanto al número de peritos, ya que el Código de Trabajo establece que deben ser dos peritos (Art. 408), pero el CPCM regula que uno será suficiente (Art. 384). Entonces, ¿Cuál es el precepto que debe seguirse? El análisis que a esto dio el Representante de la Procuraduría General de la República es que no necesariamente tiene que haber complicación sobre cual utilizar, porque en realidad no se contradicen, expresó: *“un solo perito será suficiente, quiere decir que no excluye la posibilidad de que si se considera necesario o hay un punto de contradicción en el peritaje, haya más de un perito, no es una disposición cerrada incluso en su redacción”*. Es decir, que no se están contradiciendo porque de su lectura se deduce que puede llegarse al mismo procedimiento que es nombrar a dos peritos.

El grupo le da cierta razón al análisis realizado por el señor Procurador, pero quiere dejar claro que bajo la misma óptica de que es una ley especial, el juez o el litigante debe ceñirse a lo que el 408 CT ya definió, y que el procedimiento debería ser: que el Juez de lo Laboral nombre a dos peritos (escuchando propuesta de las partes), para que los peritos trabajen conjuntamente, como lo dice el Artículo 408, si los dos llegan a la misma conclusión está bien, pero si no, el juez valora y se inclina por uno de los dos peritos y ve el resto del elenco probatorio, caso contrario, nombra un tercer perito, haciendo uso de la Sana Crítica, pero según el entrevistado si se ve en relación a la normativa del CPCM se llegaría al mismo fin, en base a sus Artículos 384 y 389, que dicen se puede designarse más de un perito y quedará sujeto a la valoración conforme a las reglas de la sana crítica; es decir, que si el Juez valora que no puede tomar una decisión que considere justa, se le permite obtener una extensión de la prueba pericial al nombrar a un tercero o a los que sean necesarios.

Por lo anterior, se opina que no debería de existir mayor confusión sobre la aplicabilidad de las normas, insistiendo que el Código de Trabajo es ley especial y prevalece, por lo que no debería si quiera considerarse la regulación en cuanto al número de peritos del CPCM porque el CT ya lo reguló, y si aún fuere tal el caso, no existe mayor contradicción entre ambas normas tampoco.

4.5 Implementación de los Medios de Reproducción del Sonido, Voz o de la Imagen y Almacenamiento de Información.

Estas figuras probatorias son por primera vez incorporadas dentro de la normativa salvadoreña, los legisladores tomaron a bien su anexión en el CPCM y es la única normativa vigente que las desarrolla. Por lo que en ésta investigación también debe definirse si certeramente son aplicables al proceso laboral.

Al respecto los entrevistados consideraron: *“se pueden utilizar estos nuevos medios de prueba en el proceso laboral, y en los demás procesos”*, y opinó el litigante clave en materia laboral que: *“hay un principio que va derivado con el*

sistema de la sana crítica, que es el de libertad probatoria”. De lo que hay que entender que el trabajador puede valerse de cualquier medio que resulte idóneo con el afán de probar su causa, entonces al ahora existir ya regulado estos “otros medios probatorios”, les brinda mayor libertad de acción probatoria, con la certeza al momento de proponer una prueba de este tipo le serán admitidas y valoradas.

El grupo considera que tiene cierto beneficio, ya que cuantos más medios probatorios se puedan aportar a un proceso (además de los ya conocidos en la Ley como la pericial, documental, etc.), más insumos tendrá el juez para tomar una decisión más acertada, por ejemplo, si un trabajador inicia un proceso de pago de prestaciones e indemnización por despido injustificado basándose en el hecho de que él no abandonó su trabajo sino que el día del despido el guardia por órdenes superiores no le permitió el acceso a las instalaciones en que laboraba, y casualmente gravo ya sea un audio o video de ése hecho, no tendría mayor complicación para demostrarlo presentando tal grabación, y el juez tendría la obligación de aceptar la prueba y valorarla.

Ahora bien, la desventaja podría ser, que las partes utilizaran mal estos insumos y trataran de sorprender la buena fe del juez, retomando el ejemplo anterior, el empleador podría manipular tal grabación si ésta se hizo con las cámaras de seguridad de la empresa, y podría usarla para desvirtuar la argumentación del trabajador; otro desventaja podría ser que no existieran los medios para reproducir ciertas plataformas de almacenamiento de datos, entonces la parte que pretenda presentar la prueba, tenga que hacer una difícil coordinación para su reproducción, pudiendo volverse imposible la presentación de ella, lo que tiene como consecuencia que pierda la oportunidad hacer valer un derecho, probando un hecho que pudo ser fácilmente demostrado a través de un audio, una imagen o cualquiera de estos medios, y deba recurrir a los otros medios de prueba existentes, con los cuales quizá no tenga la garantía de lograrlo.

No existe mucha regulación respecto de este medio probatorio, el Código Procesal Civil y Mercantil se limita a establecer que las partes podrán incorporar a la

audiencia probatoria los objetos, substancias, fotografías, vídeos, medios de almacenamiento de datos, de imágenes de voz o de información, así como cualquier otra prueba material o tangible que puedan aportar elementos de prueba (Art.325), dándose la especificación que podrán ser propuestos los medios de reproducción de imágenes o palabras y los medios de almacenamiento de información (Art. 396, 397), además, que podrá solicitarse auxilio pericial en caso de necesitarse algún tipo de conocimiento especializado para la puesta en práctica de éstos (Art.400). Estas pocas especificaciones enfatizan la necesidad de que se desarrolle de una forma más detallada el uso de esta nueva figura, pero el grupo supone que esas reformas llegarán conforme se desarrolle su implementación en la práctica donde se descubrirán los vacíos existentes al respecto.

El Código de Trabajo no regula nada acerca de estos medios de prueba alternativos, por ello los entrevistados y el grupo consideran que éstos indudablemente serán una innovación de la influencia del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles, y al no haber regulación expresa laboral no la contradice, volviéndolo aplicable, además, se volverán una herramienta más para que los trabajadores puedan luchar por el resarcimiento de sus derechos.

4.6 Implementación de las nuevas Modalidades de la Prueba Testimonial

Surgen opiniones fuertes entre los entrevistados que reiteran por unanimidad: *“sí se implementarán las nuevas modalidades, pero en lo que no contradiga la ley especial”*; entonces, hay que identificar cuáles serán estas modalidades que no son contradictorias al CT, y que en muchas de los casos están siendo actualmente utilizados en la práctica:

Se aplicará la Declaración de Parte y la Declaración de Parte contraria, pudiendo hacer uso de las reglas del interrogatorio directo, y el contra-interrogatorio donde se pueden hacer preguntas sugestivas.

Otra es la implementación de las técnicas de oralidad en la declaración de parte y en el interrogatorio de testigos, a lo que el representante de la Procuraduría Auxiliar de la República opinó: *“pese al uso de esta modalidad del CPCM, todavía hay una figura del CT que se debe de respetar, pero debe de usarse estratégicamente, y es, que la parte oferente de la prueba presentará “cuestionario”, y este servirá de guía al Juez para hacer un interrogatorio”*; entonces, durante el desarrollo de la audiencia el juez hará la juramentación, el interrogatorio de identificación y después sobre la base del cuestionario hará la primera parte del interrogatorio al testigo, pero luego la parte que lo ofreció va a complementar ese interrogatorio con sus preguntas (interrogatorio directo), y luego la contraparte con sus repreguntas tiene que hacer una especie de contrainterrogatorio, entonces si se aplicará, pero mientras exista en la Ley Especial esa figura que dice: *“cuestionario que servirá de guía al juez”* (Art. 410 Inc. 1º) todavía se tiene que utilizar.

El representante de USAID opinó al respecto: *“la técnica del cuestionario históricamente tiene sentido, tiene razón de ser, pero para éstas alturas ya no debería de existir, debería de haberse reformado ese Artículo y haber dicho: que en cuanto a la disposición de testigos se aplicarán las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, mientras eso no se haga, todavía está vigente el Código de Trabajo, porque se debe respetar el principio de legalidad, los principios no se anulan, no se anula un derecho para garantizar otro, todos los derechos coexisten, se debe de verificar la legalidad, que se cumplan los principios de especialidad e inmediatez porque es un hecho que el CT regula un cuestionario diciendo para que sirve y como se va a utilizar”*. Lo que confirma lo argumentado en el párrafo anterior.

En base a lo establecido en los Artículos 410, 602 CT y 20 CPCM, el grupo investigador opina, que si bien es cierto el Código Procesal Civil y Mercantil tiene como innovación la participación activa de las partes en el interrogatorio que se hará a los testigos, haciendo uso de las técnicas de oralidad (interrogatorio directo, contrainterrogatorio, re-directo y re-contrainterrogatorio), y donde la participación del juez se limita, no tendría que utilizarse de manera efectiva, porque el Art. 410 del Código de Trabajo es determinante en manifestar: *“El juez podrá hacer al testigo*

todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad”... “y las partes podrán hacer al testigo hasta tres preguntas sobre cada punto de su deposición”; significa que las partes se encuentran limitadas para realizar no más de tres preguntas, de lo ya declarado por los testigos, tomando en cuenta el uso de un cuestionario que sólo sirve de directriz para el juez al momento de realizar las preguntas.

Asimismo, bajo la lógica que se sostiene en ésta investigación, que el CT debe seguirse aplicando por ser una ley especial, la práctica de esta modalidad, está contradiciendo lo regulado por dicho código, debiéndose considerar incorrecto y no utilizarse. Pero, en el afán de encontrar una explicación a su empleo (pece a tal contradicción), el grupo concluye que responde a la implementación de los principios de oralidad, intermediación y contradicción, debido a la influencia de estos dentro del desarrollo de las audiencias, ¿de qué forma? habilitando una interacción más directa con los entrevistados, posibilitando que de ésta interacción (o nueva técnica para interrogar) se logre conseguir información que no se tenía, además, con estos principios, entra en juego la exigencia al juez de una participación y valoración más objetiva, y le entrega para ello, posibles elementos de prueba derivados de ese interrogatorio; lo más correcto y lo más idóneo sería, que éste Artículo sea reformado con todos sus restrictivos porque se ha vuelto obsoleto.

La prueba testimonial, por mucho es la más extensa dentro de la legislación salvadoreña, y para una mayor comprensión sobre ésta supletoriedad al CT, en los siguientes tres apartados, se definieron ciertos puntos que o bien fueron anexados o que quedaron sujetos a modificación con la entrada del CPCM.

4.6.1 Testigos con Conocimiento Especializado.

Esta figura es otro de los ejemplos de innovaciones del CPCM, primero, se debe aclarar si es una extensión o nueva modalidad sobre los peritos, ¿Cuál es la diferencia entre un testigo y un perito? Por regla general, el testigo ha tenido un

contacto directo con el hecho objeto del litigio, y el perito en razón de su especialidad, arte, ciencia o destreza tiene que ver con el hecho se le pide que dé una opinión técnica. Bajo esa lógica se establece que el testigo con conocimiento especializado no es un perito.

Este testigo con conocimiento especializado sigue siendo un testigo, ya que éstos no deben dar opiniones, sino que explican lo que percibieron con sus sentidos, uno de los entrevistados opinó al respecto: *“el Juez, en el sistema de valoración de la sana crítica, al analizar en su conjunto todos los medios de prueba, tiene más elementos para llegar a una mejor conclusión, pero el punto aquí no es que lo está elevando a la categoría de perito, sino que sigue siendo un simple testigo, pero que por su labor profesional, laboral o artística declara con palabras técnicas”*.

Otra apreciación que puede hacerse al respecto, para dejar más clara su diferencia, es la forma de presentación o proposición de ambos para su intervención dentro de un proceso, al testigo con conocimiento especializado se le propone de la misma forma que se propone a un testigo común, es decir, identificándosele con nombre, apellidos y profesión u oficio, para que preste declaración sobre hechos que son de su conocimiento (Arts. 354, 358 y 359 CPCM). Ahora bien, para la proposición del perito, se le propone al juez la prueba pericial, y se le solicita que lo nombre, basado en la necesidad de su conocimiento técnico sobre algún hecho. Esto viene a confirmar aún más la diferencia entre ambos.

Esta nueva figura, puede ser utilizada en el proceso laboral, y como ya se dijo en apartados anteriores, si no se encuentra regulado en el Código de Trabajo no lo contradice, entonces es aplicable.

4.6.2 Número de Testigos.

Mucha discusión existe sobre este punto, y es por el mismo cuestionamiento existente a cerca de la supletoriedad. El CPCM expone en su Artículo 361 que no se limita el número de testigos, y que el CT ya tiene definido que serán cuatro por cada

punto según el Artículo 409, entonces ¿Cuál es el precepto que debe seguirse en los procesos laborales? El grupo investigador llegó a la conclusión que *“en materia de sana crítica el número es irrelevante”*, ésa es la diferencia. Hay muchos jueces que desconocen el empleo correcto de los sistemas de valoración y se basan en sana crítica para decir que un testigo no merece fe, mezclando la sana crítica y la prueba tasada, entonces no importa si se presentan uno o varios, porque puede ocurrir que ninguno merezca fe, o que todos la merezcan.

Uno de los entrevistados opinó: *“aquí se pueden discutir varias cosas del porque se malinterpretó o mal utilizó el tema de la prueba tasada, ya que tampoco se trataba que dos testigos hacen plena prueba así a secas, sino que tenían que ser dos testigos que fueren contestes, porque así lo regulaba el Código de Procedimientos Civiles derogado, es decir, que dijeran lo mismo, pero como entrevistaban con base a cuestionarios a los testigos había mayor posibilidad que dieran la misma respuesta, y se volvía muy improbable que se contradijeran”*.

Ahora, con las nuevas técnicas de interrogatorio, puede ser que presenten cinco testigos y éstos se contradigan, sin importar que los presentara la misma parte, y puede ser, que la otra parte presente un solo testigo y éste sea congruente y coherente con los otros elementos de prueba, allí es donde se tendrá que valorar si merecen fe o no. Hay que aclarar que cuando el CT habla del número de testigos no es para valorar, ésa es una regla para presentar, con el objeto de evitar la prueba sobreabundante. Y que el artículo se refiere a la presentación de testigos y no a su valoración, que será por medio de la sana crítica.

Por lo tanto no existe aquí tampoco una contradicción entre CPCM y CT, porque el CT establece que pueden presentarse hasta cuatro testigos por cada punto, es decir que pueden ser cuatro, seis, ocho, etc., o inclusive solamente uno, confirmando la afirmación anterior de que el número es irrelevante.

4.6.3 Supresión de la Tacha de Testigos.

El representante de USAID opinó al respecto: *“las tachas tienen sentido en un sistema de prueba tasado, ya no existen, porque el sistema de valoración de prueba ya cambió”*. Entonces, los litigantes deben buscar desacreditar al testigo. Por ejemplo, antes no se permitía declarar a la esposa del que despidió al trabajador, se hacía uso de la tacha, ahora se le permite que declare pero se busca desacreditarla, demostrando que el vínculo afectivo le quita objetividad a su declaración. Y es que, en realidad se busca el mismo fin, lo que cambia es el sistema, la intención o estrategia.

En el caso de las prohibiciones y exenciones se tomarían en cuenta, cuando se presente el caso de los que ya establece la ley, no representa mayor complicación ya que el CPCM puntualiza las circunstancias en las que procederán, entonces se puede y se tiene el deber de hacerle saber esa circunstancia al juez para que pueda valorar o no a ese testigo.

El grupo considera que sería incompatible mantener la tacha de testigos con el nuevo sistema de valoración de prueba, entonces, está debería considerarse una derogación tácita al Artículo 412 CT, porque existe una remisión, pero ésta ya no tiene fundamento en otras leyes, siendo un caso especial, donde las prohibiciones y exenciones deben de ser aplicadas porque le ayudan al juez a valorar si permitir o no un testimonio.

4.7 Aplicación del Principio de Oralidad y su Importancia.

Por unanimidad, los entrevistados coinciden que la oralidad facilita los procesos, los hace más cortos y menos burocráticos. Ya de por sí los procesos laborales son cortos, se depuran en un mínimo de tres meses, porque el trabajador no puede esperar tanto tiempo respuesta mientras no tiene trabajo, pero esto viene a simplificar aún más.

La opinión más fuerte hacia esta categoría fue la expresada por el representante de USAID, que consideró: *“no solamente debe pensarse en la importancia del principio de oralidad, que casi es como un sub-principio, sino que son tres pilares los básicos: Oralidad, Inmediación, porque los jueces no están inmediando los procesos en la mayoría de casos; y por último la Contradicción, porque las partes no tienen oportunidad de contradicción real y oralidad, dentro de los procesos laborales”*. Al respecto se puede decir que la importancia de los tres es que redundan en una verdadera administración de justicia.

El grupo se adhiere a lo expresado por el representante de USAID, y es que debe reconocerse que el principio de oralidad proveerá a las audiencias de una interacción necesaria entre las partes, que facilita el uso de técnicas para realizar interrogatorios. El proceso laboral debe primar la oralidad sobre la escritura, y que de ahí derivarán la inmediación, y la contradicción. Pero, hay que precisar que la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura (porque se utiliza en trámites para impulsar el proceso, por ejemplo la presentación de la demanda), sino que la resolución judicial se acercará a ser más justa, cuando combine ambas (Art. 8 CPCM), porque un proceso totalmente oral es imposible. Mediante la oralidad, se pretende la simplificación de los procesos, porque es conductor de los restantes principios del proceso laboral.

Existe una estrecha dependencia entre la oralidad y la inmediación, para que el debate sea oral se necesita que los jueces examinen directamente la prueba, contando con la participación de todas las partes intervinientes. Ahora bien, la inmediación se refiere directamente a la relación entre el tribunal y los medios de prueba, de forma tal que el juez pueda percibir y conocer directamente la prueba.

El principio de inmediación destaca la necesidad de que el Juez que pronuncie la Sentencia, sea el que estuvo en contacto directo con los testigos, peritos, y todos aquellos objetos del proceso, para que pueda fundar su decisión en la impresión inmediata recibida de ellos, y no por referencias. El Artículo 10 CPCM tajantemente le prohíbe que delegue su presencia tanto en las audiencias como en la práctica de

pruebas. Acentúa el protagonismo del Juez para que abandone su posición de tercero neutral, o como lo dijo el Juez Tercero de lo Laboral de San Salvador: *“El protagonismo del Juez viene avalado por la búsqueda de la verdad material”*, porque esto busca corregir los desajustes provocados por la falta de participación directa del Juez, y amplía las posibilidades de valoración de la prueba, valoración que es posible dada la aceptación de la oralidad como base de desarrollo del proceso.

De la lectura del Artículo 4 CPCM, se deduce la intención del legislador al implementar el principio de contradicción, que dice: *“el sujeto contra quien se dirija la pretensión tiene derecho a defenderse en el proceso, interviniendo en las actuaciones y articulando los medios de prueba pertinentes...”*, se persigue con este principio evitar suspicacias sobre las proposiciones de las partes, entonces debe suponerse lógicamente que nadie habrá de tener más interés que el adversario en oponerse y contradecir las proposiciones de su contraparte por considerarlas inexactas.

La oralidad requiere de intermediación y la contradicción para su cumplimiento, son indispensables, de lo contrario, se vuelve una justicia delegada.

4.8 Garantía de los Derechos de los Trabajadores.

Al respecto opinó la Jueza de lo Laboral de Santa Ana: *“si el objeto de las nuevas tendencias es simplificar, mayor celeridad y objetividad éstas son buenas, mientras se pueda mantener el principio de que no se violente un derecho, todo dependerá de la prueba que se aportará y del criterio del Juez”*. Se dijo mucho que la entrada en vigencia del CPCM sería una revolución en materia laboral, pero no es así, los entrevistados consideraron que ya en materia laboral tendría que haberse dado la intermediación, la contradicción y la oralidad porque son principios fundamentales para que se desarrolle un buen proceso, y de la simple lectura del CT debería deducirse su implementación.

El grupo considera, que las novedades más significativas que el CPCM trae respecto a los medios probatorios, son: 1) la declaración de parte y de contraparte en sustitución de la confesión, que se elimina por ya no tener sustento legal; 2) el uso sobre ciertas técnicas de oralidad que influyen la forma de realizar los interrogatorios, ya que al igual que los procesos penales implementan las modalidades del interrogatorio directo, contra-interrogatorio, re-directo y re-contrainterrogatorio, en el se incluye la permisión de utilizar preguntas sugestivas cuando se trate del contra y re-contra interrogatorio; y 3) la valoración de la prueba conforme a la sana crítica, quedando solamente la prueba documental y la declaración de parte (en casos especiales como ya se explicó supra) bajo el sistema de prueba tasada, pero no hay mayores cambios, se debe aclarar que no es gran número de nuevas tendencias en cuanto a la proposición de testigos, como algunos consideran, porque la proposición se sigue en el Código de Trabajo.

Entonces, sobre la base de esas “innovaciones” se puede decir: 1) al utilizar la declaración de parte y contraparte el legislador fue más allá de considerar como declarantes al actor o al demandado, y se extiende al incluir al representante de la parte, a las personas jurídicas e incluso a una eventual parte futura, lo que denota una mayor posibilidad de recursos a los que el trabajador puede recurrir para probar su causa, generándole al juez una impresión directa y no por referencias, 2) las técnicas de oralidad en el interrogatorio sirven de herramienta para obtener información directa que no pudo obtenerse por otros medios, además de servir para desvirtuar posibles alegatos perjudiciales, u obtener indicios sobre cómo sucedieron los hechos, y 3) empleada de forma correcta, la sana crítica le permite al juzgador valorar más profundamente todas las pruebas presentadas, compararlas, analizarlas, auxiliarse no solo de la ley sino también de doctrina y jurisprudencia para tomar una decisión más certera y justa.

Ahora bien, se considera que la aplicación de estas influencias del CPCM ayudarán en los procesos laborales a garantizar los derechos de los trabajadores, pero esto dependerá de la forma correcta de su uso, porque han sido creadas para ser herramientas facilitadoras y como lo dijo la señora jueza deben ser objetivas. No

se puede dejar de lado, el hecho de que no sólo auxiliarán a los trabajadores, sino que de ambas partes, porque si bien es cierto, por regla general, el trabajador es el más desprotegido por ejemplo en nueve de cada diez casos, no faltará algún caso en que realmente el trabajador ha dado algún motivo para ser despedido, y es ahí donde también estas figuras beneficiarán a la parte patronal. Entonces el CT con el fin de armonizar las relaciones de patronos y trabajadores, como lo establece en su Artículo 1, debe valerse de todos los medios para lograrlo, en este caso la utilización complementaria del CPCM.

4.9 Claridad en la Supletoriedad.

Sobre esta categoría existen diversas opiniones, algunos entrevistados consideraron que está claro, y no sólo por los Artículos, sino que, como el Juez Tercero de lo Laboral de San Salvador opinó: *“también está claro por los mismos Principios Generales del Derecho que establecen que se va aplicar la supletoriedad, pero en lo que no contradiga disposición expresa o principios de una ley especial”*. El grupo considera que lo más idóneo, para evitar esa confusión, sería que se creara una Ley de Procedimientos Laborales y eliminar varios artículos del Código de Trabajo.

Para el representante de USAID, el Art. 602 no requiere de ninguna reforma ya que está claro y perfecto, explica: *“está diciendo: prevalece la ley especial pero si de algo le sirve ocupe complementariamente el CPCM”... Con respecto al Art. 20 CPCM le está diciendo: en sentido contrario, si hay ley especial aplique ley especial”*.

El grupo considera que el abogado debe estar preparado y ser analítico, ya que cuenta con las herramientas para implementar sanamente una supletoriedad en lo que es supletorio o complementario, hay que restringirse a lo que el mismo artículo 602 CT., establece: *“En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este*

Libro contiene”, es decir, que si el CT efectivamente tiene desarrolladas ciertas figuras y procesos, entonces, serán éstas las que han de aplicarse sin hacer uso de ninguna otra ley, pero en todo aquello que no se tenga un desarrollo claro y preciso, va a remitirse al CPCM para determinar sus particularidades.

Y el mismo CPCM ratifica la supletoriedad en su Art.20. Se trata solamente de subsanar omisiones, no de una exigencia de utilizar precisamente los procesos y figuras desarrolladas en esa normativa. Aunque no debe dejarse de lado los casos peculiares que presentó la entrada en vigencia del CPCM, como el que desaparezcán ciertas figuras como las tachas, la confesión, y se retomen nuevas figuras como las exenciones y prohibiciones para declarar, la declaración de parte, en esos casos ya no tiene cabida una supletoriedad sino una total sustitución de figura.

Entonces, podría decirse que los artículos son claros porque están hablando de supletoriedad, es decir, de complementación no de exigencia, hay que recalcar que el Código de Trabajo es una Ley Especial, y CPCM se aplica supletoriamente, no obligatoriamente, a falta de disposición específica en CT, porque mientras no se reforme dicho Código se considera por varios de los entrevistados y por el grupo investigador, que se debe aplicar lo establecido en el Código de Trabajo actual y supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Al finalizar esta investigación el grupo concluye los siguientes puntos:

1. Que la incidencia que las tendencias que contiene el CPCM vienen a reafirmar la especialidad del CT, la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil al Código de Trabajo es clara, el Código de Trabajo es una ley especial, que tiene sus propios principios y preceptos para el desarrollo de sus procesos, por lo tanto, el Código Procesal Civil y Mercantil se aplicará (o debe aplicarse) en todo aquello que no regule el Código de Trabajo, que no contradiga ni los principios, ni lo establecido por éste. Y es que basta una simple lectura a lo que ya establecieron los Artículos 602 CT y 20 CPCM para llegar a esa conclusión, unificado a ello que en la práctica son los mismos jueces aplicadores de justicia, los se encargan de recalcar a los litigantes que no debe hacerse un uso desequilibrado de estas dos leyes, sino que debe ser una mera complementación, porque ya los legisladores fueron claros en que es una supletoriedad.

2. Que los efectos que generó la entrada en vigencia del CPCM al proceso laboral son la desaparición e implementación de ciertas figuras: la confesión, el pliego de posiciones y las tachas quedan sin efecto por no tener fundamento legal. Los Artículos del Código de Trabajo que las mencionan deben considerarse derogados tácitamente.
 - a. La confesión regulada en el Código de Trabajo deja de utilizarse, y se implementa la Declaración de Parte y Declaración de Parte Contraria regulada en el Código Procesal Civil y Mercantil siendo mucho más amplia, y haciendo

uso de las técnicas de oralidad con las cuales se obtendrá información pertinente y útil para dirimir el conflicto. Y es que no debe tomarse como una desaparición completa de la figura sino que su esencia, continua en las nuevas que van a aplicarse, pero debe dejar de utilizarse con tal nombre porque perdió su fundamento legal, al desaparecer el precepto que la regulaba.

- b.** Artículos como el Art. 412 y 438 del Código de Trabajo, que mencionan la figura de las tachas, ya no son acordes a la actualidad por no tener fundamento en ninguna ley, quedando derogadas tácitamente, y creándose las prohibiciones y exenciones que son más objetivas e imparciales, y podrán ser utilizadas por el Código de Trabajo. Porque las derogaciones tácitas no necesitan explicación, y es claro que si esta figura ya no tiene desarrollo legal debe suprimirse.
- c.** Se considera que algunas disposiciones del Código de Trabajo son arcaicas y requieren de reformas; en el caso de la prueba testimonial, debe aceptarse la innovación del CPCM y hacer uso de las técnicas de oralidad por las partes, aunque se considere contrario a lo establecido en el Artículo 410 CT, atendiendo a la implementación de los Principios de Oralidad, Inmediación y Contradicción.
- d.** El cuestionario guía para el Juez en la prueba testimonial de los Procesos Laborales, es una complementación, y debe seguirse respetando su uso, aunque en estricto sentido lo más correcto, y lo que le daría unidad a todo el sistema de administración de justicia sería que se eliminara, para que todos los interrogatorios sean iguales. Esto es por la ratificación de que el “Código de Trabajo es Ley Especial”, y aunque parezca ortodoxo la utilización de ese elemento debe seguirse respetando tal afirmación.

- e. La obvia remisión que el CT debe hacer al CPCM es en las figuras de: la Declaración de Parte, Testigos con Conocimiento Especializado, Documentos Extranjeros, el Reconocimiento o Inspección Judicial, los Medios de Reproducción del Sonido, Voz o de la Imagen y Almacenamiento de Información y la Prueba Pericial, ya que el CT no regula su procedimiento ni establece su definición.

3. En cuanto a que si la supletoriedad entre estas Leyes seguirán garantizando los derechos de los trabajadores se concluye que las nuevas modalidades presentadas por el CPCM, son una forma de complementación al CT y en su mayoría son aplicables a los procesos laborales, no presentan mayor dificultad hacia las partes para su puesta en práctica, y lejos de complicar servirán de instrumentos para la obtención de una pronta justicia y la garantía de los derechos a los trabajadores, siempre que se haga un uso correcto de ellas. Podrán ser utilizadas por el Código de Trabajo mientras no se encuentren reguladas en el mismo, y no contradiga sus principios, ni la naturaleza de éste, es decir, como regla supletoria para el fortalecimiento y el mejor cumplimiento de la justicia en los conflictos de trabajo garantizando los derechos de las partes pero sobre todo de los trabajadores.

4. Que los efectos 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 fundamentaran su decisión, siempre que estas pruebas hayan sido verdidas durante el debate.

5.2 RECOMENDACIONES

- ❖ La Corte Suprema de Justicia debe impulsar más 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 y estudiantes de Derecho sobre el conocimiento de las figuras existentes en el Código de Trabajo y la aplicación de la supletoriedad sobre las innovaciones del CPCM.
- ❖ Se recomienda la creación de una Ley de Procedimientos Laborales que desarrolle el uso de los medios probatorios, para evitar confusiones en la aplicación de la ley y de estas figuras, o en su defecto la reforma de disposiciones como el Art. 410 y 412 del Código de Trabajo, y que éstas reformas deben ser acordes a la actualidad.
- ❖ Que se habiliten instalaciones que faciliten la implementación de la oralidad, intermediación, contradicción y desenvolvimiento de las partes durante las audiencias laborales, 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.
- ❖ Se debe de exigir a la Corte Suprema de Justicia el cumplimiento al mandato Constitucional (Art. 49 Cn.), respecto a la autonomía de la jurisdicción laboral con la creación de más juzgados especializados en materia laboral, para evitar la saturación de los Juzgados de lo Civil y de Primera Instancia, que a su vez conocen asuntos de lo Civil, Inquilinato, Mercantil y otros; haciendo cumplir de esta manera el Principio de Especialidad, y que así los Jueces encargados de resolver las causas laborales sean precisamente los que están especializados en esa área.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

- **Código de Trabajo**, D.L. N° 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.
- **Código Procesal Civil y Mercantil**, D.L. N° 712, publicado en el D.O. N° 224, Tomo N° 381, del 27 de noviembre de 2008.
- **Ley del Ejercicio Notarial de la Jurisdicción Voluntaria y de Otras Diligencias**. D.L. N° 7725, del 13 de abril de 1982, publicado en el D.O. N° 66, Tomo 275, del 13 de abril de 1982.
- **Convenio de la Haya de 1961, sobre la Eliminación del Requisito de Legalización de Documentos Públicos Extranjeros**. Diario Oficial No. 194, Tomo 333 del 16 de octubre de 1996.

Documentos

- Héctor Ulises Menjívar, La Esencia del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño Amenazada por la Aplicación Supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, Consejo Nacional de la Judicatura, Talleres Gráficos UCA, Primera Edición, 2009.
- Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, FUSADES. Renovación de la Legislación Procesal Civil y Mercantil. Boletín de Estudios Legales N° 76. Abril 2007.

Libros

- CABAÑAS García, Juan Carlos; Canales Cisco, Oscar Antonio; Garderes, Santiago, **“Código Procesal Civil y Mercantil Comentado”**, publicado por el Consejo Nacional de la Judicatura, 2010, San Salvador.

- DÍAZ de León, Marco Antonio, **“La Prueba en el Proceso Laboral”**, Editorial Porrúa, Primera Edición, México, D.F., 1990.

- CHIOVENDA, José, **“Principio del Derecho Procesal Civil”**, tomo dos, Editorial Reus, Madrid, 1925.

- BENTHAM, Jeremís, **“Tratado de las Pruebas Judiciales”**, Editorial Ejea, Buenos Aires, Argentina, 1977.

- ALARCÓN, Manuel Mateos, **“Estudio sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal”**, Editorial Cárdenas Editor, México, 1971.

- COUTURE, Eduardo J., **“Fundamentos de Derecho Procesal Civil”**, Ediciones de Palma, tercera Edición, Buenos Aires, 1976.

- CARNELUTTI, Francesco, **“La Prueba Civil”**, Ediciones de Palma, Segunda Edición Buenos Aires, 1982. SENTÍS Melendo, Santiago, **“La Prueba”**, Ed. Jurídicas Europa-América Buenos Aires, 1985.

- DEVIS Echandía, Hernando, **“Teoría de la Prueba Judicial”**, Tercera Edición, Editorial Zavalía, Buenos Argentina, 1974.

Sitios WEB

- Moreno Romero, Ricardo Antonio, “Teoría General del Prueba”,
<http://www.monografias.com/trabajos71/teoria-general-prueba/teoria-general-prueba.shtml>

- “Convenio de La Haya de 1961, sobre la Eliminación del Requisito de la Legalización de Documentos Públicos Extranjeros”, 03/02/2011
<http://www.educacion.es/mecd/titulos/hesu/haya.html>

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CPCM: Código Procesal Civil y Mercantil

CT: Código de Trabajo

USAID: United States Agency for International Development

Art.: Artículo

Inc.: Inciso

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

“EL SISTEMA PROBATORIO LABORAL EN COMPARACIÓN CON LAS NUEVAS TENDENCIAS DEL PROCESO COMÚN EN LA NUEVA NORMATIVA PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL APROBADA”

Objetivo: Analizar las nuevas tendencias de la Normativa Procesal Civil y Mercantil y su incidencia en el Sistema Probatorio Laboral.

Entrevistado:

Cargo:

1. ¿Cree usted que desaparecerá La Confesión en el proceso laboral y se implementará la Declaración de Parte regulada en el Código Procesal Civil y Mercantil?

2. ¿Tomará el Código de Trabajo como medio de prueba los Instrumentos Redactados en Idioma Extranjero que regula el Código Procesal Civil y Mercantil?

3. ¿El peritaje establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil tendrá aplicación en el procesos laborales?

4. ¿Cuáles serán los beneficios y desventajas de la implementación de los medios de Reproducción del Sonido, Voz o de la Imagen y Almacenamiento de Información en los procesos laborales?

5. ¿Se implementarán las Técnicas de Oralidad en los interrogatorios en materia laboral?

6. ¿Podrá el Juez(a) de lo laboral ampliar el número de testigos de conformidad al Código Procesal Civil y Mercantil?

7. ¿Qué opinión tiene usted a cerca de la supresión de la Tacha de Testigos y de la implementación de las Prohibiciones y Exenciones reguladas en el Código Procesal Civil y Mercantil?

8. ¿Cuál considera usted que será la importancia de la aplicación de Principio de Oralidad dentro de los procesos laborales?

9. De las nuevas tendencias que el Código Procesal Civil y Mercantil aporta al proceso laboral en cuanto a su proposición, realización y valorización ¿Considera usted que ayudará a garantizar los derechos de los trabajadores?

10. ¿Considera usted que está clara la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil al Código de Trabajo o cree que se requiere de reformas en los Artículos 602 CT o 20 CPCM?