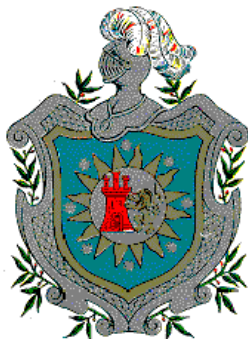


**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua  
(UNAN - LEON)  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**



**MAESTRIA EN DERECHO PROCESAL**

**TESIS**

**PREVIO A OPTAR AL TITULO DE MASTER EN DERECHO  
PROCESAL**

**TEMA:**

**LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL  
NICARAGUENSE**

**MAESTRANTE**

**RENFRED PAISANO**

**Tutor:**

**Dr: FRANCISCO VALLADARES CASTILLO**

**Bilwi, Puerto Cabezas, RAAN, Noviembre del 2010**

*Tema:*

**LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL  
NICARAGUENSE**

---

## DEDICATORIA

**A mi Padre Celestial:** con tu bondadosa misericordia ha permitido que tu hijo promueva un peldaño más en el conocimiento científico en esta materia y noble labor del Derecho; Gracias por darme una oportunidad más y ten seguro que no te defraudaré y haré útil esta promoción en beneficio de los demás; Gracias por bendecirme y con mucho amor te reconozco y te dedico esta pequeña y humilde muestra en este trabajo, que es el fruto de muchos esfuerzos y sacrificios; Bendito seas padre.

A ti Familia que eres mi fuente de inspiración para seguir adelante en esta empresa que hemos formado; a ustedes que se han convertido en el pilar de subsistencia; el hombre no es sabio, si no está acompañado de su amada familia.- Para ustedes hermano, hijos e hijas **Lettzelier Rethzlaff, Leslie Vanessa, Kresly Carolina, Edrad Jared, Ana Larissa, Gloria Azucena, Hilary Vanessa, Josean Aaron, Daffney Yaleiska**, que sirva de orgullo y ejemplo en tu carrera, en la vida que apenas inician.- Gracias por estar aún a mi lado, con mucho afecto y amor: **LES DEDICO ESTA TESIS**; juntos seguiremos adelante.

**Renfred Paisano**

---

## AGRADECIMIENTO

- *Especialmente al Maestro FRANCISCO VALLADARES CASTILO que no siendo foro ha iluminado mi sendero acercándome más al conocimiento científico del Derecho; por el tiempo dedicado a mi trabajo, por los sabios consejos y letrados que son de gran valor e imperecederos e incalculables; mi agradecimiento infinito a ti Maestro y Tutor.-*
- *Mi reconocimiento especial al ALMA MATER, por guardarme espacio en su seno, por encontrar en mi al sujeto que le servirá a formar a sus estudiandos; hago extensivo mi reconocimiento de manera personal al cuerpo de docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad UNAN-LEON, que participaron en esta Maestría, viajando y arriesgando sus vidas desde la ciudad de León a la ciudad de Bilwi, Puerto Cabezas.- Y en especial a los maestros RAMON PINELL SOLIS por sus sabios consejos y siempre de buen humor y al Dr. Mauricio Carrion - Decano de la Facultad de Derecho, por confiar en la institucionalidad y la seriedad de la Universidad BICU para formalizar el convenio que hoy está dando sus primeros frutos.-*

*Infinitas Gracias a todos*

*Dios los Bendiga.*

---

## ÍNDICE

Introducción

Capítulo I.- Historia del Procedimiento Laboral en Nicaragua

1.1. Antecedente Histórico

Capítulo II.- Generalidades del Procedimiento Laboral, concepto, naturaleza y principios.

2.1. Generalidades

2.2. Concepto y naturaleza

2.3. Principios del procedimiento laboral

2.3.1. Inmediación

2.3.2. Oralidad

2.3.3. Concentración

2.3.4. Gratuidad

2.3.5. Igualdad

2.3.6. Celeridad

2.4. Principio Básico del Derecho del Laboral

2.4.1. Tutela y Protege

2.4.2. Intangibilidad

2.4.3. Irrenunciabilidad a los derechos

2.4.4. Inamovilidad laboral

2.4.5. De la Gratuidad

2.4.6. Dinamismo

2.4.7. Necesidad e imperativismo

2.4.8. Realismo y objetivismo

2.4.9. Limitación de la autonomía de la voluntad

2.4.10. Del derecho público

2.4.11. Autonomía

2.4.12. Del Rendimiento

2.5. Principios del Procedimiento Laboral en Nicaragua

2.5.1. Gratuidad

2.5.2. Oralidad

2.5.3. Inmediación

2.5.4. Publicidad

2.5.5. Impulsión de oficio

2.5.6. Concentración de prueba

2.5.7. Lealtad y Buena Fe

2.5.8. Celeridad

2.5.9. Conciliación

---

2.5.10. Ultrapetitividad

2.5.11. Inquisitividad

### Capítulo III.- La Prueba en el Procedimiento Laboral Nicaragüense.

3.1. Conceptos y definición de la prueba.

3.2. Principios generales de la prueba.

3.2.1. Legalidad o licitud.

3.2.2. Objetividad

3.2.3. Relevancia

3.2.4. Pertinencia

3.2.5. Suficiencia

3.3. Medios de Prueba en el Código del Trabajo de Nicaragua.

3.3.1. La prueba documental

3.3.2. Declaración de testigos

3.3.3. Declaración de Partes

3.3.4. Absolución de posiciones

3.3.5. La inspección judicial

3.3.6. El dictamen de peritos

3.3.7. Los medios científicos y tecnológicos

3.3.8. Las presunciones.

3.4. Características de los Medios de Prueba.

3.5. Medios de prueba en el ante Proyecto del Código Procesal Civil de Nicaragua.

3.6. Medios de prueba en el ante Proyecto del Código Procesal Laboral de Nicaragua

3.7. La Carga y la Inversión de la Carga de la Prueba

3.8. Valoración de la Prueba

3.8.1. Criterios para valorar la prueba

3.9. Medios de prueba en la legislación laboral de Centroamérica.

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

---

## INTRODUCCIÓN

El tema de la prueba es de difícil investigación y compilación, más aún en nuestro sistema nicaragüenses donde es copia de otras legislaciones. Para la realización de este estudio utilizamos la Constitución Política, leyes laborales, legislaciones laborales de otros países, jurisprudencias, doctrinas, anteproyecto del código procesal civil y el anteproyecto del código procesal laboral.

Esto me motiva para hacer un ejercicio académico sobre la Prueba en el Procedimiento Laboral en Nicaragua, haciendo una comparación con los medios de prueba en la legislación laboral en Centroamérica; teniendo presente como objetivo de esta investigación: a) Identificar los criterios jurídicos para valorar la prueba en el Procedimiento Laboral y b) Identificar los medios de prueba y sus manifestaciones en el Código Laboral; partiendo de un método deductivo; que sea guía de estudio y de investigación para los estudiantes, docentes y estudiosos del derecho laboral.-

A la primera introspección que nos hacemos los abogados y los jueces en el presente siglo, no solo nos brotan razonables dudas acerca del grado de eficacia de nuestra disciplina, sino que a los más sensibles se nos queda prendido en el corazón cierto complejo de inferioridad que es la nota más triste y expresiva de este sentimiento de insuficiencia.

Tal vez una visión integral del ordenamiento Jurídico nos muestra que si el cuerpo social permanece latente, es precisamente porque su contextura celular se mantiene aglutinada y viva gracias al Derecho y que sin el Derecho la sociedad desaparecería, como desaparecería el universo caso de abrogarse las leyes físicas que mantienen los astros en perfecto equilibrio y armonía.

Sin embargo la sociedad se muestra cada día más satisfecha de sus médicos, de sus químicos e ingenieros, pero en cuanto recurre a la esfera del Derecho para solucionar alguno de sus conflictos jurídicos, sale de la misma con la impresión

---

casi siempre, de que el derecho es un mecanismo anticuado e inútil que no sirve para cubrir las necesidades de nuestro tiempo.

No se trata de falta de fe en la probidad y la competencia científica de los hombres que deben atender este aspecto clínico del derecho, sino de la poca confianza que le merece a la gente estos instrumentos que manejamos y al que denominamos procesos. Mientras los médicos, los químicos y los ingenieros han sabido inventar nuevas técnicas y hacerse con nuevos medios para el progreso de sus disciplinas al servicio de la humanidad, los jueces y abogados seguimos manipulando con artificios medievales que solo tienen el don de la espectacularidad pero no el de la eficacia.

Dentro del derecho procesal nos referimos específicamente a la metodología probatoria, considerándola como la más fundamental en los diferentes eslabones que componen el proceso del juicio laboral. Aunque respetando la unidad del orden jurídico, no ocultamos que por razones procedimentales cabe apreciar siempre ciertas matizaciones al tratar de la prueba, según sea civil, penal, administrativa, laboral etc. Igualmente un tratamiento clínico de esta materia tiene que sufrir la impresión motivada por la perspectiva desde la cual se coloca el observador. De ahí que los estudios sobre la prueba en materia laboral, hacen referencia al menos fundamentalmente, a la prueba que se practica en el proceso civil, aunque ello tampoco impide que apliquemos las conclusiones al proceso laboral, como sucede en nuestro ordenamiento jurídico y en la práctica forense.

La prueba como tal, es uno de los eslabones importantes de la cadena procesal, y permite al judicial establecer la certeza de los hechos que han dado origen a la pretensión material o la contestación o defensa del demandado.

Los Medios de Prueba de manera general son iguales en los distintos procesos como son el Procesal Civil, Penal y otros.- El Código del Trabajo establece, en cuanto a su clasificación y la forma de proponerlos, admitirlos, evacuarlos e

---



## LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL NICARAGUENSE

---

impugnarlos, no así en cuanto a valorarlas por la autoridad judicial, sin sujetarse a la prueba tasada, sino que se utiliza una valoración libre en la cual el judicial utiliza su apreciación, valorando las pruebas a la luz de la sana crítica.-

De igual forma encontramos que en su mayoría los medios de prueba utilizados en el proceso laboral, carecen de procedimientos propios para llevarlos a la práctica, ya que están regidos por el Código de Procedimiento Civil, para efectos de la proposición, admisión, su evacuación e impugnación, tal es el caso de la Absolución de Posiciones, la declaración de parte, la prueba pericial, la inspección judicial, la testifical, etc., con la variante en lo relacionado con la prueba documental, ya que el proceso laboral admite como medio de prueba una serie de elementos, que el Procedimiento Civil, no lo contempla, al igual que los medios tecnológicos admitidos por el Proceso Laboral, como medios de Prueba.

De manera general ha sido muy enriquecedor el haber profundizado de forma particular en el estudio de la Prueba, especialmente en el estudio de cada uno de los medios de prueba válidos para el proceso laboral en Nicaragua.

Es necesario determinar la valoración de la prueba como labor del Juez para que la sentencia tenga su razón de ser.-

Para la generalidad de la doctrina, los medios de prueba son aquellos elementos, de naturaleza estrictamente procesal, cuya función es introducir en el proceso los datos de la realidad que apoyen las alegaciones de las partes, en cuanto éstas consisten en afirmaciones de hecho y contribuyan a formar la convicción del juzgador sobre la veracidad o falsedad de éstas.

Las peculiaridades del proceso de trabajo, deriva de los principios que lo rigen sobre todo: los principios básicos, generales, fundamentales, integradores e informadores; previsto para un proceso inspirado en lo justo.-

Nicaragua, ha mantenido disposiciones laborales en las constituciones de 1939, 1948, 1950, 1974, 1987, mismas que han mejorado sustancialmente en el actual

---

## LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL NICARAGUENSE

---

Código del Trabajo, pero que en el Anteproyecto del Código Procesal Laboral que esta proceso de formación; conlleva con mayor objetividad los principios generales de la prueba descansando en la legalidad, objetividad, relevancia, pertinencia y suficiencia.- Además tenemos la propuesta del anteproyecto del Código Procesal Civil con mayores criterios técnicos en materia de prueba.-



I. DESARROLLO:

**Capítulo I.-**

**El Procedimiento Laboral en Nicaragua**

**El procedimiento** no es exclusivo del ámbito judicial, siendo aplicable, naturalmente en su sentido jurídico, a otras funciones del Estado (Ejemplo: procedimiento administrativo).

**El procedimiento** es una sucesión de actos.- **El procedimiento** es el lado externo, meramente formal del proceso.

**El proceso** es el instrumento propio y exclusivo del que se vale la actuación jurisdiccional para cumplir su función, es decir, para juzgar, resolviendo los conflictos que la parte que ejercita una pretensión plantea ante un órgano jurisdiccional, en nuestro caso del orden social.

**1.1. Antecedente Histórico**

**En el Derecho Indiano:<sup>1</sup>**

En esta época existía falta de separación entre la Función Administrativa por una parte y la Administración Judicial por otra: lo que, a su vez, produce necesariamente la integración de funciones político - administrativas y judiciales en la persona de un mismo funcionario. Sin embargo, la necesidad de un conocimiento claro de las normas creadas a lo largo del tiempo por estas sociedades, indujo en ellas a contar con personas que pudieran dedicarse a la conservación y al estudio de tales normas y que permitieran, con su consejo y asesoramiento a los juzgadores, mayor seguridad de justicia en sus fallos; siendo generalmente en los sacerdotes y en los ancianos en quienes recayó desde su principio esta labor.

---

<sup>1</sup> Buitrago, Edgardo, El Derecho y el Estado Precolombino, León, Nic., Ed. Universitaria, 1983, pág. 36.

Correspondió pues, en general a los mismos gobernantes políticos ejercer, tanto la función de Gobierno y de Administración pública propiamente dicha, como la Administración Especial de Justicia, o sea, lo que hoy se llama **función jurisdiccional o de resolver controversias**, entre dos o más partes por medio de fallos o sentencias, los que solían asesorarse de expertos concedores de las costumbres jurídicas, como lo eran los ancianos y sacerdotes.

Pero así como en el Viejo Mundo se adelantó el Rey Amurabi de Sumeria a establecer un cuerpo especial de Jueces encargados únicamente de administrar justicia, así también de crear todo un cuerpo organizado de funcionarios encargados de la función jurisdiccional o de Administración de justicia, separándose en México la función de gobierno y de administración de justicia.

### **Los aztecas:**

En cuanto a la Administración de justicia, los aztecas demostraron una gran evolución, estableciendo órganos y funcionarios especializados. Estos eran: El Teuctli o Juez para asuntos que hoy podemos considerar menores, electos por el pueblo cada año y cuya competencia parece haber comprendido tanto el orden civil como el penal; un Tribunal para asuntos mayores (civiles y penales) integrado por tres Jueces vitalicios nombrados por el Cinhuacoatl, el Tribunal del Rey que conocía en apelación de todos los juicios.

El maestro Doctor Edgardo Buitrago, citando a Flores Margadant, dice: *“Paralelamente a la justicia azteca común, encontramos la justicia especial para sacerdotes, para asuntos mercantiles, surgidos del Tianguis, asuntos de familia, delitos de índole militar, asuntos tributarios o litigiosos relacionados con arte y ciencia”*.

A parte de esta organización perteneciente del señorío original de Tenochtitlán, y según el régimen de federación observado por los aztecas-, el reino de Texcoco desarrolló su propia administración de justicia, que parece haber alcanzado aún

mayor refinamiento y tecnicismo, por lo que los juicios no militares seguidos en Tecuba y Tenochtitlán fueron enviándose a dicha ciudad para su revisión final, conforme aumentaba el prestigio de sus Tribunales. Refiriéndose al sistema judicial de Texcoco, el maestro Buitrago citando nuevamente a Flores Margadant, explica: “Allí, el palacio del Rey contenía tres salas con un total de doce Jueces, designados por el Rey, para asuntos civiles, penales y militares de cierta importancia (con apelación ante el Rey con 2 ó 3 nobles). Además hubo un número de Jueces menores, distribuidos sobre todo el territorio, y hubo Tribunales de comercio en los mercados. Los casos muy graves fueron reservados para junta de los doce Jueces del palacio, con el Rey, cada doce días. Cada ochenta y cinco días los Jueces menores tenían una junta de 20 días con el Rey, para los asuntos- que aunque menores, salían de lo común”.

El procedimiento era oral, pero en algunos casos se conserva un registro de lo actuado en escritura pictográfica. Su duración no podía exceder de 80 días y el Juez tenía bastante arbitrio para valorar los casos, aunque en materia penal parece que debía estar más sometido a los dictados de la ley escrita.

En cuanto a pruebas las más importantes eran: la confesión, la testimonial y las presunciones. Sin embargo, algunos autores indican la existencia también de la prueba documental.

Finalmente, resulta interesante observar la presencia en los juicios de los Tepantlatoni o asesores de las partes, que hacían el oficio de verdaderos abogados.

### **Los mayas:**

Tanto la Organización de Justicia como los procedimientos judiciales fueron extremadamente simples y sencillos entre los mayas. Contrariamente a los aztecas, entre quienes existió la apelación como norma fundamental, entre los mayas el juicio no contó más que de una sola y definitiva instancia.

Los juicios eran incoados ante los Botabod o Alcaldes de Barrio, confundiéndose

así la función administrativa con la de administrar justicia en la persona de un mismo funcionario. Sus fallos eran inapelables como sentencia. Los procedimientos eran orales, no notándose igualmente en ellos la presencia de asesores de las partes.

### **Los Incas:**

Entre los incas, al igual que entre los mayas, parece no haber existido funcionarios especiales para conocer de las disputas y litigios, ejerciendo por consiguiente la función judicial los mismos funcionarios de la Administración General del Estado y de las provincias.

Por regla general, los funcionarios conocían en sus respectivas localidades la mayoría de las faltas y delitos, luego, en la escala jerárquica, los funcionarios superiores juzgaban a los inferiores.

El juzgador carecía casi de arbitrio cuando el delito o caso civil de que conocían estaba expresamente considerado por la ley general del inca, pero gozaba de gran amplitud cuando eran contemplados únicamente por las costumbres locales.

Los juicios se desarrollaban oralmente y no contaban más que de una sola instancia, siendo por lo tanto inapelables los fallos. Sin embargo, existió una gran preocupación por lograr que los juzgadores fuesen lo más justo y honesto posible, manteniéndose una estricta vigilancia sobre ellos por parte de las autoridades superiores. Incluso el inca supremo solía recorrer constantemente sus vastos territorios para imponerse personalmente de la conducta observada por sus funcionarios.

Según datos obtenidos por Baudin de las fuentes históricas por él consultadas, la sentencia debía ser adivinos y los exorcista, dice este autor, podían ser llamados a pronunciarse sobre la inocencia o la culpabilidad del acusado, y se empleaba la tortura para arrancar confesiones”.

### **Derecho en la Colonia:**

El derecho colonial que rigió durante la dominación española, estaba integrado por las siguientes normas:

- Las leyes de Indias dadas especialmente para las colonias de América;
- El derecho consuetudinario de los indígenas, que no fuese contrario a la religión ni a las demás leyes;
- Las expedidas especialmente para la Nueva España.
- Las expedidas por la Audiencia de México, que no obstante ser el Tribunal Supremo de la colonia, tenían facultades legislativas y políticas.

Durante la dominación española fueron estableciéndose tribunales especiales para la administración de justicia, muchos de ellos tenían funciones gubernativas en el ramo que estaba bajo su inspección. Las leyes españolas reconocían como medios de prueba los siguientes:

- a) Confesión de parte o consciencia.
- b) Juramento decisorio.
- c) Los testigos.
- d) Los instrumentos.
- e) La inspección personal del juez o vista ocular.
- f) Las presunciones o conjeturas y
- g) La fama pública.

### **Derecho procesal en la independencia.**

Cuando Nicaragua conquistó su independencia, siguieron teniendo fuerza de ley en materia procesal, la Recopilación de Castilla, el Fuero Real, el Fuero Juzgo, el Ordenamiento Real, y sobre todo, con gran autoridad en los Tribunales, las Siete Partidas. Además, hay que mencionar a este respecto, el Código de Procedimiento Civil sancionado el 22 de mayo de 1871, que contempla los medios de prueba, es el primer Código de Orden Laboral porque en esta época en Nicaragua no existieron normas laborales con su procedimiento, sino que las demandas eran interpuestas ante los Jueces Civiles para que resolvieran conforme este Código, los medios de prueba que anunciaban eran los siguientes:

- a) La cosa juzgada.
- b) Los documentos.

- c) La confesión.
- d) La inspección del juez.
- e) Los dictámenes de peritos.
- f) La deposición de los testigos.
- g) Las presunciones e indicios.

### **Normas de Procedimiento del Trabajo en Nicaragua**

En cuanto a normas de procedimientos se estudia que existen disposiciones dispersas. La Ley del 11 de agosto de 1894, la que califica de fraude el incumplimiento de un contrato de trabajo por parte del obrero y manda en su art. 30 castigar al sirviente remiso con arresto menor de tercer grado (16 días), y multa de veinticinco pesos, sin perjuicio de obligar al moroso a cumplir su compromiso por la vía del apremio, a pesar de que la Constitución de 1983 prohibía la prisión por deudas aún para las de agricultura, empresas rurales, ganadería, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos”.

Debe notarse que refiere la ley de demandas civiles lo que significa que para aquella época, estos contratos de construcción, los de peones agrícolas, las domésticas, los obreros, todos eran tomados como si fueran de Derecho Común. Los patronos tienen conforme la ley, grandes derechos, hasta de aprender al trabajador delincuente en caso de cometer un delito.

En el caso de prueba existe una disposición que dice que el hacendado o empresario de notoria honradez, si lleva sus libros de manera que no pueda haber sospecha, harán semiplena prueba<sup>2</sup>.

No existía todavía la idea del Derecho del Trabajo, ni de procedimiento del trabajo como tal. El Código Civil de 1904 no se aparta de la técnica general; subsume al contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento de servicios.

El antecedente del procedimiento laboral es el procedimiento civil y más

---

<sup>2</sup> Sandino Arguello, Rodolfo, Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense. Pág.30.



concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua del primero de enero de mil novecientos seis (1906) que derogo el Código de Procedimiento Civil de mil ochocientos setenta y uno (1871) aún vigente que contempla en el Título XIX. De los Medios de Prueba, artículos 1117 al 1393.

Con el primer Código de Trabajo promulgado el 12 de enero de 1945, sale a luz el procedimiento de los juicios de trabajo en el Título VI, Capítulo I. Existía un juicio al que siempre le llamé de menor cuantía pues decía que en los juicios de trabajo que se intenten, estimados en Quinientos córdobas (C\$ 500.00) o menos se tramitarían así:

- a) La demanda podrá ser interpuesta verbalmente o por escrito, de la cual se mandará oír a la otra parte en la siguiente audiencia;
- b) Todas las pruebas y alegaciones serán recibidas por el Juez con citación de la otra parte durante los tres días hábiles posteriores a la audiencia concedida para contestar la demanda, sin sujeción al rigorismo del Derecho Común, en la forma que dicho funcionario lo estime conveniente para encontrar la verdad;
- c) Concluido el período de prueba, que será improrrogable, el Juez dictaba sentencia dentro de los dos días posteriores:
- d) Aún cuando no hubiese concluido el período de prueba, el Juez, con anuencia de las partes, podía dictar su fallo si consideraba que las ya evacuadas son suficiente;
- e) En la sentencia se hacía una relación clara y sucinta de todas las pruebas evacuadas, las que eran apreciadas por el Juez en conciencia, sin sujetarse a la graduación de las mismas establecidas en el Derecho Común;
- f) Contra la resolución no había recurso alguno, pero se enviaba en consulta al Tribunal Superior del Trabajo, cuando era dictada por un Juez que no era Abogado. Este juicio se hacía con una tramitación especial pues, los juicios de cuantía no estimada, se tramitaban conforme el procedimiento indicado, para los juicios verbales en lo civil, con las siguientes modificaciones.

En la demanda, que bien podía interponerse verbalmente o por escrito, debía

consignarse la exposición clara y precisa de los hechos en que se fundaba; se enunciaban los medios de prueba con que se acreditaban los hechos y la expresión del nombre y apellidos, profesión u oficio de los testigos, aunque el Tribunal Supremo del Trabajo opinó que no era necesario enunciar los medios de prueba.

En la audiencia señalada para la contestación de la demanda debían comparecer el actor y el demandado, y después de contestada el Juez llamaba a las partes al avenimiento, pudiendo disponer que este acto se llevara a efecto entre las propias partes, con derecho el empleador de hacerse representar por un Apoderado Especial.

Si se producía avenimiento se dejaba constancia de ello en un acta que firmaba el Juez y las partes sirviendo aquélla para la resolución definitiva del juicio, sin que en este caso diera lugar a ningún recurso de la sentencia.

Si el avenimiento fue solamente parcial, se proseguía el juicio en la parte que no se hubiere producido acuerdo.

Todas las excepciones debían oponerse en el acto de contestar la demanda, y se oía ahí misma la respuesta de ellas.

El Juez debía fallarlas en la sentencia definitiva, pero podía resolver en la misma audiencia las de falta de personería del demandante y la incompetencia de jurisdicción. Si había inconformidad sobre este fallo se asentaba en el acta a fin de que el interesado pudiera apelar de él en la sentencia definitiva.

Si el demandado no comparecía a la audiencia se seguía el juicio en su rebeldía; lo mismo que si al concurrir se negaba a contestar la demanda.

Cualquiera que fuera la cuantía de la demanda no había lugar a exigir que se rindiera fianza de costas, sin que eso implicara que no se podía condenar en ellas al perdidoso.

En cuanto a las pruebas refería que dentro del término de pruebas, el Juez debía citar a los testigos y les recibía sus declaraciones, sin necesidad de sujetarse a ningún interrogatorio escrito o indicado por las partes, tenía que buscar exclusivamente la verdad sobre los hechos que eran objeto del juicio.

Refería que todo habitante del país que no estuviera justamente impedido o comprendido por las excepciones de ley, tenía la obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le hiciera para declarar en un juicio de conocimiento de los Tribunales del Trabajo, sobre lo que fuere preguntado.

También se prohibía a los patronos negar permiso a los trabajadores, cuando éstos debían comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco podían rebajarles su salario por tal motivo, siempre que los trabajadores mostraran la respectiva orden de citación.

En cuanto a los incidentes de tacha no interrumpía el curso normal del juicio, ni el Juez estaba obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero si debía apreciarlos en la sentencia.

No se admitía como causal de tacha la subordinación que tuviera el testigo derivado sólo del contrato de trabajo, ni la que provenían únicamente de un simple interés indirecto en el pleito.

Las pruebas dirigidas a tachar los testigos se admitían siempre que fueren pertinentes y que se ofrecieran dentro de las veinticuatro horas posteriores a la declaración de éstos. Para la evacuación de dichas pruebas se señalaba una sola audiencia.

Cuando se requerían dictamen pericial el Juez debía nombrar uno o dos peritos, que dictaminaban en forma verbal o escrita en la misma audiencia. Si no podían hacerlo, el dictamen se recibía sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente audiencia.

No podían las partes recusar a los peritos, pero el Juez podía reponerlos en cualquier momento si llegaba a tener motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por su propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada.

Se refería que el resultado de las pruebas evacuadas se consignaba en un acta lacónica.

Si se presentaban testigos o nombraba el Juez peritos, se les recibía la promesa

de ley en debida forma pero en dichas actas no era necesario dejar consignada esa circunstancia. Igual regla se observaba respecto de las partes cuando se les pedía confesión. En cuanto a las generales de ley. Sólo se hacía referencia en las actas cuando el declarante tenía algún nexo con los litigantes que pueda servir para calificar su declaración.

Las obligaciones con valor no mayor de Quinientos córdobas (C\$ 500.00), provenientes de cualquier relación o contrato de trabajo, podía probarse por medio de testigos.

Concluido el término de prueba no se evacuaban otras que las que el Despacho no había recibido en tiempo por su culpa, o las que el Juez estimaba muy importantes para la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego. En estos casos ampliaba el término de pruebas por tres días.

Evacuadas todas las pruebas, el Juez tenía que dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes, y salvo disposiciones expresas en contrario apreciaba la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizarla estaba obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que fundaba su criterio.

En este Título se establecían dos tipos de procedimientos, según la cuantía de los intereses en juego, o sea, según el valor de la demanda. Los juicios de menor cuantía se ventilaban en el procedimiento sumarismo. Comprendía las acciones de Quinientos córdobas o menos, y los de mayor cuantía era un juicio verbal en el Procedimiento Civil modificado, seguía la misma tónica y tomaba como fuente al igual que la actual legislación el Derecho Común.

Recordemos que los artículos 158, 159, 160, 165, 166 y 167 de nuestra constitución política (1987) nos indica claramente que la justicia emana del pueblo y es impartida a su nombre por el Poder Judicial a través de jueces y magistrados;

sin perder de vista que la administración de justicia garantiza el principio de legalidad, protege y tutela los derechos humanos mediante la aplicación de la ley en los asuntos o proceso de su competencia; además nuestra constitución impone el deber a los jueces y magistrados en obedecer solo a la constitución y a la ley, bajos los principios de igualdad, publicidad y derecho a la defensa.-

Recordemos que los fallos y resoluciones de los Tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas.-

Nuestra constitución no señala sobre la figura del Tribunal Superior del Trabajo, tal como recogía en el Código de Trabajo del año 1945, sin embargo en el Anteproyecto del Código Procesal del Trabajo que está en discusión; señala nuevamente la figura de un Tribunal de Apelación Nacional, que podría mejorar y superar la situación actual sobre el tema de Jurisprudencia en lo laboral; sin embargo para los habitantes de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte y Sur, será de difícil acceso, violentando la garantía constitucional de recurrir.-

## **Capítulo. II.-**

### **Generalidades del Procedimiento Laboral, concepto, naturaleza y principio.**

#### **2.1. Generalidades del Procedimiento Laboral**

Según criterio de nuestros tribunales en materia laboral, el procedimiento judicial es el modo de tramitar las actuaciones judiciales; o sea, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de un expediente o proceso.

Para el comentarista Cuche, es el conjunto de formalidades que deben ser observadas por los judiciales o con respecto a ellos cuando se dirigen a las jurisdicciones o para obtener, ya la comprobación, ya el respeto del derecho preexistente y desconocido u olvidado. También la serie de formalidades que deben ser llenadas sucesivamente para obtener un resultado determinado. El conjunto de reglas impuestas por la ley al titular de un derecho para hacerlo valer en justicia.

El procesalista Alcalá Zamora indica los siguientes significados técnicos del vocablo procedimiento: 1º. Sinónimo de juicio; 2º. Una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca; 3º. Diligencia atenuante o medidas; 4º. Tramitación o sustanciación total o parcial. Cabe expresar que el procedimiento constituye una manera de actuar, especialmente cuando existe previa determinación legal a la cual ha de ajustarse el desenvolvimiento, por automasia, trámite de un juicio; pero también el de otras diligencias como administrativas, etc. El procedimiento indica el cauce, el camino que recorre las partes en el juicio, el establecimiento de un plazo, es un auto de procedimiento, así como la forma de redactar un escrito o una demanda son otros actos de procedimiento. Este tiene que ser uniforme entre las varias clases de juicios en las distintas instancias y resoluciones. El procedimiento es permanente, pertenece al

orden legal y a la obediencia de los jueces.

El comentarista Carnelutti nos dice: “El procedimiento es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio”. Todos los actos del procedimiento deben ser concatenados entre sí, de tal manera que el segundo debe ser una consecuencia lógica y legal del primero, el tercero del segundo, el cuarto del tercero y así sucesivamente, hasta llegar a la conclusión del juicio, que es la sentencia.

### **2.2. Concepto y naturaleza.**

El término procedimiento significa la manifestación externa del proceso; el curso o cómo se va manifestando hacia el exterior, uno tras otro, los actos formativos del proceso.

Claria Olmedo; afirma que cuando se habla de procedimiento, cabe entender que nos referimos al rito del proceso. Es el curso o movimiento que la ley establece en la regulación de su marcha.

Pallares, en su Diccionario, sobre el tema expone así: “no hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución; está formado por un conjunto de actos procesales que inician con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo cómo va desenvolviéndose el proceso, los trámites a los que está sujeto, la manera de sustanciarlos. etc.

Eduardo Pallares: nos enseña que el proceso, no es un simple conjunto de autos y actuaciones que se realizan en un juicio.-

Carnelutti nos dice: “Es el conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio; el procedimiento es la combinación de los diversos actos que se deben realizar para la solución de un litigio. El Proceso sirve para denotar un

máximo; procedimiento un mínimo; el primero contribuye la idea de conjunto; el segundo la idea de coordinación.

El Diccionario jurídico Espasa define el concepto de procedimiento de la manera siguiente: según Andrés de la Oliva, el término procedimiento se utiliza innumerables veces, en relación con la actividad jurisdiccional, haciendo referencia sólo a los trámites, al aspecto externo de dicha actividad, dejando fuera asuntos tales como la capacidad y legitimación de los litigantes, el objeto del proceso, la jurisdicción y competencias del tribunal, etc. Así sucede cuando, estudiando los distintos tipos de proceso, tras el análisis de su objeto y finalidad y de los diversos presupuestos del tipo procesal de que se trate, comienza a analizarse el procedimiento. En resumen, procedimiento se utiliza para designar una serie o sucesión de actos sin hacer cuestión sobre su naturaleza, jurisdicción, administrativa, etc. Y, en muy estrecha relación con este matiz, procedimiento, cuando se emplea en la esfera jurisdiccional, designa sólo el fenómeno de la sucesión de actos en su puro aspecto externo...

Según el *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Política y Sociales* de Manuel Ossorio, son normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, sean civiles, laborales, penales, contencioso- administrativos, etc.

Capitant: ofrece a esta expresión dos significados: uno amplio, definible como la rama del Derecho que sirve para determinar las reglas de organización judicial, competencia, trámite de los juicios y ejecución de las decisiones de la justicia, lo que constituye el contenido del Derecho Procesal de los códigos procesales y otros estrictos, o conjunto de actos cumplidos para lograr una solución judicial.

Similarmente, definen Guillén y Vicent: el procedimiento es el conjunto de formalidades que deben ser seguidas para someter una pretensión a la justicia. Y Couture afirma que es, entre otras cosas el método o estilo propio para la actuación ante los tribunales de cualquier orden.



El procedimiento se llama escrito cuando las actuaciones judiciales se realizan en esa forma; oral, cuando se desarrollan verbalmente; y mixto cuando unas actuaciones son escritas y otras orales.- Procedimiento es una figura del Derecho Procesal que define la serie de trámite que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un proceso.

Los autores tienden a distinguir el procedimiento en contraste con proceso; mientras que por proceso se entiende la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución, el procedimiento constituirá la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión del proceso.

Desde otro punto de vista, se reserva el término proceso para aludir a los trámites que se efectúan ante la autoridad judicial y procedimiento para referirse a los que atañen a la autoridad administrativa, lo cual debe admitirse bajo ciertas especificaciones y condiciones, ya que las leyes procesales jurisdiccionales utilizan ambos vocablos sin un criterio específico de distinción.

El maestro GUASP explica en un clásico estudio de 1949: “Parece que mientras se mantenga la peculiaridad del Derecho material del trabajo, no es pronosticable desde luego, un cierto tratamiento independiente del Derecho procesal del trabajo. La autonomía del proceso constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral material”.

La conexión entre derecho material y derecho procesal del Trabajo, que no cesa de ser destacada por doctrina y jurisprudencia, es también puesta de relieve por el Tribunal Constitucional Español. Así, la importante S.3/1983, de 25 de enero (Fund.Jur.III), sostiene que sirven a la finalidad del Derecho del Trabajo a saber, “un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección [...] de las

desigualdades fundamentales”--- “no sólo las normas sustantivas sino también las procesales, porque superando tendencias que creían que el Derecho procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo, resulta patente que ambas son realidades, actuando aquél como un instrumento más y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste”.

A la necesidad de instituir un específico Orden Social dentro de la unidad de la Jurisdicción, acompaña la necesidad de instituir un específico proceso (o un conjunto de específicos procesos) de carácter social o laboral: “por muy bueno y progresivo que fuera el proceso civil—escribió en 1972 RODRIGUEZ-PIÑERO, con palabras plenas de vigencia--- subsistiría la necesidad de órganos específicos y procedimientos simplificados y sumarios para la materia laboral”.

Quizá no sea aventurado pronosticar que en un futuro próximo el proceso (la solución jurisdiccional de los conflictos) cederá espacio a la acción de los medios jurídico - privados de solución de disidencias laborales, tradicionalmente más ágiles y expeditivas. Tal concurrencia de vías exigirá la continua readaptación del proceso, en busca de su máxima simplificación y eficacia.-

### **2.3. Principios del Procedimiento Laboral**

El proceso laboral es un complejo conjunto de actividades previstas por la ley, donde se desenvuelve la prestación jurisdiccional. Tales actividades corresponden de modo señalado al Juez o Tribunal, pero no sólo a él; también a las partes, sus representantes, los testigos y peritos, la procuraduría, y determinados órganos de la Administración Pública, como ser la inspectoría de Trabajo, cuando realizan actividades en el curso del proceso.

El proceso del trabajo que, como todo proceso, y más, como toda institución jurídica, obedecen a los principios básicos de justicia y seguridad; viene rigiéndose por principios peculiares, orientadores de su específica naturaleza y exigencia. Estos principios peculiares no constituyen, ciertamente, novedad; hace más de cuarenta años que GUASP reconocía en el proceso laboral (y no era él el primero

en advertirlo) la inspiración del “principio de oralidad, intermediación y concentración” y resaltaba que “no puede negarse desde luego que la justicia barata, rápida y sencilla, es esencial para el proceso del trabajo”.

En las legislaciones laborales se ocupaba en señalar la lentitud de los procesos laborales y se indicaba los llamados “los principios del proceso laboral”, se refiere a los de “intermediación, oralidad, concentración y celeridad”. Todos ellos sirven a la tutela procesal de los trabajadores y se configuran expresamente en la ley como criterios que han de seguir los Jueces y Tribunales del Orden Social en la interpretación y aplicación de las normas reguladoras de los procesos ordinarios y especiales del trabajo.

La idea de protección del trabajador es así, en efecto, la razón inspiradora de la legislación sustantiva y procesal del trabajo. El Tribunal Constitucional de España, ha salido al paso de la objeción según la cual la protección acentuada de una de las partes de una relación jurídica podría atentar contra el derecho constitucional a la igualdad; ha dicho el Alto Tribunal (por todas, S.14/1983, de 28 de febrero, Fund. Jur.II2) que la desigualdad entre trabajador y empresario en el proceso laboral a favor del primero, no hace quebrar el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Const., el cual “no establece un principio de igualdad absoluta”. Por el contrario, es oportuno buscar el establecimiento de la igualdad real a través de un diferente régimen jurídico, impuesto precisamente para hacer posible el principio de igualdad, lo que indudablemente acontece con la desigualdad originaria que mantienen el empresario y el trabajador [...] que precisamente trata de equilibrar el Derecho Laboral, con su ordenamiento jurídico, compensador e igualitario, a través de las normas sustantivas y también de las procesales [...], por lo que indudablemente se ajusta a la Constitución la finalidad tutiva o compensadora del Derecho Laboral, exigiendo e imponiendo un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador.

Bajo la bóveda, pues, de los principios de justicia y seguridad, moralizados en el ámbito de las relaciones laborales por el principio de tutela de la parte reputada

más débil, se despliegan los concretos principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad, a los que hay que añadir sin duda el de gratitud.

### **2.3.1. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN:**

El principio de inmediación aspira a la proximidad efectiva entre Juez y partes, y sus respectivas actuaciones, de modo que se asegure el más exacto conocimiento posible del supuesto litigio. Inmediación es, pues, la directa relación entre juzgador y partes, y la presencia personal de aquél en las fases de alegaciones y prueba; por ello, el mismo órgano judicial que conoce de un proceso ha decidirlo, hasta el punto de que si el Juez que presidió el acto de juicio no pudiera dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente.-

### **2.3.2. PRINCIPIO DE ORALIDAD**

El principio de oralidad (o, más exactamente, de predominio de la oralidad, pues pese a él los aspectos escriturarios no faltan en el proceso laboral) se contrapone al principio de formalización escrita dominante en el proceso civil tradicional y pretende simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones. La oralidad domina los actos de conciliación y juicio, con independencia de que, como es lógico, se documenten en acta.

### **2.3.3. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN**

El principio de concentración supone que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interruptivos: las actuaciones procesales se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica y todos los plazos y términos con la salvedad de los señalados para dictar las resoluciones judiciales y los demás establecidos específicamente en la leyes son perentorios e improrrogable.

Manifestación destacada del principio de concentración procesal es la regla de la no suspensión del proceso cuando hayan de conocerse y resolverse por la

juzgadora cuestión previa o prejudicial, las cuales han de ser decididas en la misma resolución que ponga en fin al proceso. La única excepción viene constituida por las cuestiones prejudiciales que se basan en falsedad documental cuando su solución sea “de todo indispensables” para resolver el asunto principal.-

#### **2.3.4. PRINCIPIO DE GRATUIDAD**

A estos cuatro principios inspiradores del proceso laboral mencionados expresamente, ha de añadirse desde luego el principio de gratuidad de la justicia laboral, que oportunamente incluía entre los principios clásicos del proceso laboral.

Dicha gratuidad aprovecha en todo caso a los trabajadores y a los beneficiarios del régimen público de Seguridad Social, respecto de los cuales y atendiendo al principio tutelar inspirador de todo el Derecho (sustantivo y procesal) del Trabajo, la ley parte implícitamente de una auténtica presunción *juris et de jure* de insuficiencia económica para hacer frente a los gastos de proceso. Ya el Tribunal Constitucional de España 114/1983, de 6 de diciembre (Fund. Jur. II.2), destacó “la presencia de presunciones legales de riqueza y pobreza, respectivamente, que de manera razonable se basan en la comprobada situación material de dichos pares (empresario y trabajador) y en la diferencia sustancial que manifiestan, que está plenamente justificada por regla general”.

Una vez más esta ante una manifestación del principio de tutela de la parte más débil de la relación jurídica, que se traduce en la desnivelación de una igualdad mecánica absoluta a favor del más necesitado de protección. La citada sentencia del Trib. Const.114/1983 (Fund. Jur. II.2.) dejó sentada la doctrina de que “debe partirse de la indudable condición diferente que manifiestan el empresario y el trabajador, en la que éste no se encuentra en situación de igualdad respecto a aquél, ya en el campo económico ya en el jurídico, porque la relación de trabajo que les obliga es de supremacía y respectiva subordinación jurídica, e incluso en el ámbito del proceso laboral, en donde el empresario dispone de mayor poder

sobre los actos procesales y sobre la prueba, por lo que en definitiva esa desigualdad real se compensa tuitivamente por el Derecho laboral estableciendo diversos principios que tienden a conseguir la igualdad favoreciendo a la parte más débil de la relación, siendo uno de ellos otorgar al trabajador la total gratuidad del proceso laboral para conseguir la efectiva justicia de sus derechos [...]”.

### **2.3.5. PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

En fin, y como ha sido apuntado, el principio de igualdad rige el proceso laboral, moderado “en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones del trabajador y empresario”. El entendimiento del principio de igualdad procesal como un principio limitado no es, evidentemente, nuevo; **GUASP** sentenció: “la igualdad absoluta no es aconsejable, y a veces ni siquiera posible”.

Dispone que los actos de comunicación se efectúen de forma que se garanticen el derecho a la defensa y los principios de igualdad y contradicción”.

### **2.3.6. PRINCIPIO DE CELERIDAD**

El principio de celeridad, en gran parte deriva de los principios anteriores, aspira a eliminar las trabas que para la tutela judicial efectiva supone una administración permisora de justicia. Como dice, pertenece a la esencia tradicional del proceso de trabajo el ser “ágil, rápido, formalista en lo imprescindible”, con lo que “ha facilitado el acceso a la prestación jurisdiccional”.- El Derecho adjetivo ha tendido a adecuarse a las exigencias del Derecho sustantivo (nueva y oportuna conexión entre el Derecho del Trabajo material y el procesal).

Con independencia de otras manifestaciones del principio de celeridad del proceso laboral así, la inexistencia de doble instancia, la rapidez que se imprime a los actos de comunicación establece que los órganos judiciales “rechazarían de oficio

en resolución las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria.

## **2.4. Principio Básico del Derecho Laboral.**

Como fuentes informales del Derecho del Trabajo, y según diversos tratadistas estos se consagran en los siguientes:

### **2.4.1. TUTELA Y PROTEGE:**

El Derecho Laboral es tutelar de los trabajadores, puesto que uno de los principales objetos, es el de compensar la desigualdad económica del mismo, otorgándole una protección jurídica preferente.

Esto se origina como un hecho de la aguda diferencia económica que separa a una clase de otra, se compense con un trato tutelar y protector, en el que el Estado no puede ser ajeno a los progresos que experimentan los pueblos y el principio del Derecho del Trabajo que nos ocupa. Todas las principales doctrinas mundiales conocidas en Derecho, otorgan el tutelaje y la protección al Derecho del Trabajo o Laboral.

Su finalidad principal es pues tutelar a quien presta trabajo pero lo es para todos, sin distinción de la clase de trabajo realizado y sin diferencias entre las personas que ponen su actividad subordinada bajo la dirección de un tercero.

### **2.4.2. INTANGIBILIDAD:**

En este principio de respecto a las normas o condiciones más beneficiosas para el trabajador.

En el resultado de que por ser mínimas las normas de un Código del Trabajo, se deben respetar las que rigen por otras disposiciones legales o costumbre, cuando son más favorables al trabajador. Las normas o condiciones beneficiosas deben ser inviolables. Es conocido también como el principio "In dubio pro - operario"

aplicación de la norma más favorable al trabajador. Se forma este principio en la finalidad del Derecho del Trabajo, de tutelar al trabajo como función social y por consiguiente al trabajador sujeto directo de la relación laboral.

Algunos Códigos de Centro América reconoce el principio de intangibilidad, así por Ejemplo: El del Salvador, en su Arto. 13 expresa: “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las Normas Legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndose por tal aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios”. Actualmente nuestra legislación laboral consagra este principio en su acápite VIII “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador”.

### **2.4.3. IRRENUNCIABILIDAD A LOS DERECHOS:**

En el derecho común existe la regla general de la vigencia de la renuncia, mientras en el Derecho del Trabajo, sucede lo contrario, ya que para estas normas, la regla general dejo de existir:

Actualmente nuestra Legislación Laboral consagra este “Principio en los Títulos Preliminar “PRINCIPIOS FUNDAMENTALES” acápite IV “Los derechos reconocidos en este Código son Irrenunciables”.

Tiende con este mismo espíritu protector que impulsa al proteccionismo jurídico, a considerar irrenunciables los Derechos que el Código del Trabajo otorga. Y esto es muy natural y lógico en vista del peligro que siempre asecha al trabajador, a quien no podemos culpar de que por razones de orden económico contrate condiciones de trabajo injustas y ajenas a la ley; por eso al suplir la deficiencia del trabajador con la irrenunciabilidad, le resguarda sus Derechos de una manera eficaz.



Es de desearse que con la tendencia de implantar en la ley fundamental, en la Constitución Política de la República, las llamadas “Garantías Sociales”, se establezcan en primer orden, este principio de la irrenunciabilidad.

**2.4.4. INAMOVILIDAD LABORAL:** Existe la tendencia de que el trabajador en la Empresa o compañía, en la función profesional y al lugar del trabajo, sea considerado como inamovible. Es muy justa y merece tomarse en consideración.

Cuán fácil resulta la burla a los principios del Derecho Laboral y a la Justicia social, cuando el empleador injustamente, no trata de convencerse en su trabajo al trabajador que reclama su Derecho, sino por el contrario, hace todo lo posible por salir de quienes a su modo de ver, le son perjudiciales, sin observar que son aquellos que le están dando la norma para no tener problemas futuras y ser justos en su trato, recibiendo una productividad de mano de obra más bonancible.

El Derecho Laboral tiende especialmente a la inamovilidad como base y característica fundamental de protección para el que la necesite.

Nuestro Código de Trabajo, consagra este principio en su Arto. 31 “Por mutuo acuerdo el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza, de forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, salario o de algún derecho laboral”, Y en el Arto. 32 “En situaciones de emergencia, para evitar la paralización de las labores u otras consecuencias, así como graves perjuicios económicos, podrá efectuarse traslado provisional del trabajador, sin que dicho traslado pueda exceder del periodo de emergencia, implicar perjuicio salarial, cambio de la relación laboral”. Que ahora el empleador no podrá ordenar de manera unilateral esta disposición a veces arbitrarias por el empleador al trasladar un trabajador sin existir fundamento para ello, por eso es que este principio es de tanta utilidad, el cual propone dar mayor vigor y realidad al nuevo derecho; inamovilidad de directivos sindicales, el empleador público y privado.

**2.4.5. DE LA GRATUIDAD:** Este principio se tiende amparar al que no tiene posibilidad económica de cubrir su gestión. En nuestra legislación lo consagra en el Arto 266 inc. a) “gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo”.

Es muy justa y lógica esta característica fundamentalmente, si partimos del punto de vista protector de la ley laboral.

**2.4.6. DINAMISMO:** Es algo esencial en el Derecho Laboral. Al hablar de la intangibilidad; la tendencia de este derecho es de ir mejorando poco a poco y superando las garantías mínimas recibidas; es decir, que requiere de irse acomodando a las exigencias al ambiente y los nuevos cambios que este sufre; en una etapa de modernización.

**2.4.7. NECESIDAD E IMPERATIVISMO:** El Derecho Laboral es de aplicación forzosa, la cual es absolutamente necesaria en vista de que muchas evasivas pueden presentarse a su aplicación, no debiendo existir tales.

Tienen carácter imperativo, es decir no se trata del “imperium” que es condición esencial de todo Derecho para su efectivo cumplimiento, sino en el sentido de que las normas laborales tienden a la promoción de las relaciones laborales limitando en cierto modo la voluntad de los contratantes en cuanto a distintos aspectos de aquella formación de contrato, condiciones de trabajo.

**2.4.8. REALISMO Y OBJETIVISMO:** Se asegura que es un Derecho realista porque estudia al hombre en la realidad con que aparece en el cuadro social, es decir, en su posición económica, como analfabeta, etc. Y en presencia ante el otro hombre, el que tiene instrucción, condiciones económicas superiores al trabajador.

Para resolver un conflicto entre estas dos partes, es necesario e indispensable un enfoque de las mismas bajo sus reales aspectos.

Es también altamente objetivo, porque al resolver los problemas que surgen de orden social, lo debe hacer a base de HECHOS CONCRETOS, TANGIBLES Y OBJETIVOS.

**2.4.9. LIMITACION DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD;** Este principio fundamentalmente que enumeramos como “limitación de la autonomía de la voluntad” es una diferencia de los dos Derechos: el laboral y el común.

Este principio supone que las partes al contratar tienen tal libertad para hacerlo, que no condicionan su voluntad a los factores del medio, ni a las desigualdades que rigen en el mismo medio; por lo que es un derecho altamente realista, deberá sujetarse el Derecho Laboral a los factores y desigualdades del medio; por ello también suelen ser sus derechos irrenunciables, en atención a como pudo llegar y bajo que formas lo pueden hacer, al comparecer a firmar un contrato la parte trabajadora.

**2.4.10. DEL DERECHO PÚBLICO:** El Derecho Laboral es una rama del Derecho Público, por lo que en su aplicación, el interés privado, debe ceder ante el interés social o colectivo, por lo que no existe dudas que el Derecho Laboral deba ser considerado como rama del Derecho Público.

Todos los estudiosos de la materia están de acuerdo con ello por la índole político – social y económico – político del problema, en las cuales se ve el claro interés general y público y una protección mucho mayor que en los problemas de índole propia del Derecho Privado.

**2.4.11. AUTONOMÍA:** La autonomía como disciplina jurídica, tiene su contenido propio y principios particulares derivados de la evolución. De simples leyes varias

sobre aspectos de la materia, por ejemplo: Leyes de menores, mujeres, accidentes, etc. Ha pasado a constituir un conjunto orgánico de principios y de disposiciones normativas que originan un determinado aspecto de las relaciones humanas, el trabajo subordinado, lo que obedece a principios particulares que contribuyen a darle autonomía. Comprende también en la necesidad de darle una jurisdicción propia, una justicia especial del trabajo, con organismos administrativos y judiciales propios.

**2.4.12. DEL RENDIMIENTO:** Si se tutela al laborante, este debe corresponder en forma efectiva y productora en beneficio de quien paga el trabajo y también de la colectividad que requiere el mayor esfuerzo de todos.

Si la sociedad obliga al empresario a pagar salario justo y otorgar condiciones dignas de trabajo, es lógico que el cumplimiento de estas obligaciones se vea compensado con un esfuerzo realizado con un mínimo de diligencia humana, pues lo contrario implica tutelar al trabajador para reconocerle el derecho de obrar con negligencia en perjuicio del empleador y de la colectividad.

### **2.5. Principios del Procedimiento Laboral en Nicaragua**

En lo laboral, la perentoriedad en las decisiones sobre los derechos materiales fundamentales de las pretensiones debatidas en los procesos de trabajo y la debilidad económica de al menos una de las partes, quizás de ambas, exigen vencer obstáculos para que efectivamente nadie renuncie al ejercicio de sus derechos y que a su vez el medio para resolver los conflictos pueda tener lugar sin dispendio ni demora excesiva.

Todo lo anterior nos fija como caracteres que debe tener y se viene exigiendo, que los procesos de trabajo deben ser procesos abiertos, ágiles y rápidos.

En la medida y como directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios, ha surgido el proceso laboral el cual constituye un proceso civil especial que responde en esencial a las reglas propias del juicio civil verbal. Se caracteriza por ser un medio ágil, rápido, formalista en lo imprescindible y que facilita el acceso a la prestación jurisdiccional, concebida en función de búsqueda de la verdad material, como objetivo central del mismo.

Todos los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes principios (Acuerdo ministerial No.J.C.H.J-019-12-08, relativo al procedimiento administrativo oral, aprobado el 10 de Diciembre de 2008 y publicado en la Gaceta No. 237 del 12 de Diciembre, 2008); artículo 266 del Ct.

- a) Gratuidad
- b) Oralidad
- c) Inmediación
- d) Publicidad
- e) Impulsión de Oficio
- f) Concentración de prueba
- g) Lealtad procesal y Buena Fe.
- h) Celeridad
- i) Conciliación
- j) Ultrapetitividad
- k) Carácter Inquisitivo

### **2.5.1. PRINCIPIO DE GRATUIDAD**

Consiste en tramitar gratuitamente los procedimientos judiciales o administrativos derivados de normas o disposiciones del Derecho del Trabajo.

Ya hemos visto que el principio de gratuidad es una manifestación de la necesidad de mantener la igualdad de las partes en el proceso, que como aclara la sentencia

antes citada del Tribunal Constitucional Española se basa en la comprobada situación material de empresario y trabajador.

Este principio aparece recogido en la Constitución en el art. 165 en el que se afirma “La justicia en Nicaragua es gratuita”.- Sin embargo, este principio general, tal y como lo refleja la Constitución debe entenderse en sus justos términos.

Así el Dr. Aníbal Solórzano Reñazco en sus Prolegómenos del Código de Procedimiento Civil comentado, dice: “más este principio no implica que los litigantes no tengan que desembolsar nada en la prosecución de sus demandas ; sino que los jueces, secretarios o empleados de los Tribunales no pueden exigir o recibir de aquellos, como salario. La ley estima como soborno esos actos y los sanciona. Aparte el Estado está obligado a pagar a sus jueces y la administración de justicia es gratuita, so pena de denegación de justicia”.

El Código de Trabajo se refiere a la gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites procesales, como uno de los principios del procedimiento laboral en el arto. 266 inc., a), CT.

Naturalmente ello supone, conforme al art. 165 Cn. que la administración de justicia no cobrará nada por las actuaciones y trámites que debe realizar.

Pero además, y en cuanto viene reconocido expresamente en el citado artículo 266 inc. a), CT. Y en otros muchos artículos tienen una serie de manifestaciones concretas, aunque referiremos de inicio el contenido en específico:

### **Manifestaciones de este principio:**

- El trabajador goza de beneficio de gratuidad.
- No se usa papel sellado.
- No se requiere para litigar el patrocinio de un abogado.
- No hay garantías de costas.

- En ciertos casos hay derechos de asistencia jurídica gratuita.
- Exención de depósitos.

### **Concepto legal:**

Gratuidad de todas las actuaciones en los juicios: trámite del trabajo. Art.266 inc. a., C.T.

**Algunos criterios del procedimiento laboral positivo nicaragüense que lo contiene. Código del Trabajo 283, 284, 305, 307, 325.**

- Cuando faltare la persona a quien corresponda la representación o la asistencia y existan razones de ausencia, el juez nombrará un representante que asista al incapaz, a la persona jurídica o a la unión, asociación o comité reconocido, hasta que concurra aquel a quien corresponda la representación o la asistencia.
- Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario nombrado por el juez.
- El mandato puede extenderse por medio de escrito presentado al Juez firmado por el propio interesado, o por acta levantada ante el respectivo tribunal. Sólo los abogados pueden actuar como mandatarios.
- Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su representación en la primera gestión o comparecencia.

No es necesaria la intervención de asesorar en estos juicios; sin embargo, si las partes se hicieran asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicios;
- b) Los dirigentes sindicales, debidamente acreditados por su organización; y
- c) Los estudiantes de Derecho que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo y en todo caso autorizados por la respectiva Facultad de Derecho y bajo su dirección y control.

- En asuntos de trabajo, no será necesario depositar alguno en dinero para recusar.

La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener los requisitos siguientes:

- a) La designación del juez ante quien se interpone;
  - b) El nombre y apellido del demandante, su edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
  - c) Si se demandaren a una persona jurídica, se expresará
  - d) La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;
  - e) El objeto, de la demanda , es decir, lo que se pide o reclama, determinado con la mayor precisión posible;
  - f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea;
  - g) La firma del demandante o de la persona que firma a su ruego, si no sabe o no puede afirmar.
- La demanda escrita se acompañará de un duplicado, el que será entregado a la parte demandada al momento de notificarla.
  - No hay lugar a exigir que se rinda fianza de costas cualquiera que sea la cuantía de la demanda.

### **COMENTARIO:**

La primera manifestación concreta del principio de gratuidad es que en el proceso laboral no se usa papel sellado. Con ello se elimina de entrada una posible carga al trabajador demandante que podría complicar notablemente su acceso a la justicia en especial en asuntos de tramitación compleja o ver cómo suben los gastos si el empresario valiéndose de incidentes procura alargar el trámite.

En el art. 283 se permite a las partes comparecer y gestionar personalmente sus intereses, con lo que se evitan los costos que supone el tener que nominar a alguien que los represente en las actuaciones procesales. Del mismo modo si necesitase o decidiese nombrar a un mandatario podrá hacerlo directamente ante



el Juez simplemente presentando un escrito, presentación que para reunir todas las garantías de fiabilidad debe hacerse personalmente, o por comparecencia ante el Juez que levantará acta de la que quedará constancia (apoderamiento apud acta). Con ello se evitan los gastos que supone el acudir a la notaria.

El art. 284 contribuye al principio de gratuidad permitiendo que las partes recurran para que les asesore, a dirigentes sindicales o a estudiantes de Derecho que reúnan las condiciones que fija el artículo, cuyos honorarios siempre serán más bajos o inexistentes.

También permite el asesoramiento por abogados, entendiéndose que es simplemente un asesor, no necesariamente un representante, aunque puede reunir en su persona las dos condiciones si expresamente se le ha otorgado un poder para ello. Estos asesores, si sólo son asesores, nunca representarán a la parte, por lo que está siempre deberá comparecer formalmente, y se limitarán a las funciones propias de un asesor, interviniendo en el trámite de conciliación y práctica de pruebas, aconsejando y dirigiendo en el mismo acto a la parte asesorada.

Debe tenerse en cuenta que según el art. 283 solamente puede ser mandatario el abogado.

En establecer en el art.305 que para recusar en asuntos de trabajo, no será necesario depósito alguno, responde el principio de gratuidad y el mismo tratamiento recibe el que se exonere de rendir fianza de costas independientemente de la cuantía de la demanda, según prevé el art. 325.

El que se puede formular verbalmente la demanda (art.307) así como el que las preguntas a los testigos se realicen sin sujetarse a interrogatorio escrito, (art.337) contribuye a simplificar el procedimiento de forma que la parte no se ve obligada a acudir para estos actos a un asesor legal que tenga conocimientos suficiente para llenar los requisitos exigidos legalmente, y ello supone que no deba desembolsarse cantidad alguna por estos conceptos.

Una posible quiebra de este principio es el hecho de que el ejecutante deba hacer frente a las costas de la publicación del cartel en un medio de comunicación escrito (art.367).

En general todos los preceptos referidos a la celeridad, e incluso los relativos a la oralidad, suponen una simplificación del proceso y con ello unos menores costos para las partes.

### **2.5.2. PRINCIPIO DE ORALIDAD**

Naturalmente el principio de oralidad significa, en primer lugar, que en los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito como modo de expresión y comunicación entre los diferentes sujetos que intervienen en el proceso. Ahora bien, si tradicionalmente se ha venido sosteniendo que el elemento base para diferenciar un procedimiento oral de otro escrito se centraba en la manera de aportar las partes los hechos al proceso, de formular la pretensión, hoy no cabe admitir que existe un momento clave y determinante. La existencia de este momento conducirá a que un proceso en que la demanda y la contestación se realizarán por escrito, pero en el que todos los demás actos fueran orales, hubiera de ser calificado de escrito y negaría a muchos procesos la condición de orales (Montero Aroca).

Un proceso tiene un procedimiento oral desde nuestra perspectiva simplemente cuando predominan los actos con esa forma. Ese procedimiento no puede impedir la existencia de actos escritos sea cual fuere el contenido de éstos. Paradójicamente resultará así que probablemente este elemento es el que menos sirve para caracterizar un procedimiento de oral, y de ahí la importancia de lo siguiente.

Si hubiera que destacar algo que normalmente caracteriza el procedimiento oral, diríamos que esta clase de procedimiento suele acabar con una audiencia oral en la cual el Juez se pone en relación directa con las pruebas personales (testigos y peritos) y con las partes, sin perjuicio de que esa audiencia haya sido preparada

por una serie de actos escritos, en los cuales incluso puede haberse interpuesto la pretensión. (Montero Aroca comentarios de la ley de Procedimiento Laboral).

No hay procedimiento exclusivamente oral o exclusivamente escrito. Hablar de un procedimiento mixto, es hacer uso de una expresión equívoca: en todo proceso moderno el procedimiento es mixto; es el predominio de la palabra hablada o de la palabra escrita, en las fases principales de la contienda judicial, lo que ubica el sistema en uno u otro tipo de procedimiento.

La escritura es siempre necesaria y desempeña un doble papel en el procedimiento oral: 1º Prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las pruebas pre constituidas y las deducciones antagónicas de los litigantes, sintetizando en suma lo que en la técnica procesal se denomina fase postulatoria; y 2º ) Documenta en general todos los pasos y elementos de importancia para la causa, en particular todo cuando pasa en la audiencia, como son los apuntes que toman los jueces durante la sustanciación de la causa, las actas, etc. (Enciclopedia Jurídica Omeba, Procedimiento Oral).

### **Manifestaciones de este principio**

- Las partes hacen sus alegaciones en forma verbal.
- La mayoría de las gestiones de las partes pueden plantearse en forma verbal ante el Juez quien deberá levantar el acta.

### **CONCEPTO LEGAL:**

Oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites; (arto. 266 inco) CT.

**Algunos criterios del procedimiento laboral positivo nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo.283-307-309; 323, 337, 341,352.**

- Cuando faltare la persona a quien corresponda la representación o la asistencia y existan razones de ausencia, el Juez nombrará un representante que asista al incapaz, a la persona jurídica o a la unión, asociación o comité reconocido, hasta que concurra aquel a quien corresponda la presentación o la asistencia.
- Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario nombrado por el Juez.
- El mandato puede extenderse por medio de escrito presentado al Juez firmado por el propio interesado, o por acta levantada ante el respectivo tribunal. Sólo los abogados pueden actuar como mandatario.
- Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su representación en la primera gestión o comparecencia.

La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener los requisitos siguientes:

- a) La designación del juez ante quien se interpone;
- b) El nombre y apellido del demandante, su edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones.
- c) Si se demandará a una persona jurídica, se expresarán los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal;
- d) La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;
- e) El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama, determinado con la mayor precisión posible;
- f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea;
- g) La firma del demandante o de la persona que firma a su ruego, si no sabe o no puede firmar.

La demanda escrita se acompañará de un duplicado, el que será entregado a la parte demandada al momento de notificarla.

Si la demanda se interpone verbalmente, la autoridad laboral levantará acta llenando los requisitos señalados en el artículo anterior. Si el demandante estuviera impedido o no supiera firmar, se hará constar esta circunstancia.

Si la demanda presentada no contuviera los requisitos enumerados en el artículo 307 de esta Sección, el juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma verbal, si así lo deseara.

Concurriendo las partes al trámite conciliatorio, éste se desarrollará así:

- a) La autoridad leerá en voz alta la demanda.
  - b) A continuación, actuando la autoridad como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento que la autoridad considere oportuno;
  - c) La autoridad hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitará a que propongan una forma de arreglo.
- De lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán la autoridad, los comparecientes y el secretario. Si los comparecientes no quisieran o pudieran firmar, se hará constar en ella.
  - Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.
  - Podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.
  - En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que deben levantarse y firmarse.

- La apelación se interpondrá en el acto de la respectiva notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes. En el momento de notificar la resolución, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en ese mismo acto o en el plazo citado.

### COMENTARIO

A la vista del análisis de los artículos citados y pese al reconocimiento en el **(art.266 inc. b) C.T.)** Del principio de oralidad, podemos comprobar cómo este principio no siempre se cumple y por ello se hace necesario revisar cada uno de los trámites o fases del procedimiento para ver si en él predomina la escritura o la oralidad.

Así, el mandato, según el art. 283 puede extenderse por medio de escrito o verbalmente documentándose por medio de un acta levantada por el Juez o Tribunal.

La demanda puede ser verbal o escrita, según el art. 307, aunque siempre deberá reunir los requisitos previstos en ese precepto, por lo que si se formula oralmente, será el Juez el encargado de levantar acta llenando esos requisitos (art. 305).

La subsanación de la demanda ordenada por el Juez por no reunir los requisitos del art. 307 podrá ser verbal si el interesado así lo deseara, en cuyo caso, aunque el artículo no lo dice expresamente, es evidente que debe levantarse acta y reforma de la demanda prevista en el art. 311.

El Código del Trabajo no determina la forma en la que debe realizarse la contestación a la demanda, limitándose a indicar cuál debe ser el contenido de la misma en el art. 313. Sin embargo, debe entenderse que puede realizarse de forma escrita o verbal y ello debido a que la oralidad es un principio inspirado del procedimiento y que, no estando prohibida expresamente la forma verbal, debe admitirse. Pero además si al demandante se le permite formular la demanda de

forma verbal el principio de igualdad obliga a que el demandante también se le conceda esta posibilidad, en cuyo caso la contestación se documentará mediante acta.

En el trámite conciliatorio es evidente que rige con todas sus consecuencias, el principio de oralidad, pues el Juez lee la demanda y actuando como moderador preside un debate entre las partes en el que verbalmente aducen sus razones. El Juez resume objetivamente el caso e invita a un arreglo. De todo ello se levantará acta (**art. 323**).

En la fase probatoria regirá uno u otro principio según el medio de prueba del que las partes se valgan, pero en caso de dudas siempre debemos acudir al principio de la oralidad.

No hay duda de que rige el principio de escritura en la prueba documental (**art.332**) y el dictamen de peritos (**art. 343**). Sin embargo, la oralidad debe practicarse de la declaración de testigos (**art.337**), inspección judicial (**art. 341**) y también la prueba pericial si el informe se lleva a cabo verbalmente, levantando acta como ocurre cuando el informe pericial se realiza en la misma inspección judicial (**art. 341**).

Las especiales características del procedimiento laboral aconsejan que las partes formulen sus preguntas verbalmente, tanto a los testigos como a la contraparte (absolución de posiciones) aunque se debe levantar el acta correspondiente, en la que de forma sucinta, pero suficiente se reflejará cada pregunta y la respuesta.

Aunque el art. 339 párrafo 2º se refiere sólo a los interrogatorios de la parte, debe considerarse la convivencia de su aplicación a la declaración de testigos, a la vista de los principios inspiradores del procedimiento laboral y según iremos viendo con detalle.

El Juez debe velar porque el interrogatorio sea sencillo, claro (es decir comprensible por el testigo o la parte a la que va dirigido, teniendo en cuenta su nivel cultural), desprovisto de mayores formalismos o actos rituales que pudieran intimidar o inducir a error a la parte absolvente o al testigo. Solo así el Juez se convierte en un garante de los derechos de forma efectiva, como exige el art. **160 de la Cn.**

En el **art. 352 C.T.** se permite a las partes apelar verbalmente en el mismo acto de la notificación o en el plazo de tres días, siendo obligación del notificador advertir a las partes de esta posibilidad de acudir a la oralidad.

### **2.5.3 PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN (art. 266 C.T.)**

Consiste en realizar las actuaciones procesales, especialmente alegaciones y pruebas, ante el órgano judicial. Es éste quien debe entrar en relación directa y personal con las partes, el objeto del litigio y el material probatorio.

Consiste en suplir y corregir el Juez las omisiones en que incurran los litigantes al citar o alegar el derecho, quien no está vinculado por dichos errores u omisiones.

Dice el Profesor Montero Aroca; que la oralidad implica la inmediación, es decir, la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso, sin que exista entre ellos elementos interpuesto. Esta exigencia es particularmente importante en relación a las pruebas, hasta el extremo de que normalmente se ha venido concibiendo la inmediación solamente como la exigencia de que el Juez que ha de pronunciar la sentencia, haya asistido a la práctica de las pruebas.

Por lo tanto, el Juez debe asistir al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, entrar en relación directa con las partes, con los peritos y con los objetos del juicio, de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas a base de la inmediata impresión recibida en ello, y no en base a la relación ajena.



El principio de la inmediación se halla íntimamente vinculado con la oralidad, en cuanto, sólo en el procedimiento oral puede ser plena y eficazmente aplicada.

No es suficiente con que el Juez conozca el acto que se supone que debía recibir de forma inmediata mediante la documentación del mismo, pues con ello se falsea el mandato legal y propicio de una estructura esencialmente escrita eliminando toda sospecha de oralidad.

En la valoración de este principio, debe pasar a un segundo plano la noción de la inmediación judicial como presupuesto de valoración de la prueba, pues la función documental de las actas en el proceso, permite a cualquier Juez valorar las pruebas y dictar sentencia con pleno conocimiento del debate litigioso.

En su sentido principal, todo juez debe entender la inmediación como presencia garante de los derechos de las partes en la práctica de la prueba. En este sentido de interpretación genera como primera consecuencia que no se trata de un deber estatutario simplemente, sino que supone realzar la posición del Juez en su función de garante de los derechos fundamentales de las partes en el proceso, que como hemos visto, si se refleja en el artículo 160 de la Constitución de Nicaragua.

Otras consecuencia que deriva de forma directa de esta interpretación, es que la intervención judicial en la práctica de las pruebas implica un incremento de la actividad oral del proceso, pues aunque se documente, no deja de tratarse de un acto oral y público, presidido por el Juez y que exige de este ecuanimidad para que el desarrollo de la prueba deba ejecutarse equilibradamente entre las partes y que está en directa relación con la imparcialidad del Juez y la necesaria salvaguardia de los derechos de defensa y audiencia, así como el principio de igualdad de armas en el proceso.

Finalmente como última consecuencia, la presencia judicial impedirá la alegación y declaración de nulidad del proceso ante una solicitud en tal sentido que las partes presenten a los Tribunales de Apelación, de forma que en ningún caso se puede perjudicar el proceso.

Todas estas consecuencias se completan necesariamente con la función secundaria, pero de gran trascendencia como, es que la intermediación permite al Juez una mejor valoración de la prueba practicada, así como intervenir en la misma para alcanzar un mayor grado de conocimiento de las cuestiones debatidas y en consecuencia estar en mejores condiciones a la hora de dictar sentencia.

Todo este planteamiento no puede ser considerado como teórico, pues es evidente que este principio tiene plena concreción en el derecho procesal civil nacional. En tal sentido el **artículo 186 del Pr.**, es tajante al señalar que los Jueces y Magistrados recibirán por sí las declaraciones y presidirán todas las diligencias de prueba. El principio de Justicia así lo exige. Solo la actuación del Juez con la ayuda de las partes puede dar sentido a la actividad probatoria y puede dar ocasión al Juez de dictar sentencia cuando se lo pidan las partes, sobre lo que las partes le hayan pedido y con la absoluta certeza de que ha obtenido la verdad sobre los hechos enjuiciados.- La prueba en el Proceso Civil. Miguel Ángel de la Rosa (Módulo Instruccional), Escuela Judicial de Nicaragua.

Es cierto que la Constitución Política, no alude expresamente a este principio pero es evidente que el Juez para juzgar dando cumplimiento a lo dispuesto en el **art. 159 Cnl.** debe tener elementos suficientes conocidos por él mismo y no por otras personas y, además, y como ya se ha indicado, la intermediación supone una garantía para los derechos de los ciudadanos, garantía, protección y tutela expresamente encomendada a la administración de justicia en el **art. 160 Cn.**

**Manifestaciones de este principio:**

- El juez oye a los peritos.
- El juez oye al confesante.
- El juez oye a los expertos en la inspección ocular.
- El juez está presente en las Audiencias de testigos.
- El juez está presente en la Inspección Judicial.

**Concepto Legal:**

Inmediación, es la presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado; **(art. 266 inco c), C.T.)**.

**Algunas consideraciones del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo.- artículo 308-309; 323-328; 337-339; 341.**

- Si la demanda se interpone verbalmente la autoridad laboral levantará acta llenando los requisitos señalados en el artículo anterior.
- Si el demandante estuviera impedido o no supiera firmar, se hará constar esta circunstancia.
- Si la demanda presentada no contuviera los requisitos enumerados en el artículo 307 de esa Sección, el juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma conveniente. La subsanación la hará el interesado en forma verbal, si así lo deseara.

Concurriendo las partes al trámite conciliatorio, éste se desarrollará así:

- a) La autoridad leerá en voz alta la demanda;
- b) A continuación, actuando la autoridad como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento que la autoridad considere oportuno;

c) La autoridad hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la convivencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitará a que propongan una forma de arreglo.

- De lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán la autoridad, los comparecientes y el secretario. Si los comparecientes no quisieran o pudieran firmar, se hará constar en ella.
- Las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, o por su requisitoria, salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.
- Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.
- Los interrogatorios podrán referirse a recaer sobre hechos personales o propios del absolvente.
- Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que puedan intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objeto de debate.
- Podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.
- En la inspección; las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que debe levantarse y firmarse.

### **COMENTARIO:**

Al estudiar el principio de oralidad ya hemos visto como la demanda puede interponerse verbalmente (**art.308**), interposición que sólo puede hacerse ante el

juez pues sólo a él le corresponde, según el citado **art. 308**, llenar los requisitos señalados en el **art. 307**. La expresión utilizada en el **art.308**, es “**la autoridad laboral levantará acta**”, de donde se deduce que contiene un mandato imperativo (levantará), mandato al que no puede sustentarse dejando esta función en manos de los secretarios o cualquier otro funcionario judicial.

Del contenido del **art. 309** se deduce que también es el juez y sólo él, quien tiene la obligación de: 1º examinar la demanda, tanto la interpuesta por escrito como la verbal, para saber si se dan en la misma todos los requisitos que necesariamente debe contener, según el art. 307; y 2º ordenar la subsanación de omisiones, puntualizándolas en formas convenientes.

Admitida la contestación a la demanda en forma verbal, según se ha visto al principio de oralidad, corresponderá al juez recibir personalmente esa contestación documentándola en la correspondiente acta con todos los requisitos legalmente previstos.

Sólo el juez puede y debe presidir el trámite conciliatorio previsto en el **art. 323** del Código del Trabajo.

Ya hemos visto como es quien debe leer en voz alta la demanda. Sólo el juez puede actuar como moderador y esto es así porque sólo él puede actuar como moderador, en base al estudio de la demanda y de la contestación del demandado, elementos suficientes y cuantificación jurídica, para dirigir el debate entre las partes, haciéndoles ver en qué punto existe conformidad o acuerdo, cuales son en los que las partes divergen.

Sólo él tiene capacidad para hacer un resumen objetivo del caso, si efectivamente ha estudiado la demanda y la contestación y ha moderado el debate, y sólo él tiene, en base a su independencia e imparcialidad, fuerza moral suficiente para hacer ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma

amigable, invitándoles, nunca coaccionando, presionando, forzando o prejuzgando, a proponer una forma de arreglo.

Ya hemos visto como la inmediación es particularmente importante en relación a la prueba y en este sentido debemos tener en cuenta que el **art. 328** expresamente ordena que las pruebas se produzcan ante la autoridad laboral. Este artículo, encuadrado sistemáticamente en la Sección IV del Título V, que lleva por título pruebas, es de aplicación a todos los medios de prueba, regulados con detalle en la Sección V, aún cuando expresamente sólo se mencione la necesaria presencia del juez, en relación con la prueba testifical en el **art. 337** y con la inspección judicial en el **art. 341**.

Sólo el Juez que personalmente asista al desarrollo de la prueba y no delegue en otros funcionarios, conocerá de primera mano los documentos que se aportan, las respuestas que dan los testigos y las partes, apreciando su fiabilidad, firmeza de las declaraciones y grado de conocimientos de los hechos, observará por sí mismo el objeto de la inspección (personas, lugares, casos, bienes y condiciones de trabajo) y recibirá las observaciones de las partes y el dictamen de los peritos.

Sólo si cumple con el principio de inmediación estarán en condiciones de valorar la prueba, apreciándola en su conjunto; conforme a las reglas de la sana crítica y podrá motivar y fundamentar la sentencia indicando qué le ha llevado a adoptar una u otra decisión.

### **2.5.4. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD**

Consiste en dar a conocer los actos procesales incluso a quienes no sean partes en el proceso.

La necesidad de que un proceso sea público impone que en su estructura exista un sistema adecuado de comunicación y de notificación interna de las actuaciones judiciales. Ello quiere decir que debe existir un órgano de comunicación y

notificación, unos medios que hagan posible esa comunicación y notificación de los actos procesales y la fijación de los sujetos que en todo caso serán los receptores de la comunicación y de la notificación.

En consecuencia el principio de publicidad se desarrolla en un doble ámbito: interno y externo. La publicidad interna, o desarrollada dentro del proceso, implica que para las partes no existen eficazmente los actos procesales que no le hayan sido notificados.

Por su parte, la publicidad externa, que supone un mecanismo procesal estructurado en forma tal que sus actos principales puedan ser conocidos por la generalidad de la ciudadanía, afecta a la publicidad de los actos de prueba, de las conclusiones, de la sentencia e impone un sistema que haga posible los testimonios y las certificaciones de todos los actos procesales. A su vez, la publicidad externa implica el derecho de todos los ciudadanos a presenciar las actuaciones judiciales, si bien este principio debe ser matizado, en el sentido de que tal conocimiento público debe recaer no sobre la totalidad de los actos procesales, sino solo con relación a aquellas actuaciones públicas.

Fuera de ello, el principio de publicidad no tiene otra limitación que la derivada de la normativa legal, en los casos en los que ésta restringe la publicidad de las actuaciones.

Este principio general es objeto de amplio tratamiento en la Ley Orgánica del Poder Judicial de Nicaragua, al prever el mismo en sus artículos 101, 102 y 104.

El principio de publicidad supone una garantía para el ciudadano frente al proceso totalmente escrito y secreto, propio del proceso inquisitorial, el que todo se oculta, a finales del siglo XVIII, como una garantía o freno a posibles manipulaciones de quienes administraban justicia, surge el principio de publicidad como medio para el fortalecimiento de la confianza del pueblo en los Tribunales y como instrumento de control de la justicia.

Como consecuencia el derecho a ser juzgado mediante un proceso público y ante un Tribunal imparcial pasó a plasmarse en la parte dogmática de las constituciones.

La Constitución Nicaragüense se refiere expresamente a este principio en el Art. 165 y no podía ser de otra forma pues Nicaragua es un estado democrático de derecho, residiendo la soberanía en el pueblo, lo que significa que nada debe permanecer oculto o secreto, teniendo derecho los ciudadanos a conocer la forma en que se conducen los poderes del Estado, pues, además el art. 158, establece que la justicia emana del pueblo.

En el momento actual son varios y distintos los conceptos y clasificaciones doctrinales sentadas en torno a la publicidad del procedimiento. Conjugando las notas esenciales de todas ellas se puede afirmar que la publicidad en el proceso contemporáneo ha de serlo tanto frente a las partes como a terceros.

### **Manifestaciones de este principio:**

- Los actos procesales se efectúan con notificaciones o conocimientos de parte contraria.
- No sólo las partes sino también los terceros ajenos al proceso y, en general cualquier ciudadano, debe tener acceso al conocimiento de las actuaciones judiciales.

### **Concepto legal:**

Publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el Juez competente; **(art. 266 inco. d) C.T.)**



**Algunas consideraciones del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo., artículos 285-288; 352,355-356, 357, 333, 339. 341, 343, 386.**

- La notificación al demandado se hará en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda. No estando presente, se le dejará la copia y cédula con cualquier persona que allí residiere, siempre que fuere mayor de quince años de edad, o al vecino más próximo que fuere habido. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la cédula en la puerta de la casa o local.
- Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la cédula, cuando fuere hecha en el lugar de trabajo, sólo podrá hacerse personalmente.
- La persona a quien se entregare la cédula, deberá firmar el recibo si quisiera y pudiere. El encargado de practicar la diligencia deberá hacer constar en el expediente la forma en que llevó a cabo la primera notificación, expresando además el lugar en que la verificó, con indicación de la fecha y de la hora, al menos aproximada.

La cédula de esta primera notificación deberá contener:

- a) La expresión de la naturaleza y objeto de litigio o asunto y el nombre y apellidos de los siguientes;
  - b) El nombre y apellidos de la persona a quien debe hacerse la notificación;
  - c) Copia literal del auto, resolución o parte resolutive de la sentencia que deba notificarse;
  - d) La expresión del lugar, fecha y hora de notificación; y
  - e) La firma del notificador con expresión de su cargo.
- En el caso que el demandado no hubiere señalado casa para oír notificaciones las siguientes correrán pasado el término de cuarenta y ocho horas después de decretado el auto.

- Las citaciones a los testigos y peritos se harán por los medios más expeditos posibles, como telegrama, cablegrama y otros medios semejantes, dejándose constancias en las diligencias.
- A la parte que no señalare casa para oír notificaciones o que fuere declarada rebelde por no comparecer o contestar la demanda, se le notificará por la tabla de avisos.
- Cuando el notificador supiere por constarle personalmente, o por informes que le dieran en la casa de la persona que deba ser notificada, que ésta se halla ausente del territorio de la República o hubiere fallecido, se abstendrá de entregar o fijar la cédula y pondrá razón en los autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información. Esta disposición es sólo para efecto de contestación de la demanda.
- La apelación se interpondrá en el acto de la respectiva notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes. En el momento de notificar la resolución, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en ese mismo acto o en el plazo citado.
- Interpuesto el recurso de hecho, el Tribunal de Apelaciones pedirá las diligencias con citación de la parte contraria, debiendo la autoridad laboral remitírselas.
- Introducidos los autos al Tribunal, éste resolverá dentro de los tres días siguientes sobre la procedencia o no del recurso.
- Si el Tribunal estimare ajustada a derecho la negativa de la autoridad inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare indebida la denegación del recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión para que éstas concurren a hacer uso de sus derechos y se proceda como se establece para la apelación.
- Los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada y la autoridad laboral, sin más trámite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.
- Los documentos podrán ser presentados como prueba en cualquier estado del juicio, en original o copia legalmente razonada. Podrán ser impugnados

por falsedad, promoviendo un incidente especial que será resultado en la sentencia final.

- Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.
- Los interrogatorios podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente.
- Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que pueden intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objeto del debate.
- Podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.
- En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que debe levantarse y firmarse.
- La parte interesada por este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el conocimiento pericial. La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla, nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil. La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario.

### COMENTARIO

Con respecto a las partes existentes múltiples preceptos del Código del Trabajo que hacen referencias a la obligación de notificar los actos procesales. El deber de notificar en debida forma y asegurándole de que la parte llegue a tener conocimiento o al menos se le ha dado la oportunidad cierta de tener

conocimientos del contenido de una resolución, o acto procesal, es algo que afecta al derecho a la defensa, que como vimos, impone que el Juez cuide de que las partes puedan, aunque no hagan, manifestar sus posiciones sobre cada fase o actuación procesal, dándole ocasión de intervenir, alegar rebatiendo los argumentos del contrario, proponer excepciones, proponer prueba contradictoria. Así, y sin entrar en el examen detallado de cada precepto por no ser objeto de este curso el estudio de las actuaciones en los procedimientos laborales (Título IV), el art. 285 CT. Establece el concepto y la forma de llevar a cabo las notificaciones, con toda una serie de requisitos y garantías para hacer eficaz el conocimiento por las partes de aquello que es objeto de notificación.

Permite la utilización de medios técnicos para llevar a cabo la citación de testigos y peritos. El art. 286 C.T

Como un remedio para el caso de que la parte no señale casa para oír notificaciones o que fuera declarado rebelde, se prevé en el art. 287 C.T. la notificación por la tabla de avisos.

Existe la obligación de notificar las resoluciones que se dicten y, en el caso concreto de la sentencia, debe advertirse a la parte del derecho a apelar (art. 356). Es evidente que en toda la fase probatoria deben intervenir las partes, que habrán sido expresamente citados para ello. La práctica de una diligencia de prueba sin citación de alguna de las partes será nula al ocasionar indefensión.

Así, en concreto el art. 333 obligaría a poner en conocimiento de la parte contraria la presentación de documentos para que pueda impugnarlos. El art. 337 prevé la presencia de partes en la prueba testifical, luego deben ser citadas, al igual que ocurre con la declaración de parte (art. 339) y dictamen de peritos (art.343) al remitir el Código de Trabajo a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil (arts. 1263 y 55 Pr.)

### **2.5.5. PRINCIPIO DE IMPULSIÓN DE OFICIO**

En general el impulso procesal consiste en impulsar las actividades de tránsito sucesivo de cada una de las fases del procedimiento, o sea la fuerza que hace avanzar el proceso hacia su fin. Puede ser a petición de las partes o por la propia actividad del juez o tribunal.

Si el impulso procesal se debe a la actividad del Juez o Tribunal recibe el nombre de impulso de oficio. Esto supone que la Ley concede al Juez autoridad para, terminado un acto procesal, ordenar la realización de los siguientes dentro del orden lógico que todo procedimiento impone. No existe pues arbitrariedad ni discrecionalidad, pues el Juez está sometido al principio de legalidad (art.160 Cn).

Con este principio se pretende no dejar, como ocurre en otros procedimientos, en manos de las partes la continuación del proceso iniciado y responde a las particulares características de los derechos sustantivos que se protegen, y a la necesidad de garantizar el equilibrio real entre las partes.

Teniendo en cuenta que una de las partes del Proceso Laboral puede encontrarse favorecido como consecuencia de la distinta posición que ocupa en el seno del contrato de trabajo, sus mejores condiciones económica y su mayor fortaleza dentro del contexto social, el respeto a la igualdad de partes y al equilibrio real, aconseja que no quede a iniciativa de las misma la continuación del trámite, con el riesgo de que la parte más fuerte promueva su prosecución cuando le convenga, careciendo la parte más débil de esa facilidad.

#### **Manifestaciones de este principio**

- El juez dicta órdenes procesales.
- El juez ordena comunicación a las partes.
- El juez dicta resoluciones judiciales.
- El juez efectúa acumulaciones de oficio.

- El juez manda a subsanar la demanda.
- Si el C.T. no fija un plazo para la realización de acto o diligencia, lo señala el juez de acuerdo con la naturaleza del proceso y la importancia de la diligencia.

### **CONCEPTO LEGAL**

Impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo (arto. 266 inco. e), C.T).

**Algunos criterios del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo. Artículos 280, 283, 290, 299, 309, 314, 321, 340, 362, 363, 364, 368.**

- Los conflictos de competencia que surjan entre los jueces del trabajo serán resuelto en definitiva por el Tribunal de Apelaciones respectivos o por la Corte Suprema de Justicia cuando no haya un Tribunal de Apelaciones, como instancia superior jerárquica. Los jueces involucrados en el conflicto, deberán remitir los autos a dicho Tribunal, de oficio o a solicitud de parte, dentro de las veinticuatro horas siguientes al conocimiento del conflicto o a la introducción de la solicitud, en su caso. El Tribunal de Apelaciones, dentro de tercero día de recibidos los autos, decidirá el conflicto y remitirán los autos al Juez del trabajo competente, a la mayor brevedad posible efectos de que continúe o reanude de oficio el procedimiento.
- Cuando faltare la persona a quien corresponda la representación o la asistencia y existan razones de ausencia, el Juez nombrará un representante que asista al incapaz, a la persona jurídica o a la unión, asociación o comité reconocido, hasta que concurra aquél a quien corresponda la representación o la asistencia.
- Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario nombrado por el Juez.

- El mandato puede extenderse por medio de escrito presentado al juez firmado por el propio interesado, o por acta levantada ante el respectivo tribunal. Sólo los abogados pueden actuar como mandatarios.
- Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su representación en la primera gestión o comparecencia.
- El Juzgador fijará los términos cuando la ley no los haya fijado, de conformidad con la naturaleza del proceso y la importancia del acto o diligencia, procurando siempre que no excedan ni sean reducidos más allá de lo necesario para los fines consiguientes. Estos términos son prorrogables al arbitrio del juez o autoridad administrativa.

Procede la acumulación:

- a) Cuando las acciones de dos o más trabajadores se refieren a derechos y obligaciones comunes y se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno, de trabajo, orden de servicio, contrato o convención colectiva;
  - b) Cuando se trate de varias demandas interpuestas por el mismo empleador contra trabajadores de una misma empresa y ejercite en ella idénticas acciones.
- La acumulación se puede decretar de oficio o a petición de parte.
  - Si la demanda presentada no contuviera los requisitos enumerados en el artículo 307 de esta Sección, el juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma conveniente. La subsanación la hará el interesado en forma verbal, si así lo deseara.
  - Cuando los demandantes fueren dos o más en un solo juicio, la autoridad laboral, después de contestada la demanda les ordenará que constituyan un solo apoderado que tenga la representación y continúe el proceso, y si no lo hicieren, la designará de oficio.

- Toda excepción propuesta sin ningún fundamento con el fin de retrasar el proceso, será rechazada de inmediato y sin ulterior recurso.
- Cuando la inspección judicial sea solicitada por cualquier de las partes, éstas deberán señalar la materia u objeto sobre el que deba recaer.
- Podrán ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo.
- La sustitución, modificación, revocación o levantamiento y la oposición a las medidas de garantías serán tramitadas como incidentes.
- Cualquier interesado podrá evitar la medida o pedir que se deje sin efecto constituyendo hipoteca, prenda, fianza o depósito suficiente para cubrir los resultados del proceso. Resuelta la petición y constituida la garantía, la medida se dejará sin efecto.
- En caso que las providencias precautorias hayan dejado de surtir sus efectos, la autoridad laboral, de oficio o a solicitud de parte, resolverá de inmediato su revocación.
- Ejecutada la providencia precautoria, el que la pidió deberá establecer su demanda dentro de los quince días. Si no lo hiciera, la providencia precautoria será revocada de oficio o a petición del interesado.
- Luego que sea firme una sentencia, se procederá a su ejecución por la autoridad que hubiere conocido del asunto en primera instancia, a cuyo efecto dicha autoridad libraré la ejecutoria e la sentencia consistente en una certificación de la misma
- Si el deudor pagare la suma reclamada se hará constar en los autos, se entregará al acreedor la suma satisfecha y se dará por terminado el proceso, levantándose de oficio o a solicitud de parte las medidas de garantía que hubieran sido dictadas.

### COMENTARIO

En el Código del Trabajo el principio de oficio aparece recogido en multitud de artículos, unas veces de forma directa, con ese nombre, y muchas otras simplemente ordenado o imponiendo al Juez o Tribunal una actividad.



Así en el art. 280 se ordena a los jueces involucrados en un conflicto de competencia remitir de oficio o a solicitud de parte los autos al tribunal que ha de decidirlo. A su vez este Tribunal, una vez decidido el conflicto, remitirá los autos al Juez competente y te reanudará de oficio el procedimiento. Como vemos en este precepto se contempla en tres ocasiones el principio que comentamos.

Si una de las partes del Proceso es un menor o incapacitado y faltare la persona a quien corresponda la representación o asistencia y existan razones de ausencia, el Juez nombrará un representante que lo asista, hasta que concurran aquél a quien corresponda la representación o asistencia, según dispone el art. 283. Naturalmente, por las especiales circunstancias que se dan en el caso, la posible situación de desprotección en que en el proceso se encontraría el menor o incapacitado, hace necesario que el Juez, directamente, por su propia autoridad y sin esperar que alguien lo solicite, debe nombrar a ese representante que realmente es un guardador “**ad litem**” o guardador para el pleito.

Normalmente la Ley establece los términos, pero en aquellos casos en que no lo haya hecho, según el art. 290 será el Juez quien los fijará por supuesto no forma discrecional (recordemos que está sometido al principio de legalidad), sino de conformidad con la naturaleza del proceso y la importancia del acto o diligencia, procurando siempre que no excedan ni sean reducidos más allá de lo necesario para los fines consiguientes. Igualmente el juez podrá prorrogar estos plazos. La naturaleza del proceso, como veremos más adelante, obliga a que los términos no sean excesivos, pues uno de los principios del procedimiento laboral es el de celeridad.

La acumulación, según el art. 299, puede ser decretada de oficio o a petición de parte. De forma que una vez que el Juez ha comprobado que artículo sin esperar a que lo soliciten las partes, puede acordar por su propia iniciativa la acumulación.

Ya hemos visto cómo el Juez debe ordenar al demandante la subsanación de omisiones en la demanda (art. 309), mandato imperativo al que el juez no puede sustraerse y que constituye una manifestación más del principio impulso de oficio.

Respetando el mismo principio, el juez ordenará a los codemandantes que constituyan un solo apoderado (art. 314) y si no lo hiciera voluntariamente, el juez lo designará de oficio.

Un caso realmente interesante por las consecuencias que puede tener, en el que se manifiesta este principio, es el previsto en el art. 321, en el que se permite al juez nada menos que , sin que quepa ulterior recurso, el rechazar “de inmediato” las excepciones propuestas sin ningún fundamento con el fin de retrasar el proceso.

En materia de medidas de garantías el art. 362 permite al Juez que de oficio o a petición de parte resuelva de inmediato sobre la revocación de las medidas precautorias que hayan dejado de surtir sus efectos. Además si quien pidió la providencia ejecutoria no presentare su demanda en el plazo de 15 días el Juez revocará de oficio o a petición del interesado la providencia precautoria.

En materia de ejecución de sentencia el art. 364 ordena al Juez librar la ejecutoria una vez que la sentencia sea firme y el art. 368 regula el levantamiento de oficio o a solicitud de parte de las medidas de garantías que hubieren sido dictadas si el deudor pagare la suma reclamada.

### **2.5.6. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN DE PRUEBAS.**

Consiste en reunir toda la actividad procesal posible en la menor cantidad de actos complejos evitando por consiguiente la dispersión.

En su forma más pura reúne en actividades procesales unitarias muy numerosos y variados actos procesales, que en el seno de un acto complejo se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen.

El elemento llamado de la concentración de pruebas es la principal características del Procedimiento oral y tiene manifiesta influencia en la abreviación del juicio.

Consiste en examinar el hecho en un periodo breve, reduciendo a una sola audiencia o a pocas audiencias próximas unas a otras. Cuando más próximos estén los actos procesales a la decisión del juez, menos será el peligro de que las impresiones recogidas por él se borren y que el traicione la memoria.

El profesor Montero Aroca señala que:

Decir oralidad es decir concentración y éste debe considerarse desde dos puntos de vista, complementarios:

- a) Con relación a la actividad procedimental, la concentración aspira a que todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia o, por lo menos, en el mínimo número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. La unidad de acto ha sido una de las aspiraciones en el proceso laboral.
- b) Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva.

Para que el proceso cumpla plenamente con su función de otorgar la satisfacción jurídica a las partes, no es tan sólo necesario que el Juez resuelva el litigio mediante la aplicación del Derecho Objetivo, sino que también resulta conveniente que la decisión final sea pronunciada en un tiempo relativamente breve.-

Como indica Grunsky “**de lo contrario puede suceder que alguna de las partes pierda su paciencia y recurra a la autocomposición como medio para la solución de un conflicto y para la realización de su derecho**”.

Una de las medidas para acelerar el proceso puede consistir en concentrar sus actividades en un espacio de tiempo lo más corto posible, reuniendo en la menor cantidad posible el tratamiento de todo el contenido del proceso.

Siendo la concentración “**compañera de viaje**” de la oralidad, no resulta nada extraño que se encuentren prácticamente ausente en aquellos procesos dominados por el principio de escritura.

**Manifestaciones de este principio:**

- Se exponen en un solo acto todas las alegaciones incluidas las excepciones, cuestiones previas y prejudiciales.
- Se desahogan en un solo acto complejo todas las pruebas.

**CONCEPTO LEGAL**

Concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo (**art. 266 inc. f), C.T.**).

**Algunos criterios del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo.293-299, 316, 320, 327,-330.**

- Cuando el caso lo requiera, las autoridades laborales actuarán en días y horas inhábiles, habilitando el tiempo necesario.
- Las diligencias de prueba no podrán suspenderse, salvo caso fortuito o fuerza mayor, y se extenderá habilitando el tiempo necesario para su terminación.

- Salvo que el presente Código autorice expresamente un trámite especial, todo incidente se resolverá en la sentencia, con excepción de los incidentes ilegitimidad de personería e incompetencia de jurisdicción, que deberán resolverse de previo.

### Procede la acumulación:

- a) Cuando las acciones de dos o más trabajadores se refieran a derechos y obligaciones comunes y se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, contrato o convención colectiva;
- b) Cuando se trate de varias demandas interpuestas por el mismo empleador contra trabajadores de una misma empresa y ejercite en ellas idénticas acciones.

- La acumulación se puede decretar de oficio o a petición de parte.
- Si hubiere contrademanda se pondrá en conocimiento del demandante, notificándolo en forma legal y concediéndole el término establecido para la concentración de la demanda. La contrademanda deberá tramitarse y resolverse simultáneamente con la demanda.
- Todas las excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contrademanda, expresándose los hechos en que se fundamentan, salvo que se fundaren en hechos sobrevenidos.
- Todas las excepciones las resolverá la autoridad laboral en la sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción o ilegitimidad de personería, que deban resolverse de previo.
- El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. Sobre la decisión judicial no habrá recurso alguno.
- Las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, o por su

requisitoria, salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.

- El auto que admite la prueba deberá fijar el lugar, el día y hora en que deben recibirse.
- Concluidos el término de prueba, no se evacuarán otras excepto aquellas que la autoridad no hubiere evacuado en tiempo por su culpa.
- Para este efecto, podrá ampliar el término de prueba por un máximo de tres días.

### COMENTARIO

El Segundo párrafo del art. 293, es el primer precepto del Código del Trabajo en el que se alude al principio de concentración y tiene gran importancia ya que prohíbe expresamente la suspensión de las diligencias de prueba, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Ello significa que una vez iniciada deberá concluirse sin interrupciones habilitando el tiempo necesario para su terminación, y siendo deber del Juez el velar por el respeto de este principio, impidiendo que por nimiedades o excusas de cualquier tipo, las partes pretendan dilatar la práctica de la prueba.

Manifestación de la concentración con relación al contenido del proceso son los artículos 298 y 320 cuando hacen referencias a que todo incidente o excepción se resolverá por el Juez en la Sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción o ilegitimidad de personería, que deben resolverse de previo, es decir que, en general las excepciones e incidentes no provocan un procedimiento independiente, que siempre supondría dilatar el conocimiento del fondo del asunto. En el mismo sentido, el **art. 316** obliga a tramitar y resolver la contrademanda simultáneamente con la demanda.

Realmente los tres preceptos citados aluden al principio de concentración en general, y no al de **concentración de pruebas** que es el consagrado en el **art. 266 f).**

En un procedimiento laboral en el que rigiese en su plenitud el principio de concentración de prueba, debe convocarse a las partes a un único acto (normalmente denominado juicio, o incluso juicio oral, por ser ésta la forma en que se desarrolla) todas y cada una de las pruebas propuestas por las partes y admitidas por el Juez, haciéndolo de forma sucesiva y ordenada con, intervención oral (oralidad) de las partes y de modo que, una vez concluido ese acto complejo las partes, pero sobre todo el juez tendría un **conocimiento inmediato, directo, completo del resultado global de la prueba**, encontrándose en disposición de dictar sentencia.

Sin embargo, el Código del Trabajo no parece contemplar esta (3) forma de concentración de pruebas, haciendo ineficaz el principio general consagrado en el **art. 266 f).**

**Así el art. 327** fija un término probatorio de seis (6) días prorrogables por tres (3) días más, debiendo producirse las pruebas en el término, según el art. 328, fijándose en el acto que admita la prueba el lugar y hora en que deba recibirse (**art. 329**). Concluido el término de prueba no las se evacuaran otras salvo las excepciones previstas en el **art. 330**.

No obstante, no existen grandes problemas para, intentar, al menos teóricamente, conciliar los **artículos 328** y siguientes con el principio de concentración de pruebas reconocido en el **art. 266 inc., f.-**

Así las partes deberían proponer toda la prueba de la que intentan valerse en un solo momento o acto, bien en la demanda y contestación, bien en una comparecencia o por un escrito posterior. El juez admitiría la prueba y señalaría,

dentro de los 6 días fijados en el **art. 327**, uno en el que deben comparecer las partes para la práctica de la prueba que se realizaría en un solo acto, documentándose oportunamente a través del acta que se levantaría.

Sin embargo, ello supondría un esfuerzo notable para los abogados y funcionarios al tener que cambiar totalmente su forma de trabajo y siempre encontraríamos la dificultad de aplicar la concentración en la prueba de peritos, ya que el art. 343 remite al Código de Procedimiento Civil (art.1263 y ss Pr.) en el que la regulación de esta materia es en extremo compleja y poco propicia a la concentración (proposición, traslado a parte contraria, admisión, nombramiento de peritos, aceptación, posible recusación, reconocimiento pericial, emisión del dictamen, tercer dirimente, etc.). No obstante, este principio y el de celeridad, obligan a tramitar la pericial en la forma señalada para el juicio verbal que responde a los mismos principios.

El hecho de que la concentración de prueba aparezca como un principio en el art. 266 f) no es algo abstracto, genérico o teórico. Es realmente derecho positivo y derecho que inspira todo el procedimiento, al situarse sistemáticamente en el primer artículo del Código del Trabajo relativo al Procedimiento Laboral. Como derecho positivo obliga al Juez, sometido al principio de legalidad, a respetarlo y a adoptar con firme decisión y voluntad todas las medidas necesarias para hacerlo eficaz. Por la autoridad de que está investido, por su condición de director del proceso, está en condiciones de imponer a las partes el respeto absoluto del principio de concentración de pruebas, interpretando los **arts. 328 y ss.** Del Código del Trabajo en la forma antes indicada y evitando así la dispersión de las pruebas en múltiples actos, lo que no sólo atenta contra el principio de concentración, sino incluso contra el de celeridad y, provoca en la práctica la tendencia al desarrollo escrito de la prueba, violando también el principio de oralidad.



### **2.5.7. PRINCIPIO DE LEALTAD PROCESAL Y BUENA FE**

Consiste en hacer transcurrir el litigio dentro de los márgenes de buena fe que sean razonablemente exigibles, a pesar de que las posiciones de las partes sean contrapuestas.

Lo primero que hay que decir de este principio, es que es difícil valorar jurídicamente declaraciones retóricas con finalidad moralizadora, por el carácter evanescente o falta de mínima concreción que tienen estas reglas de buena fe. No obstante es un principio más, inspirador de todo proceso y de gran importancia, por lo que todo el artículo del Código del Trabajo debe interpretarse conforme a estas exigencias de lealtad y buena fe, correspondiendo al Juez velar por su absoluto respeto en todas y cada una de las fases del proceso y no sólo en aquellos momentos en los que de una forma más precisa, el Código hace referencia a ellos.

En general, podemos afirmar que este principio vincula al Juez y vincula a las partes y se manifiesta en que éstas han de actuar de modo positivo, con buena fe, probidad, veracidad o, en otros casos no han de actuar de determinadas manera, no han de ejercer abusivamente su derecho, no actuarán en fraude de ley, no actuarán con finalidad dilatoria.

Es obvio que no existe, normalmente, un mecanismo de exigencia del cumplimiento específico. El juez podrá, y está dentro de sus deberes, rechazar incidentes y excepciones propuestas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho, pero siempre deberá motivar el por qué lo hace. El deber- derecho del Juez de hacer esta inadmisión de oficio, no debe suponer nunca arbitrariedad, discrecionalidad, del juez pues se corre el riesgo de rechazar de plano pretensiones, sin justificar el motivo de hacerlo así, y con ello denegar justicia atentando contra el derecho a la tutela judicial efectiva.

### **Manifestaciones de este principio**

- Los órganos judiciales rechazarán las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que extrañen abuso de derecho.
- Las partes deben de ser veraces.
- Si se negare el confesante a declarar o responder afirmativa o negativamente se le puede tener por confeso.
- Obligación de aportar documentos que estén en poder de las partes.
- Corrigen los actos que persiguen un resultado contrario al previsto en la constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, en fraude de ley o con un uso abusivo o antisocial del derecho.

### **CONCEPTO LEGAL**

Lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales; **(art. 266 inc. g) C.T.). 295, 296, 321.**

### **Algunos criterios del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo.**

- El juzgador, si lo considera conveniente, podrá rechazar el incidente.
- Si el incidente fuera improcedente, la resolución podrá ser impugnada en segunda instancia.
- Toda excepción propuesta sin ningún fundamento con el fin de retrasar el proceso, será rechazada de inmediato y sin ulterior recurso.

### **COMENTARIO:**

Además de los artículos mencionados, en los que de forma directa se alude a este principio debemos reflexionar sobre la función del Juez en las distintas fases del proceso en relación con este principio.

El proceso comienza con una demanda. Al Juez no le está nunca permitido rechazar o inadmitir esa demanda aunque no cumpla los requisitos del **art. 307**

pues ello supondría denegar justicia y atentaría contra la tutela judicial efectiva. Únicamente puede ordenar la subsanación. Tengamos en mente que en la demanda la parte puede obrar con deslealtad o mala fe, por ejemplo, no exponiendo de forma clara y precisa los hechos en que se funda, con la finalidad de intentar que la parte demandada no sepa realmente cuales son los hechos en que se base su pretensión, no pueda rebatirlos, no pueda preparar prueba para demostrar otra cosa, es decir, sorprendiendo al contrario y ocasionándole una manifiesta indefensión.

Por ello el juez debe velar para que en la subsanación, el demandante cumpla con lo ordenado y, dado que el **art. 309** no prevé las consecuencias de la falta de subsanación por el demandante incumpliendo el mandato del juez, debemos acudir a lo establecido en el Código de Procedimiento Civil, fuente supletoria, en cuyo **art.1035 Pr.** Se permite no dar curso a la demanda que no contenga las indicaciones legales y en especial el art. 1957 Pr., que permite apercibir de no proseguir adelante si no cumple con lo ordenado.

En este caso ya no habría denegación de justicia, pues el juez ha permitido al demandante corregir sus errores y si este no lo ha hecho, debe asumir las consecuencias de su falta de actividad.

El juez también, debe velar para que en la aclaración y corrección de la demanda prevista en el art. 311 C.T. se den también todos los elementos necesarios para evitar comportamientos abusivos, o sorpresivos para el contrario y lo mismo podemos decir con respecto a la contrademanda (art. 316 C.T.).

Por último al juez le corresponde decidir acerca de la pertinencia de la prueba. Con ello también vela por el cumplimiento de este principio, pues debe inadmitir toda aquella prueba de hechos que no sean fundamentos del objeto preciso del juicio, o en su caso, de las excepciones (art. 326 CT.), para lo cual tendrá siempre presente los hechos claros y precisos invocados en la demanda y negados.

En la contestación, y evitará que las partes hagan prueba sobre otros hechos distintos con la finalidad de, por esta vía introducir elementos no alegados y sobre los que la parte contraria no ha tenido ocasión de preparar una defensa adecuada, o bien, sembrar confusión llevando el proceso a cuestiones marginales intentando distraer a la contraparte y al Juez de lo que realmente es el objeto del debate.

#### **2.5.8. PRINCIPIO DE CELERIDAD.**

Consiste en encontrar solución lo más rápido posible a los conflictos suscitados en el proceso, evitando dilaciones indebidas. Impidiendo la prolongación de los plazos y eliminando los trámites innecesarios, siempre que no origine situaciones de indefensión.

Parece difícil admitir que la celeridad sea un verdadero principio, en el sentido de los anteriores, como conformador del proceso y el procedimiento; más bien debe tratarse de una consecuencia de esos principios o, si se prefiere, del objetivo perseguido por ellos. Ahora bien, la celeridad en si misma puede concebirse desde dos planos complementarios, pero muy distintos.

- Desde una perspectiva política, la celeridad como rapidez dependería de:
  - a) Las normas de regulación del proceso, con lo que la celeridad implica un mandato al legislador para que regule un proceso con el que en la práctica pueda ser posible esa consecuencia. Debería atenderse así:

1º. Al conjunto de la regulación procesal: Frente a la idea que está en la base del civil de que un proceso en el que quieran respetarse todos los derechos de defensa de las partes, ha de tener una regulación compleja y, por tanto, lenta, el legislador debe asumir aquella otra de que también el tiempo es un valor de justicia, tanto que si ésta se alcanza tardíamente en realidad, se está privando de una tutela judicial efectiva. Ello tiene que llevar a combinar valores distintos, pero

sobre todo rapidez con seguridad jurídica, para con los dos lograr una regulación del proceso que haga posible la obtención del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

2º. A aspectos concretos de esa regulación: En ocasiones junto a la regulación general, habrán de establecerse normas especiales que atiendan a supuestos concretos en los que la celeridad es un valor en sí misma. Existen modalidades procesales en las que el tiempo es valor preferente y que han de ser reguladas partiendo de esa consideración, si bien a la regulación legal no debe olvidar las posibles prácticas.

- b) La disponibilidad de medios suficientes para hacer posible el cumplimiento de lo dispuesto legalmente, con lo que se está haciendo un mandato al legislativo y a la Corte Suprema por cuanto uno y otro tienen la competencia política para la asignación y administración de los recursos públicos.
- Desde un punto de vista jurídico, la celeridad no nos llevará a un principio, sino a un derecho de las partes es decir, al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, que debe concebirse como un derecho subjetivo de rango constitucional de las partes privadas en el proceso, dirigido frente a los órganos del Poder Judicial en cuanto titulares de una potestad estatal, y cuyo contenido es el que será satisfechas las pretensiones y resistencias en un plazo razonable. La celeridad se convierte así, en una manifestación de ese derecho.

### **Manifestaciones de este principio**

- Plazos y términos breves, perentorios e improrrogables en las actuaciones de las partes.
- Las resoluciones judiciales han de notificarse el día de su fecha o de su publicación en su caso, o al siguiente si ello no es posible.

- Las providencias que no deban notificarse por cédula, quedarán notificados por Ministerio de la Ley.
- Los órganos judiciales tienen la posibilidad de rechazar de oficio los actores de parte con finalidad dilatoria.
- Solución de plano de cuestiones incidentales.
- Los trámites procesales son escasamente formalistas.

### **CONCEPTO LEGAL**

Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez; (art. 266., C.T.).

**Algunos criterios del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo.280, 285-286, 289, 290, 295-298, 310-320, 327, 352,356.**

- Los conflictos de competencia que surjan entre los jueces del trabajo serán resueltos en definitiva por el Tribunal de Apelaciones respectivos o por la Corte Suprema de Justicia cuando no hay un Tribunal de Apelaciones, como instancia superior jerárquica. Los jueces involucrados en el conflicto, deberán remitir los autos a dichos Tribunales, de oficio o a solicitud de parte, dentro de las veinticuatro horas siguientes al conocimiento del conflicto o a la introducción de la solicitud, en su caso. El Tribunal de Apelaciones, dentro de tercero día de recibidos los autos, decidirá el conflicto y remitirá los autos al juez del trabajo competente, a la mayor brevedad posible, a efectos de que continúe o reanude de oficio el procedimiento.
- La notificación es el acto de hacer saber a una persona algún auto o resolución judicial o administrativa.
- La primera notificación al demandado se hará en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda. No estando

presente, se le dejará la copia y cédula con cualquier persona que allí residiere, siempre que fuere mayor de quince años de edad, o al vecino más próximo que fuere habido. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la cédula en la puerta de la casa o local.

- Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la cédula, cuando fuere hecha en el lugar de trabajo, sólo podrá hacerse personalmente.
- La persona a quien se entregare la cédula, deberá firmar el recibido si quisiera y pudiere. El encargado de practicar la diligencia deberá hacer constar en el expediente la forma en que llevó a cabo la primera notificación, expresando además el lugar en que la verificó, con indicación de la fecha y de la hora, a lo menos aproximada.

La cédula de esta primera notificación deberá contener:

- a) la expresión de la naturaleza y objeto del litigio o asunto y el nombre y apellidos de los litigantes.
  - b) El nombre y apellido de la persona a quien debe hacerse la notificación.
  - c) Copia literal del auto, resolución o parte resolutive de la sentencia que deba notificarse;
  - d) La expresión del lugar, fecha y hora de la notificación; y
  - e) La firma del notificador con expresión de su cargo.
- En el caso que el demandado no hubiere señalado casa para oír notificaciones las siguientes correrán pasado el término de cuarenta y ocho horas después de decretado el auto.
  - Las citaciones a los testigos y peritos se harán por medios más expeditos posibles, como telegrama, cablegrama, y otros medios semejantes, dejándose constancias en las diligencias.
  - El Juez o autoridad administrativa, en su caso, deberá expresar en su resoluciones o informaciones, la duración de los términos, los cuales deben ajustarse a los preceptuados por la ley.

- Cuando en el día señalado no se pudiera efectuar una diligencia, acto o audiencia por haberse suspendido el despacho público, tal diligencia, acto o audiencia se practicará el día hábil siguiente en las mismas horas ya señaladas, sin necesidad de nueva resolución.
- El juzgador fijará los términos cuando la ley no lo haya fijado, de conformidad con la naturaleza del proceso y la importancia del acto o diligencia, procurando siempre que no excedan ni sean reducidos más allá de lo necesario para los fines consiguientes. Estos términos son prorrogables al arbitrio del juez o autoridad administrativa.
- El juzgador, si lo considera conveniente, podrá rechazar el incidente.
- Si el incidente fuera improcedente, la resolución podrá ser impugnada en segunda instancia.
- Salvo que el presente código autorice expresamente un trámite especial, todo incidente se resolverá en sentencia, con excepción de los incidentes ilegitimidad de personería e incompetencia de jurisdicción, que deberán resolver de previo.
- Presentada la demanda en forma debida, la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia.
- Todas las excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contrademanda, expresándose los hechos en que se fundamentan, salvo que se fundaren en hechos sobrevenidos.
- Todas las excepciones las resolverá la autoridad laboral en la sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción o ilegitimidad de personería, que deban resolverse de previo.
- El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. Sobre la decisión judicial no habrá recurso alguno.
- La apelación se interpondrá en el acto de la respectivamente notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes. En el momento de



notificar la resolución, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en ese mismo acto o en el plazo citado.

- Los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada y la autoridad laboral, sin más trámite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.

### **COMENTARIO:**

Expresamente la Constitución no menciona este principio, pero, como ya se ha indicado, no cabe dudar de que su fundamento constitucional esté en la necesidad de impartir justicia (principio de la nación nicaragüense art. 5 Cn). Y el derecho del ciudadano a una tutela judicial real y efectiva, efectividad que sólo se alcanza si se reconocen sus pretensiones en un plazo razonable pues no hay duda de que la justicia tardía no es justicia.

Debemos tener siempre que una de las partes del procedimiento laboral es un trabajador, a quien le es fundamental ver satisfechas sus pretensiones de forma casi inmediata, pues le es vital el obtener, por ejemplo, la cantidad reclamada. El dilatar el procedimiento contribuye a romper ese equilibrio o igualdad de partes que siempre buscamos, pues la parte más fuerte de la relación podrá hacer frente al mayor tiempo y a las mayores costas del proceso, en perjuicio de la parte más débil.

Como vemos son muchos los preceptos del Código del Trabajo en los que se establecen expresamente plazos y términos muy breves (de horas o de pocos días).

En aquellos casos en los que la Ley no determine el tiempo, deberá el juez señalarlo teniendo en cuenta siempre el principio de celeridad, lo que significa que será siempre un periodo breve de tiempo, aunque tendrá en mente la naturaleza del proceso y la importancia del acto o diligencia, procurando siempre que no exceden ni sea reducidos más allá de lo necesario para los fines consiguientes

**(art.290).** Es decir, que pensando siempre en la celeridad, el término lo fijará de modo que se garantice a la parte la posibilidad de cumplir con lo ordenado actuando con diligencia, y nunca se fijará términos de ilusorios o ridículos.

Entre estos casos en los que se deja al Juez la fijación del término mencionaremos la subsanación de la demanda (art.309 C.T.), el nombramiento de apoderado común (art. 314 CT.), exhibición de documentos (art. 333 C.T.).

Entre los plazos y términos breves citados expresamente mencionaremos los siguientes:

- ◆ 24 horas para remitir autos al Tribunal en conflictos de competencias (art. 280 C.T.), tres días para que el Tribunal decida el conflicto, debiendo devolver los autos al competente a la mayor brevedad (art. 280 C.T.).
- ◆ Notificación en 24 horas (art. 285 C.T.).
- ◆ 24 horas para que el juez admita la demanda (art. 310 C.T.).
- ◆ Práctica de la prueba en 6 días (art. 327 C.T.).
- ◆ Apelación en el acto o en tres días (art. 352 C.T.).
- ◆ Solicitud de remedios en 24 horas y su resolución en 2 días (art. 356 C.T.).

Otras manifestaciones de este principio son la obligación de utilizar los medios más expeditos de citación posible como telegrama, cablegrama y otros semejantes (art. 286 C.T.) y la de resolver los incidentes en la sentencia, salvo la incompetencia de jurisdicción e ilegitimidad de personería (art. 298 C.T.).

El Código del Trabajo, solo regula la obligación de promover el incidente e 24 horas (art. 297 C.T.) pero no regula la forma de tramitarlo, salvo en lo relativo a la obligación de dar audiencia a la partes (art. 294 C.T.).

Por ello al amparo de lo establecido en el art. 404 del Código del Trabajo debe acudir, al Procedimiento Civil, pero siempre entendiendo que, en base al principio de celeridad debe buscarse aquella forma de tramitación que más rápida sea. En consecuencia debe seguirse el trámite señalado en el art. 1963 Pr. Para

las excepciones en el **juicio verbal** y ello porque el juicio verbal es el más rápido y el que más se aproxima en todos sus principios y trámites al procedimiento laboral.

Lo mismo deberá hacer con respecto a la prueba pericial. Su tramitación deberá hacerse conforme a lo señalado para el juicio verbal.

### **2.5.9. PRINCIPIO DE CONCILIACIÓN.**

Consiste en promover la resolución del asunto en forma amigable, invitando a las partes a ajustar los ánimos, buscar las coincidencias, a avenirse ya a que propongan una forma de arreglo para dar por terminada la cuestión suscitada.

Ante el órgano judicial, de manera obligatoria, se efectúa el trámite conciliatorio como un intento de que a través de la avenencia lograda en el acto de conciliación, se evite la continuación del proceso iniciado con la demanda, interrumpiendo su culminación con la sentencia. Mayoritariamente la doctrina (Alonso Olea y Miñambres, De la Villa, García Becedas) mantiene el carácter de procesal de este trámite intercalado en la sucesión de actos judiciales, aunque para Montero Aroca se trata de un acto de jurisdicción voluntaria, consistente en la actividad que el Estado realiza para prevenir los litigios. En cualquier caso, existe un paralelismo entre este momento procesal y el presupuesto de la conciliación del art. 377 del Código del Trabajo. La función transaccional de ambas figuras es evidente, salvo que en esta ocasión el órgano judicial afianza más la función mediadora que se quiere potenciar en este trámite.

Por conciliación hay que entender la actividad desarrollada por las partes en un conflicto de intereses y ante un tercero ajeno al conflicto, dirigida a obtener una composición justa del mismo. Esa actividad puede desarrollarse tanto ante un particular como ante un órgano público en sentido amplio, es decir, bien porque es creado por el Estado, bien porque es autorizado por éste concurriendo determinados requisitos, pero el ordenamiento jurídico no puede descender a

regular la conciliación - actividad ante personas privadas, debiendo limitarse a prever la actividad conciliadora cuando puede o debe realizarse ante órganos establecidos expresamente por el Estado o constituidos conforme a sus disposiciones.

Así lo define Montero Aroca como:

La comparecencia obligatoria o facultativa de las partes ante una autoridad designada por el Estado o ante un órgano constituido según las reglas de aquél, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto de intereses que las separa.

Se caracteriza, por tanto, por ser un sistema de autocomposición en el que interviene un tercero ajeno al conflicto que se limita a acercar a las partes para que éstas puedan solucionar por sí misma el conflicto.

De esta forma, Guadalupe Hernández, Fernando Salinas y Saura Lluria (laboristas españoles) afirman que “***aparece configurada la conciliación judicial como un verdadero acto procesal, concebido así como un proceso de eliminación del conflicto existente entre las partes***”.

En esta determinación de su naturaleza jurídica como acto procesal de eliminación del conflicto, coinciden Valdés Dalre Guasp, González Encabo, Alonso Olea y Marín Correa, entre otros. Contrario a esta postura se muestra Montero Aroca, manifestando que la conciliación no puede ser acto procesal porque falta el elemento más importante definidor del proceso que es la decisión del juez que satisface coactivamente la pretensión, por lo que no existe verdadero ejercicio de la potestad jurisdiccional. Si la conciliación no es, pues, actividad procesal hay que encuadrarla en el concepto de jurisdicción voluntaria.

Destaca Reverlo Llamas que:

“No todos los litigios pueden ser objeto de conciliación judicial, quedando excluido por lo menos aquellos para cuya reclamación judicial se exige reclamación previa administrativa y también aquellos en los que se prohíbe la transacción, cuya omisión es causa de nulidad de actuaciones.

Sin embargo, fuera de esos supuestos excluidos, la conciliación judicial se configura como una fase de obligado cumplimiento, cuya omisión es causa de nulidad de actuaciones.

### **Manifestaciones de este principio**

- ◆ Avenimiento en primera audiencia.
- ◆ La conciliación puede tener lugar en cualquier momento del proceso.
- ◆ Lo acordado en conciliación tiene los efectos de sentencia firma.

### **CONCEPTO LEGAL**

Conciliación para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores; (art. 266 inc. i), C.T.).

### **Algunos criterios del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo.310, 323,324.**

- Presentada la demanda en forma debida, la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia.

Concurriendo las partes al trámite conciliatorio, éste se desarrollará así:

- a) La autoridad leerá en voz alta la demanda;
  - b) A continuación, actuando la autoridad como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento que la autoridad considere oportuno;
  - c) La autoridad hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitará a que propongan una forma de arreglo.
- De lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán la autoridad, los comparecientes y el secretario. Si los comparecientes no quisieran o pudieran afirmar, se hará constar en ella.
  - Los acuerdos a que llegaren las partes en el trámite conciliatorio producirán los mismos efectos que las sentencias firmes y se han de cumplir en las mismas formas que éstas.
  - Si la conciliación fuera parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

### COMENTARIO

Para que pueda llevarse a cabo la conciliación, es requisito imprescindible la presencia de las partes que deberán ser citadas convenientemente para ello, en base a lo ordenado en el auto de admisión de la demanda, en el que constará el lugar, fecha y hora en que se va a llevar a cabo.

Si a la conciliación asiste una de las partes por medio de mandatario, es evidente que el poder o mandato autorizará al mandatario a conciliar, lo que implica una capacidad de disposición sobre el objeto del proceso, pues sólo dando; prometiendo, renunciando, alguna cosa o derecho se podrá alcanzar la conciliación. Si entendemos que la conciliación es un acto procesal, **debemos**

**velar porque el mandato o poder sea suficiente a los efectos de la conciliación.**

El juez nunca debe admitir que el mandatario de una de las partes manifieste que **“no ha recibido instrucción de su cliente para conciliar”**, que debe saber que el primer acto del juicio es el intento de conciliación y debe venir preparado para ello. Cuestión distinta es que se niegue a conciliar. Es decir, se debe impedir que con carácter preliminar y sin conocer exactamente la posición de la parte contraria, sus razones, el resumen objetivo del juez y su invitación, una parte se oponga al intento de conciliación con cualquier excusa. No se puede impedir que la parte no se concilie pese a los intentos del juez y una vez que se ha cumplido el trámite previsto en el art.323.

El juez en la conciliación, no debe nunca adoptar una postura pasiva y limitarse tímidamente incitar a las partes a que se concilien. Hacer sólo esto supone violar el espíritu del principio de conciliación del art. 266 i), y el acertado desarrollo que del mismo hace el art. 323.

Una buena conciliación, encaminada a conseguir el resultado previsto exige que el juez conozca ya el contenido de la demanda y de la contestación, es decir cuáles son las posiciones de las partes y que es lo que pretenden. Sólo así puede actuar como moderador del debate con capacidad para hacer un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la convivencia de resolver el asunto en forma amigable. Naturalmente, el juez siempre debe mantener su imparcialidad e independencia.

En esta labor de instrucción y conciliación el juez tiene como límite no **“prejuzar el contenido de la eventual sentencia”**. Por tanto el juez deberá instruir a las partes en sus eventuales derechos y señalar cauces conciliadores ofreciendo distintas vías de acuerdo, pero con un exquisito cuidado de no prejuzar y ni siquiera dar la sensación a las partes de que está prejujado,

advirtiéndoles de las ventajas de un acuerdo en conciliación sobre la decisión judicial, que siempre determina la existencia de vencedores y vencidos, así como desterrar de las partes la frecuente idea con la que concurren al proceso, como una venganza por todo lo ocurrido anteriormente, o para obtener una satisfacción moral o la recuperación de su honor, haciéndoles saber que ninguna de estas cosas constituye el objeto del proceso y que de ordinario esas finalidades no se consiguen en el mismo, por lo que un acuerdo conciliador en el que cada parte cede algo de sus pretensiones iniciales, suele resultar más gratificante que la resolución del conflicto por sentencia.

Es preciso en ocasiones, ofrecer distintas soluciones conciliadoras a las partes alternándolas cuando el acercamiento por una de ellas se va frustrando, así acuerdos de reparación “**in natura**”, indemnizatorios, compensatorio con otros procedimientos pendientes, etc. Ordinariamente en los procesos por despido las partes intentan llegar a un acuerdo conciliador que alcance no sólo los conceptos de la demanda de despido, sino también a la liquidación, finiquitando así la relación laboral. Es preciso fomentar este acuerdo conciliador, incluso por las reclamaciones de cantidad pendiente de juicio, pero en caso de no alcanzarse el acuerdo global, se hace necesario intentar preservar la conciliación por los estrictos términos del despido, evitando que éstas se frustre por no alcanzarse ese acuerdo global.

El órgano judicial no debe aprobar el acuerdo que fuere constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho.

Normalmente la conciliación se logrará en el momento inmediatamente previo al periodo probatorio. Sin embargo, se permite la conciliación posterior antes de que se dicte sentencia. Marín Correa considera que en este tipo de conciliación, son las partes las que alcanzan y formulan el acuerdo, celebrado sin impulso del juzgador, pero en ella éste puede valorar más adecuadamente sus términos, al conocer ya no sólo los hechos alegados, sino también los



probados y, por tanto, ponderar con mayor precisión si concurre lesión grave, fraude de ley o abuso de derecho.

Si se logra la avenencia se vacía de objeto el proceso. Si las partes ejecutan voluntariamente el acuerdo, no será necesaria ninguna actuación posterior del juzgador y, en caso contrario, es preciso acudir a la ejecución forzosa del acuerdo.

### **2.5.10. PRINCIPIO DE ULTRAPETITIVIDAD**

Consiste en emitir fallos más allá de lo pedido y controvertido, **en base a la verdad material surgida a través de las pruebas aportadas por las partes**, supliendo la omisión del demandante.

En aquellos ordenamientos jurídicos en los que se contempla este principio, aparece vinculado al principio que rige el Derecho Sustantivo Laboral de “norma más favorable al trabajador” e incluso al de irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo que supone fallar más allá de lo pedido y controvertido (fallo ultra petita).

Ello permitirá al Juez, determinar la remuneración cuando no hubiere sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, atendiéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se presten los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos, porque el trabajo no se presume gratuito.

Según esto se permitirá que la sentencia fije los importes de los créditos siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto.

Para fundamentar este principio estos ordenamientos acuden al argumento de que la investigación de la verdad material a través de la prueba aportada por las partes y la que el juez incorpore al proceso, se presenta como un elemento esencial de la actividad de la jurisdicción laboral.

### **Manifestación de este principio**

- ◆ Rectificación en la sentencia de posibles errores de cálculos que se hayan presentado en la demanda.
- ◆ Revocación o aclaración de oficio de resoluciones.
- ◆ Aplicación de las normas más favorables al trabajador.
- ◆ Determinación por los jueces de la remuneración en base a la importancia de los servicios y situación de mercado cuando no hubiere sueldo o salario fijado, ya que el trabajo no se presume gratuito.

### **CONCEPTO LEGAL**

**Ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda (art. 266 inc. j), C.T.).**

### **COMENTARIO**

Realmente no hace falta acudir al principio de la ultrapetitividad para justificar algunas de estas manifestaciones, e incluso podría decirse que difícilmente, en ellas se da la ultrapetitividad.

Con respecto a la rectificación en la sentencia de errores de cálculo padecidos en la demanda, es evidente que en la misma demanda concretará en el relato de hechos las bases y elementos necesarios para hacer tales cálculos, y si ni siquiera contaba estos hechos la demanda debió ser subsanada.

Si de cada elemento de hecho, concepto o base de cálculo resulta una cantidad y la suma de todos ellos es superior a la que consta en la petición de la demanda, podrá el juez efectuar la corrección.

En cuanto a la revocación o aclaración de oficio de resoluciones, hay que decir que difícilmente puede revocarse de oficio una sentencia, pues el juez no puede modificarlas una vez dictadas, y sólo cabe que las aclare con respecto a puntos oscuros o los amplíe, pero sólo si se ha omitido resolver algún punto sometido a juicio y ordenado por la ley.

Con respecto a otras posibles manifestaciones de este principio, debemos decir que no hay duda que son las partes las que fijan, a través de la demanda y de la contestación el objeto del debate.

Ellos son los que saben lo que quieren y pretenden y el Juez debe adoptar una posición neutral, de equilibrio, aún cuando sea activo para dirigir el proceso.

Si sistemáticamente, sin control y medida, aplicásemos este principio estaríamos violando otro principio mucho más importante pues su reconocimiento es el más alto nivel legal: se trata del derecho a la defensa, reconocida en el art. 165 de la Constitución. Frente a un precepto constitucional, en base al principio de jerarquía normativa decae el precepto del art. 266 j) del Código del Trabajo.

Y se violaría el derecho a la defensa, porque si el demandante reclama 500.00, lo normal es que el demandado en la contestación se oponga sólo a ese hecho y a esa cantidad y prepara toda su prueba en función de esa reclamación. Si el Juez en la Sentencia concede 700.00, con respecto a los 200.00 de diferencia, el demandado se ha visto sorprendido y no ha podido preparar la correspondiente prueba.

Pero, no sólo se viola el derecho a la defensa, sino que incluso podría atentarse contra el derecho a la libertad del ser humano de ser dueño de sus actos y decidir por sí mismo.

Puede llegar a pensarse en casos en los que el demandante reclame sólo una parte de lo que legalmente le correspondería, renunciando al resto, simplemente por conveniencias personales que afectan a su intimidad y que serían violentados si el juez se lo reconociese. Pensemos en una acción de reclamación de cantidad por varios conceptos. Llevado el principio de ultrapetitividad al grado extremo, resultaría que si de la prueba practicada se demuestra que el trabajador había sido despedido, el juez podría declarar el reintegro, imponiéndole al trabajador una relación laboral que nunca ha solicitado y que en ese momento puede no interesarle.

Y es que además este principio atentaría contra la seguridad jurídica. Son muchos los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores y si a lo largo de las alegaciones o de la prueba resulta que un buen número de ellos, aunque en la demanda sólo reclame por uno, le han sido negado ¿hasta dónde debe extender el juez en su sentencia el reconocimiento de esos derechos no reclamados?

Podría ocurrir que un juez sólo concediese aquellos más cercanos o próximos a la naturaleza de lo reclamado y que otros reconociese todos los derechos, por supuesto también aquellos en los que el demandado ni siquiera con la mayor imaginación del mundo pensó que la iban a reconocer, volviendo así de nuevo al problema de la indefensión.

En cuanto a la determinación por el Juez de la remuneración en base a la importancia de los servicios y situación del mercado, hay que tener en cuenta que incumbe al demandante establecer en la demanda la remuneración que solicita y la base de su cálculo en función de los servicios y de la situación del mercado, y si no lo hace, el juez está obligado a ordenarle la subsanación de la demanda. Después será el juez quien en función de la prueba practicada, de la naturaleza probada de los servicios y de la situación probada del mercado, conceda la remuneración.

Este concepto legal define un principio de difícil aplicación en la práctica por cuanto hemos dicho y realmente el art. 266 j. no lo reconoce con carácter general, como el resto de los principios, sino sólo “cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda”. Será la jurisprudencia la que tendrá que delimitar en qué casos es de aplicación.

Tal vez con la introducción de este principio, el legislador pretendía reforzar el carácter tuitivo del proceso laboral, en base a la desigualdad inicial de las partes y pretendiendo resolver en un solo proceso lo que debería ser resuelto en varios. Pero tal vez olvidó que no es siempre demandante el trabajador y demandado el empresario.

Por otra, parte, y como ya se expuso en el curso sobre la sentencia, si el juez reconoce más de lo pedido, la sentencia sería incongruente.

En conclusión hay que afirmar que el principio de ultrapetitividad existe, pues el legislador lo ha reconocido expresamente, pero presenta graves problemas de aplicación práctica, debiendo hacerse, en ese caso, siempre una aplicación restrictiva del principio por su evidente contradicción con otros principios más importantes, de modo que nunca deberá extenderse al reconocimiento de derechos y situaciones que no tengan una relación precisa y directa con lo querido por el demandante.

### **2.5.11. PRINCIPIO DE INQUISITIVIDAD**

Consiste en ampliar los poderes del juez sobre el proceso, que contribuyen a la elasticidad y autonomía del proceso laboral en relación con otros procesos. Esto en atención al orden público que inviste a la legislación laboral, para facilitar la búsqueda de la verdad de la situación real, que no es distinta de la verdad de la situación jurídica.

Pocos problemas plantea en la doctrina contemporánea la determinación del principio dispositivo, limitándose los autores a señalar que se refiere al “si y sobre qué se discute” en el proceso, es decir, se trata de “un poder de disposición sobre el ejercicio de la acción y el objeto del proceso”. Son, pues, características del principio dispositivo las siguientes:

- a) Poder de disposición sobre el derecho material: si los derechos o intereses jurídicos que se pueden discutir en el proceso civil, son del dominio absoluto de los particulares, a nadie se le puede constreñir a ejercitar su defensa ante los Tribunales.
- b) Poder de disposición sobre la pretensión: pero este poder de disposición de las partes no se limita exclusivamente al ejercicio de la acción, a la instauración del proceso, sino que también pueden disponer del proceso mismo a través de una serie de actos que, con fuerza de cosa juzgada (allanamiento, renuncia y transacción) o sin ella (desistimiento, caducidad), producen la terminación anormal, antes de la sentencia definitiva, del proceso.
- c) Vinculación del Tribunal por las pretensiones de las partes: “necat iudex ultra petita partium”. El Tribunal no puede en su decisión final otorgar más de lo solicitado por el actor, más de lo resistido por el demandado, otorgar cosas distintas a lo pedido por ambos o en un recurso gravar más de lo que ya estaba al recurrente (imposibilidad de reformateo in Prius). El Tribunal tan sólo está autorizado a decidir sobre la pretensión y su resistencia, o en una apelación sobre la petición del apelante.

Como lógica consecuencia de los principios dispositivos y de inquisitividad surge en el proceso el binomio aportación – investigación, que nos indica a qué sujetos procesales (el juez o las partes) les incumbe la formación objeto procesal.

Bajo la máxima de la aportación se entiende, en general, el dominio de las partes sobre el material procesal que es aportado como fundamento de hecho para la decisión del Tribunal.

Más concretamente, puede afirmarse que un proceso está presidido por el principio de aportación, cuando en la constitución del objeto procesal concurren las siguientes notas:

- a) A las partes les corresponde la introducción de los hechos en el proceso. El tribunal tan sólo puede fundamentar su decisión sobre los hechos afirmados por las partes, eliminándose de esta manera la denominada “ciencia privada del juez” como base de la sentencia.

Dicho principio, sin embargo, no puede ser exagerado. También le es dado al Juez basar su fallo en lo que la doctrina alemana “alegaciones equivalentes de las partes”, es decir, en los hechos ocasionalmente aducidos por alguna de las partes que benefician a la contraria, o en la ficta confessio.

- b) El Tribunal no considera los hechos que las partes previamente no le han apartado. Ninguna prueba es, por tanto, necesaria ante los hechos que no han sido afirmados por las partes o que no han sido discutidos (admisión de hechos).
- c) También corresponde a las partes la prueba de los hechos alegados, de manera que el Juez no dispondrá la apertura del proceso a prueba si al menos una de las partes no lo insta, así como tampoco ordenará realizar un medio probatorio que no haya sido propuesto por las partes.

La máxima de la aportación se ciñe a los hechos, nunca al Derecho o calificación jurídica, que en virtud del principio de la sustanciación corresponde siempre al órgano jurisdiccional (*da mihi Facttum, dabo tibi ius*).

Por el contrario, el principio de investigación significa que el Juez está obligado por sí mismo a la investigación de los hechos y práctica de la prueba de los mismos con independencia de la voluntad de las partes.

En estrecha relación con el principio de investigación, se encuentra el de “examen de oficio” de los presupuestos procesales que, aunque no referido ya a los hechos, permiten al Juez la posibilidad de conocer motu proprio la concurrencia o no de determinados presupuestos procesales.

### **Manifestaciones de este principio**

- ◆ Petición del juez de ilustraciones adicionales.
- ◆ Diligencias para mejor proveer.
- ◆ En caso de duda de carácter procesal, se aplican los principios fundamentales del derecho del trabajo.
- ◆ En caso de vacío se aplica la analogía, jurisprudencia o derecho común compatible.

### **CONCEPTO LEGAL**

Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos. (Art. 266 inc. k), C.T.).

**Algunos criterios del procedimiento laboral positivo Nicaragüense que lo contienen. Código del Trabajo. Artículos 309, 337, 339, 340, 343.**

- Si la demanda presentada no contuviera los requisitos enumerados en el artículo 307 de esta Sección, el juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma conveniente. La subsanación la hará el interesado en forma verbal, si así lo deseara.



- Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.
- Los interrogatorios podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente.
- Los interrogatorios serán, sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que puedan intimar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objeto del debate.
- El Juez de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia.
- Cuando la inspección judicial sea solicitada por las partes, éstas deberán señalar la materia u objeto sobre que deba recaer.
- Podrán ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo.
- La parte interesada por este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial.
- La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla y nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil. La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario.

### **COMENTARIO.**

La obligación del juez de ordenar subsanar las demandas que no reúnen los requisitos del art. 307 C.T. además de asegurar el derecho a la defensa, supone también el dar entrada a la capacidad del juez competente en materia laboral para tener un conocimiento pleno de lo que es objeto de debate, no debiendo conformarse con un conocimiento formal de los hechos. Sólo conociendo con exactitud los hechos alegados podrá dirigir el trámite de conciliación y posteriormente al juicio, determinando la pertinencia o impertinencia de la prueba.

Consecuencia de este principio inquisitivo es la facultad que el art. 337 C.T. concede al juez de formular a los testigos las preguntas que considere necesarias, encaminadas a la búsqueda de la verdad material. Lo aconsejable es que tales preguntas, se formulan una vez concluido el interrogatorio por las partes.

Y aunque no está recogido expresamente en ningún precepto, el principio inquisitivo, permitiría que el juez también realizase algunas preguntas a la parte que absuelve posiciones para aclarar algún punto oscuro.

También contempla el Código del Trabajo la posibilidad de que el juez decida por sí mismo la inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de dictar sentencia (art. 340 C.T.) y ordene el dictamen pericial (art. 343 C.T.).

No obstante no está regulado expresamente en el Código del Trabajo que el Juez pueda acordar la práctica de diligencias para mejor proveer, si puede hacerlo en base a la remisión que el art. 404 C.T. hace al Código de Procedimiento Civil, y como consecuencia de este principio de inquisitividad.

Sin embargo debemos reiterar que este principio responde al interés público que tienen los derechos laborales, pero nunca legitima para que el Juez abandone su situación de imparcialidad o rompa equilibrio entre las partes. Por ello debe tener presente que no puede suplir la falta absoluta de actividad probatoria.-

Señala como efecto de la inquisitividad la autonomía de los procedimientos del trabajo, persiguiendo la reducción del uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos. Ello significa que, en la medida de lo posible, debe aplicarse las normas del Código del Trabajo, interpretadas conforme a los principios estudiados y sólo si aún así no fuere posible cubrir la laguna legal o interpretar una norma, acudiríamos a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, o al derecho común. El art. 266 inc., k, C.T

Tiene, en esta segunda parte su desarrollo en el art. 267 C.T. cuando se afirma que “lo establecido en el presente libro de este Código se basa en las normas, los principios, y las prácticas propias del Derecho del Trabajo. El art. 266 inc., k, C.T

## Capítulo III.-

### La Prueba en el Procedimiento Laboral

#### 3.1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE LA PRUEBA.

Cuando una persona se presenta ante la autoridad afirmando que se ejecutaron ciertos hechos (por ejemplo, que hubo apoderamiento de cosa ajena), lo que en realidad está haciendo, no es probar los hechos, sino tan sólo afirmar que a su juicio ocurrieron.

De manera semejante, el que se considera ofendido, al denunciar cierta conducta solo afirma que a su juicio se ejecutó tal conducta. De lo que se sigue, que si la autoridad desea saber si realmente ocurrió tal evento, tiene a su vez que practicar por sí o por medio de otros, ciertos procedimientos que le permitan verificar o rechazar como cierta la afirmación del denunciante.

En este sentido, los procedimientos realizados permiten al investigador cerciorarse de un dato afirmado. Este cercioramiento o verificación de que se ejecutó o no tal conducta, es lo que conocemos como prueba.

Según Sentís Melendo; el vocablo Prueba llega a nuestro idioma procedente del latín, (probatorio, probationis), lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar, probare), vienen de probus, que quiere decir bueno, recto, honrado.

Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad. Ésta, y no otra, es la verdadera significación del sustantivo probo y del verbo probar; verificación o demostración de autenticidad.

De acuerdo con esta idea, y teniendo en consideración el tercero de los marcos conceptuales (prueba es verificar), Devis Echandía ha considerado la prueba como *“el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión,*

*obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”.*

Para Sentís Melendo, prueba “es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia”.

Si alguien habla de diferencia entre prueba penal, prueba civil o prueba laboral ésta sólo puede verse por los efectos que trate de dársele a lo probado, pero no en la esencia de la prueba misma.

“Acreditación de la certeza de un hecho”.

La prueba puede concebirse desde ángulos diversos. Puede considerarse como una actividad lógica y material orientada en el mismo sentido de la realidad que se trata de averiguar, esto es, como operación y esfuerzo amparados en una verdad: es la prueba fin. Pero también puede valorarse como el conjunto particular de recursos que pueden utilizarse para obtener aquella demostración: es la prueba medio. Aquí interesa la prueba como medio.

El vocablo **prueba** se usa en dos sentidos:

Como **actividad procesal de la parte** destinada a producir en el ánimo del juez la certeza de que los hechos que ha alegado son verídicos y de que los alegatos por la contraparte son falsos.

**Como el conjunto de medios** de los que la parte se vale para producir aquella certeza: prueba documental, prueba pericial, prueba testifical.

Como **Actividad procesal de la parte**, la prueba recae sobre todos los hechos, circunstancias, actos y contratos que sirven de fundamento para sus pretensiones o defensas. Se exceptúan, sin embargo, algunas categorías de hechos que no necesitan ser demostrados: los hechos aceptados o admitidos tácita o expresamente por la parte los presumidos por la ley, los hechos notorios. Etc.

Los hechos se prueban dentro y por medio de una fase o actividad de proceso que universalmente se llama LA PRUEBA, a la que en consecuencia se puede definir como:

“Aquella actividad procesal encaminada a producir en el Juez el convencimiento de la verdad ó no verdad de una alegación de hecho; o bien a fijar los hechos necesitados de prueba como datos, independientemente de ese convencimiento, en virtud de una regla de valoración legal. En este último caso hablamos de prueba legal en oposición de prueba libre” (Emilio Gómez Orbaneja).

Se deduce de este concepto que la finalidad u objeto y los efectos de la **Prueba** jurídica consisten en primer lugar en la aportación de los medios de convicción sobre los hechos que sirven de base a la pretensión, y en segundo lugar para que con esos medios el Juzgador establezca la verdad o no verdad de los hechos litigiosos, que la permitan dictar su resolución o sentencia que ponga fin a la controversia.

En este sentido nos encontramos con la dicotomía entre hechos y derecho que en los sistemas procesales ha llegado a provocar un deslinde de cometidos entre la labor del juez y la de las partes.

Es importante señalar que en el Código del Trabajo en el Arto. 266 Inco. C), establece como principio General del Proceso Laboral, la **INMEDIACIÓN**, o sea la obligatoria presencia de las autoridades laborales en la práctica de pruebas. Esto permite al Judicial tener una mejor convicción acerca de los medios de **prueba** que han llegado al proceso que le permitan resolver apegado a derecho.

La Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, de forma general ha brindado una conceptualización técnica jurídica para el término **PRUEBA**.

Sentencia No. 92 Exp # 84/Año 1997.HORAS EXTRAS.-

VIRGILIO GUARDADO PULIDO. VS CLUB METROPOLITANO – LEON.

Tribunal de Apelaciones de Occidente. Sala Civil y Laboral, León de Noviembre de mil novecientos noventa y siete. Las cuatro y treinta minutos de la tarde.

“Por otra parte, la valoración de la **prueba** concreta el último paso del Juicio Lógico que realiza el Juez en su sentencia y es la conclusión positiva o negativa sobre la existencia de los hechos que se alegan en el proceso. El Juez tiene que examinar si la consecuencia jurídica que se pide coincide con la consecuencia jurídica que se deriva de la norma jurídica invocada, para llegar a concluir acerca de si los hechos invocados por la parte se han producido o no en la realidad; y si no han ocurrido, el efecto jurídico de la norma no puede ser aplicado a un caso concreto inexistente, obteniendo una verdad formal y operativa, es decir, la certidumbre o verosimilitud de los hechos”.

### **3.2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA.**

Para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertos principios, sin perjuicio de los requisitos especiales que deben observarse para cada medio de prueba en particular. Entre estos principios comunes a la actividad probatoria tenemos:

#### **3.2.1. Legalidad y licitud:**

**La prueba debe rendirse dentro de la estación probatoria:** Con excepción de la prueba instrumental (documental), inspección judicial y de confesión (absolución de posesión), todas las pruebas deben ser propuesta y rendidas dentro del periodo de prueba ordinario, o dentro del extraordinario, la prórroga o la ampliación en su caso, de no presentarse en esta oportunidad la prueba llevada al proceso se vuelve ilegal impertinente, inocua.

#### **3.2.2. Objetividad:**

**La prueba debe rendirse ante el juez de la causa o por su requisitoria:** Toda prueba debe ser rendida ante el juez de la causa, excepto cuando la prueba es practicada por otro juez a pedimento o requisitoria del juez del proceso. Esto se

produce cuando debe realizarse una diligencia de prueba fuera del asiento del juez de la causa, por lo cual este pide auxilio al juez del lugar donde va practicarse.

### **3.2.3. Relevancia.**

**La prueba debe rendirse con citación de parte contraria:** Si a una parte el derecho de proponer la declaración de un testigo, a la contraparte le asiste el derecho de repreguntarlo; si una parte propone una inspección, la contraparte tiene el derecho de asistir y hacer las observaciones que estime conveniente. Lo que se exige es que la contraparte tenga conocimiento de que se ha propuesto la prueba y que se ha proveído, pero si no asiste a la práctica de la prueba esto no la invalida. Lo que produce la nulidad es la falta de citación a la parte contraria. - Arto. 1086 y 1088 Pr.).

### **3.2.4. Pertinencia:**

**La prueba debe ser pertinente:** Esta consiste en la necesaria relación que debe haber entre la prueba propuesta y los hechos que se debaten. La prueba propuesta solo puede recaer sobre hechos que han sido propuestos en la demanda o en la contestación, de lo contrario sería impertinente. El arto. 1082 Pr. Establece que las pruebas deben ser pertinente, centradas en el asunto que se discute, tanto en lo principal como en los incidentes y en las circunstancias importantes.

La falta de observancia de este requisito faculta al juez a repeler de oficio la Prueba que estime impertinente (arto. 1083 Pr.).

### **3.2.5. Suficiencia**

**La prueba debe ser útil:** La utilidad de la prueba consiste en que sea idónea, apta, capaz de llevar al Juez al convencimiento de la existencia o inexistencia del hecho debatido. Si no lleva a ese convencimiento, la prueba es inútil y debe ser rechazada de oficio por el Juez.



**Al respecto de estos principios en nuestro Código del Trabajo encontramos las siguientes disposiciones en los artículos 296, 326-330.**

- El término de la distancia será fijado por la autoridad laboral atendiendo a la mayor o menor facilidad de las comunicaciones, pero no será mayor de **diez días**, excepto en caso fortuito o de fuerza mayor, que podrá ser prorrogado por la autoridad competente.
- Estarán sujetos a **prueba** únicamente los hechos que no hayan sido aceptados por las partes y que sean fundamentos del objeto preciso del juicio o, en su caso, de las excepciones.
- El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. Sobre la decisión judicial no habrá recurso alguno.
- Las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, o por su requisitoria, salvo la **prueba** documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.
- El auto que admita la **prueba** deberá fijar el lugar, día y hora en que deba recibirse.
- Concluido el término de **prueba**, no se evacuaron otras excepto aquellas que la autoridad no hubiere evacuado en tiempo por su culpa. Para este efecto, podrá ampliar el término de **prueba** por un máximo de tres días.
- Partiendo de la definición que se le ha dado a la **prueba**, podemos definir como medios de **prueba**, lo que hacen posibles o comunica tal convicción al órgano judicial.
- Es el instrumento o vehículo de convicción; es en un primer sentido las personas, objetos corporales que el Juez percibe, la cosa lugar inspeccionado o reconocido, el documento, el testigo, el dictamen del perito, las mismas partes en la confesión, etc.

En nuestra legislación laboral, dentro de los procedimientos establecidos para el juicio laboral encontramos una clasificación de los medios de **prueba** permitidos, y que señala el Arto. 331. C.T.

### 3.3. Medios de Prueba en el Código del Trabajo de Nicaragua

Para la generalidad de la doctrina, los medios de prueba son aquellos elementos, de naturaleza estrictamente procesal, cuya función es introducir en el proceso los datos de la realidad que apoyen las alegaciones de las partes, en cuanto éstas consisten en afirmaciones de hecho y contribuyan a formar la convicción del juzgador sobre la veracidad o falsedad de éstas. Pese a su naturaleza procesal, hoy admitida, antiguas confusiones dogmáticas propiciaron el que su regulación actual se halle dispersa, tanto en normas adjetivas, como sustantivas, que deben integrarse recíprocamente para darle forma a un único régimen jurídico de los medios de prueba.

Sobre este ya de por sí confuso panorama, inciden cierto modo tendente a agravar la confusión. De hecho, tan sólo introduce ajustes en las reglas operativas de algunos de ellos, que, en lo fundamental, atienden a los siguientes criterios:

- ↔ **El primero** de ellos, las peculiaridades del proceso de trabajo, derivadas de los principios que lo rigen sobre todo, oralidad, concentración e inmediación, que impedirían sin más aplicar el régimen de ciertos medios de prueba, previsto para un proceso inspirado justo en principios opuestos. Así sucederían, por ejemplo, en relación con ciertos aspectos de la prueba de peritos, confesión o testigos.
  
- ↔ **El segundo**, las peculiaridades de la realidad social sobre la que las normas procesales se proyectan, que aconseja neutralizar parte del régimen de ciertos medios de prueba para no dificultar el recurso a ellas, pese a que son o pueden ser de suma utilidad para el trabajador en el seno del proceso.

Nuevamente, la prueba testifical, y la supresión del sistema de “tacha” de testigos, serían un ejemplo de la influencia de este criterio.

↔ **En tercer lugar**, mediante la expresa recepción de reglas tomadas de la Jurisprudencia Constitucional, cuya función resulta especialmente potenciada en el seno de las relaciones laborales, por la frecuencia con que las conductas que se trata de probar inciden sobre ellas (sería el caso de las reglas sobre prueba de la discriminación); o por la posibilidad de que se produzcan violaciones del derecho a la tutela judicial efectiva, si se conecta la cuestión de los medios de prueba con los poderes de control que la empresa tiene sobre la persona del trabajador con ocasión de la prestación del trabajo.-

↔ **Por último**, trata de revitalizar el uso de ciertos medios de prueba, que corresponden con la naturaleza altamente conflictiva de algunos de los problemas que pueden plantearse en el proceso y que, a la vez, resultan adecuadas con los poderes que el Juez tiene para ordenar el proceso laboral, que no sólo alcanzan a la vertiente formal del mismo, sino también al desarrollo de las cuestiones materiales planteadas en el pleito; a lo que Capelleti llamaría “poderes de dirección sustancial del proceso.”)

Los medios de prueba son instrumentos, que el Derecho Procesal del Trabajo, pone a disposición de las partes, a fin de que puedan demostrar o excluir los hechos en un conflicto de trabajo. Estos están determinados taxativamente en el Arto. 331., C.T. **los cuales son:**

**3.3.1. Prueba documental:** Son documentos los escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros de la empresa o del sindicato, tarjeteros, copias impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, en general, todo objeto que tenga carácter representativos declaratorios.

Los documentos podrán ser presentados como prueba en cualquier estado del juicio, en original o copia legalmente razonada, podrán ser impugnados por

falsedad, promoviendo un incidente especial que será resuelto en la sentencia final.

**3.3.2. Declaración de testigos:** Los que tuvieren conocimiento de los hechos que las partes deben probar, estarán obligados a declarar como testigos, a excepción de los justamente impedidos o comprendidos por las excepciones de ley.

Las partes que haya de producir la prueba de testigos podrá ofrecer la declaración de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba.

Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesaria. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.

**3.3.3. Declaración de parte:** En la primera instancia las partes podrán pedir por una sola vez que la contraparte se presente a declarar, o absolver posiciones.

Los interrogativos podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente.

Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que pueden intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objeto del debate.

**3.3.4. Absolución de posiciones:** Este medio de prueba es conocido en nuestra legislación y en la práctica forense como Confesión, que es la declaración judicial o extrajudicial, espontánea o provocada, por la cual una parte capaz de obligarse por sí mismo, reconoce un hecho, circunstancia, acto u obligación que le cauce perjuicio. Esta puede ser realizada como diligencia prejudicial o dentro de un proceso principal.

Es espontánea si el absolvente confiesa en sus escritos sin ser interrogado, y provocada por el interrogatorio de la contraparte o del Juez, rendido bajo promesa de ley.

**3.3.5. Inspección judicial:** El juez de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia.

Cuando la inspección judicial sea solicitada por las partes, éstas deberán señalar la materia u objeto sobre que deba recaer. Podrán ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo.

Podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.

**3.3.6. Dictamen de peritos:** La parte interesada por este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial. La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla y nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil. La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario.

**3.3.7. Los medios científicos y tecnológicos de prueba:** El Arto. 344 C.T. establece de forma enunciativa estos medios al decir. “Son medios científicos y tecnológicos de **prueba**, entre otros: radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos y sus copias, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidas siempre que se exprese el sistema empleado, y cualquier otro avance tecnológico, si se han cumplido las disposiciones legales respectivas.

Este medio de prueba constituye una novedad al ser incluido en el Código del Trabajo, porque permite ajustar el Derecho del Trabajo al avance tecnológico y científico técnico del desarrollo social, garantizando de esta forma la utilización de estos medios para probar las pretensiones y las defensas de las partes en conflicto.

En el Código establece el procedimiento específico para su recepción, deberá practicarlas siguiendo los requisitos generales para los otros medios de prueba, en cuanto a su proposición, admisibilidad, evacuación, impugnación, valoración y los términos para ello.

Es evidente que tanto para producir esta prueba, como para hacer una valoración correcta de la misma el judicial en muchos casos requerirá del nombramiento de peritos que emitan su dictamen y para valorarlos el judicial de acuerdo a la sana crítica.

**3.3.8. Las presunciones:** Nuestro Código Laboral en el Arto. 345. C.T. indica que: “Presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana.

La presunción legal, salvo que la ley lo permita, no admite **prueba**, en contrario. La presunción humana admite siempre **prueba** en contrario.

Esto supone la presencia de tres elementos:

- a) Un hecho cierto y probado que sirve de antecedente;
- b) Un hecho presumido que es consecuencia de aquél;
- c) Un razonamiento lógico que sirve de nexo entre el hecho conocido y el hecho presumido.

Nuestra Legislación Procesal Civil y Laboral, la clasifica en presunciones que pueden ser legales o humanas. Las presunciones legales se subdividen en presunciones de derecho y presunciones simplemente legales.

Las presunciones humanas solo son admisibles para probar aquellos hechos o actos que puedan probarse por testigos. En los casos en que se exija prueba documental no se admitirán las presunciones humanas.

El que tuviere a su favor una presunción legal, sólo estará obligado a probar el hecho en que se funda la presunción”.

No existe una disposición que señale el procedimiento para llevar al proceso las presunciones, por lo que es suficiente probar el hecho en que se fundan y además invocar la aplicación de ellas al caso.

Según algunos Doctrinarios, Presunciones la definen como “el razonamiento lógico crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al juez a la certeza del hecho investigado” la Ley Federal de Trabajo de México dice que “Presunción es la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

No existe unanimidad en la doctrina para considerar a la presunción como un elemento probatorio. Autores como Devis Echandía, sostienen que las presunciones son reglas jurídicas sustanciales para la aplicación del derecho objetivo a ciertos casos concretos. Cuyo efectos sustanciales se producen fuera del proceso y son reconocidos en éste, donde además influyen en la carga de la prueba.

En cuanto a las clases de presunciones, la doctrina, distingue la denominada *juris et de jure*, es decir, de pleno y absoluto derecho, y como tal, no admiten prueba en contrario.

En cambio, las presunciones *juris tantum*, aceptan la prueba en contrario. A estas presunciones también se les denomina absolutas y relativas, respectivamente.

El Código Laboral contempla algunas presunciones legales de carácter relativo, señala que se presumen ciertos los datos remunerativos y de servicios que contenga la demanda, cuando el demandado:

1. No exhiba, a petición del demandante los documentos exigidos en el Arto. 334 C.T. al objeto del juicio.
2. No cumpla con lo señalado en el Arto 342 C.T., es decir si hay negativa por parte del demandado en colaborar materialmente en la realización de la inspección judicial.
3. No haya registrado en planilla ni otorgado boletas de pago al trabajador que acredita su relación laboral.

Sobre estas presunciones, es necesario precisar que las mismas funcionan sólo cuando el empleador es el demandado, más no cuando el trabajador tenga esa calidad. Finalmente, hay que señalar que estas presunciones tienen su fundamento en la consideración de que la carga de la prueba, en términos generales, corresponde al empleador.

### **3.4. Característica de los medios de prueba**

#### **La prueba documental:**

En materia de Procedimiento Laboral, la prueba documental o instrumental, adquiere una particularidad diferente a la que reviste este mismo medio de prueba en el Código de Procedimiento Civil, en virtud que en el último caso, los medios de prueba documentales válidos están tácitamente expresados en el Código de Procedimiento y se considera documento aquel que



contiene signos de escritura. Es decir que se considera como tal, toda incorporación de un pensamiento sobre papel mediante signos de escritura.

Sin embargo en el Código Laboral y el Procedimiento Laboral, establece una lista enunciativas no limitativa de medios de prueba documentales, de forma tal que se consideran pruebas documentales los tarjeteros, copias, impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas y, en general, todo objeto que tenga carácter representativo o declarado.

Al igual que en el Proceso Civil, este medio de prueba es privilegiado en el proceso laboral y puede llegar en cualquier estado en que se encuentre la causa, antes de finalizado el proceso mediante sentencia.

En la práctica forense nos encontramos que este tipo de medio de prueba, requiere durante el proceso de la cooperación de ambas partes para que los documentos muchas veces originales, lleguen al proceso. En tal sentido nuestra legislación procesal laboral, establece una obligación a las partes, y que su incumplimiento deriva en una sanción al empleador principalmente, que consiste en tener como ciertos a favor de la parte que los pide, todos los datos que la parte diga que están contenidos en dichos documentos.

Cabe destacar que en el proceso laboral, para la validez de las pruebas instrumentales basta la presentación de estos en original o copia legalmente razonados por Notario autorizado.

**Las regulaciones para este medio de prueba las encontramos en el siguiente articulado del Código del Trabajo.332-334.**

- Son documentos los escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros de la empresa o del sindicato, los tarjeteros, copias, impresos, planos, dibujos,

fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas y, en general, todo objeto que tenga carácter representativo o declaratorio.

- Los documentos podrán ser presentados como prueba en cualquier estado del juicio, en original o copia legalmente razonada. Podrán ser impugnados por falsedad, promoviendo un incidente especial que será resuelto en la sentencia final.
- Cuando el trabajador proponga como prueba la exhibición del contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios o de contabilidad o comprobante relativo al objeto del juicio que por obligación legal deba llevar el empleador, la autoridad laboral conminará a éste a exhibirlos en la audiencia que corresponda.
- En caso de desobediencia, se establece la presunción legal de que son ciertos los datos aducidos por el trabajador.

Transcribimos algunas sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones de Managua que dejan claramente establecido el concepto, clasificación y valor de la prueba documental.

### ◆ **Procedimiento probatorio:**

Son todas las actividades a través de las cuáles se cumple la actividad probatoria, que va desde la proposición, intercambio, recepción y valoración de la prueba.

Con la contestación de la demanda (si no se ha producido el allanamiento, o acuerdo total en el trámite de conciliación) quedan fijados los términos de la litis: el autor plantea los hechos en que funda sus pretensiones y el demandado expresa los hechos en que funda sus excepciones y defensa.

En la fase siguiente del proceso, las partes dedicarán su actividad procesal a convencer al Juez de la veracidad de los hechos alegados en sus escritos de

demanda y contestación, con el fin de obtener una sentencia favorable a sus pretensiones o excepciones.

En nuestra legislación laboral, encontramos un conjunto de normas que regulan el Procedimiento probatorio en los juicios laborales, destacándose a partir del Arto. 326 y siguiente. Ct.: los hechos sujetos a prueba el término probatorio; los requisitos formales para producir **prueba**; y la clasificación y conceptualización de los medios de prueba válidos para el juicio laboral.

### ◆ **Fases de la actividad probatoria.**

Para producir la prueba en juicio, es necesario realizar una serie de actos que pueden ser divididos en cinco fases:

- a. Proposición de la prueba:** Por aplicación de los principios procesales dispositivos y de rogación, en el proceso laboral nos ceñimos a lo establecido en el proceso civil para la prueba, ya que esta debe ser propuesta por la parte a la cual le interesa. La proposición se realiza mediante un escrito que debe contener, por lo menos, la designación precisa del medio de prueba que se quiere evacuar y la finalidad de la prueba que se propone. Además, debe cumplirse con los requisitos particulares del medio de prueba de que se trate.

Aunque la proposición se hace dentro del periodo probatorio, la determinación de los hechos esenciales que deben probarse y la selección de los medios idóneos para lograr la prueba de la pretensión alegada, es una actividad que el litigante realiza previo a la interposición de la demanda, al fijar la estrategia general del juicio.

La proposición de la prueba se puede descomponer en dos momentos, el general, ya aludido, de recibimiento del pleito a prueba, y el de proposición de los instrumentos concretos de que se va a valer la parte para delimitar los hechos a favor de sus alegaciones.

Obviamente, las pruebas propuestas deben tener relación directa con el objeto del litigio no existiendo por tanto un derecho a una actividad probatoria ilimitada. Pero ello nos pone ya en relación con la segunda fase y los poderes del órgano judicial en cuanto a la pertinencia de las pruebas propuestas.

**b. Admisión de la Prueba:** Esta es una actividad propia del Juez, quien debe determinar si la prueba propuesta por la parte es admisible o no. Para ello toma en cuenta dos elementos la pertinencia de la prueba propuesta (asunto al que nos referimos arriba) y la admisibilidad de la prueba propuesta, en el proceso laboral son admisibles los medios de prueba que señala el Arto. 331 C.T.

Si el Juez determina que el medio de prueba propuesto es pertinente y admisible, entonces provee la prueba, es decir, dicta un auto admitiendo la prueba y ordenando su recepción con citación a la parte contraria. Debe señalar el lugar, hora y fecha en que la prueba debe practicarse, así como cualquier otra circunstancia que sea necesaria para llevarla a cabo.

La admisión de la prueba propuesta, que debe resolver el Juez o la Sala, es una consecuencia inmediata de la configuración técnica de la institución de la prueba y de su significado constitucional. El derecho a los medios de prueba no implica “desapoderar al juzgador de su potestad para pronunciarse sobre la pertinencia de las pruebas que las partes propongan”, entre otras cosas porque la facultad denegatoria viene impuesta por otros intereses protegidos por el ordenamiento, como evitar dilaciones injustificadas del proceso, o el principio de economía procesal, o los de celebridad y eficacia que deben presidir la Administración de Justicia. Por eso encomienda a la resolución del órgano judicial la declaración de pertinencia de las pruebas y de las preguntas, potestad que goza de una relativa discrecionalidad en el proceso de trabajo, pero que debe adecuarse a los principios establecidos en la jurisprudencia en el sentido de que la denegación debe ser fundamentada, congruente con la

motivación de rechazo, y no incurrir en una argumentación arbitrarias o irrazonables”, para no producir indefensión.

Contra la decisión de in admisión, el interesado deberá protestar si quiere recurrir las sentencias, y si así lo hiciera, prescribe que en tal caso deberá consignarse en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta. La protesta por la in admisión debe ser también razonada, siendo necesario que el interesado argumente la trascendencia que dicha inadmisión, por la relevancia de los hechos que se quieren probar, puede tener en la decisión del litigio.

- c. Evacuación o rendición de la prueba:** En esta fase participan el Juez y las partes. Consiste en la práctica de la prueba según las reglas que para el caso establezca el Código del Trabajo o en su defecto el Código de Procedimiento Civil.
- d. Impugnación de la Prueba:** Esta fase puede o no estar presente en la actividad probatoria, pues si la prueba es rendida cumpliendo todos los requisitos establecidos para ello, no habrá lugar a impugnación.
- e. Validación de la Prueba:** Esta fase en la producción de la prueba la estaremos desarrollando oportunamente en la sección correspondiente.

### **Pruebas, Reglas generales y procedimientos probatorios:**

Concluida la fase de contestación oponiendo a la demanda, se pasa a la fase probatoria del juicio, si así lo piden, como es normal, las partes, a través de la fórmula “recibimiento del proceso a prueba”. La prueba es una actividad de acreditación de las afirmaciones hechas por las partes en sus alegaciones, y se construye legalmente como una ordenación técnica del empleo de determinados procedimientos que buscan la fijación de los hechos controvertidos. Por eso se define como la actividad que desarrollan las partes para aportar a los jueces la convicción de la verdad de una afirmación, o para fijarla a efectos del proceso, o,

acentuando su función, como un intento de conseguir el convencimiento psicológico del juez respecto de los datos aportados al proceso.

Desde otro punto de vista, el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la propia defensa se convierte en un derecho fundamental en cualquier proceso en el que el ciudadano se vea involucrado, como inseparable del derecho a la defensa, lo que impone una nueva perspectiva y una sensibilidad mayor en relación con las normas procesales que lo regulan, de suerte que deben los Tribunales de Justicia proveer a la satisfacción de tal derecho, sin desconocerlo ni obstaculizarlo, siendo preferible en tal materia incurrir en un posible exceso en la admisión de pruebas que en su denegación.

La prueba se realiza sobre los *hechos* convertidos o sobre los que no hubiere conformidad, como el Juez o Tribunal debe fijar en la sentencia, apreciando los elementos de convicción, *los hechos que estime probados*. Es la delimitación por tanto del supuesto de hecho que constituye la base de la norma jurídica cuya aplicación se solicita, en una aplicación de técnicas subjuntiva, que incluye necesariamente del objeto de la prueba tanto a los *hechos notorios* como a los *hechos admitidos* en la contestación a la demanda por el demandado.

Por otra parte, el conocimiento de la norma jurídica es obligado por el órgano jurisdiccional, por lo que las normas jurídicas no necesitan ser probadas. No obstante lo anterior, resumido en el *iura novit curia*, el alcance de esta obligación de los Jueces y Tribunales se limita a las normas escritas que forman el derecho escrito, interno y general, lo que significa que deberán probarse la *costumbre* y los *usos de empresa*, así como el *derecho extranjero*, en cuanto a su existencia y vigencia.-

En síntesis, lo decisivo en esta materia es el procedimiento regulado para la fijación legal de los hechos.

En el procedimiento probatorio, predominan muy netamente los principios de inmediación, oralidad y celeridad. Por ello sólo se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, lo que se corresponde con la advertencia que se hace a las partes en la citación para los actos de conciliación y juicio de que han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse (principio de concentración), o la posibilidad de que las partes, además de hacerlo en la demanda, puedan solicitar, al menos con seis días de antelación, aquellas pruebas que requieran diligencias de citación o requerimiento. De forma excepcional, se debe permitir, como se ha visto en materia penal, el examen previo de testigos y la práctica anticipada de prueba en circunstancias especiales y cabe que, si se estima imprescindible, se traslade el Juez o Tribunal fuera de la audiencia, con suspensión del juicio por el tiempo estrictamente necesario, para la práctica de aquellas pruebas que así lo requieran. La oralidad se pone también de manifiesto en el libre interrogatorio de las partes y de los petitos y testigos por el demandante y el demandado y muy especialmente, por el órgano judicial, que podrá hacer las preguntas que estime necesaria para el esclarecimiento de los hechos.

El procedimiento a seguir se podría esquematizar en tres momentos, la proposición de los medios de prueba que se consideren oportunos, la admisión por el órgano judicial de los que considere pertinente, y la práctica de los mismos, según las reglas especiales de cada medio de prueba.

- a) **La práctica de la prueba** se lleva a efecto según las reglas especiales de cada uno de los medios de prueba. No obstante, se ha de asegurar en todo caso en este momento el principio de contradicción, de forma que se realizará durante el acto de la audiencia, como ya se ha dicho, sin perjuicio de la anticipación y la posibilidad de su práctica anterior, a través de las llamadas diligencias para mejor proveer. Es necesario en todo caso la actividad de colaboración de la parte proponente para que la prueba se practique, no pudiéndose hablar de indefensión cuando la propia parte ha contribuido a ella.

Por otra parte, una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, aun cuando renunciarse a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, ordenar que continúe.-

**SENTENCIA No.79**

**EXP. # 70/Año 1997**

**PAGO. JOSE ARIEL SALINAS TALAVERA VS JULIO JOSÉ GARCÍA.**

Tribunal de Apelaciones de Occidente, Sala Civil y Laboral. León, diez de Noviembre de mil novecientos noventa y siete. Las cinco y cinco minutos de la tarde.

“Por consiguiente los agravios examinados no son atendibles. No obstante, el agravio relativo a que la Juez A quo no tomo en cuenta como **prueba** el Acuerdo de Compromiso suscrito por ambas partes ante el MITRAB merece particular consideración como **prueba** documental. En efecto, rola en el Folio catorce, en fotocopia cotejada, el “Acta de Acuerdos de Compromisos” suscrita el veintiuno de Mayo de mil novecientos noventa y siete por el actor JOSE ARIEL SALINAS (Trabajador) y el demandado JULIO GARCIA (Empleador), ante el Dr. CARLOS DENIS MELENDEZ, Inspector Departamental del Trabajo de Chinandega, quien firma al igual que la Secretaria KARLA MARITZA RODRIGUEZ. En primer lugar, la Sub Sección I) sobre la **prueba** documental, Arto 332 C.T., prescribe que son documentos, en general, todo objeto que tenga carácter representativo o declaratorio y el Arto 333. C.T., establece que los documentos podrán ser presentado como **prueba** en cualquier estado del juicio, en segundo lugar, el Arto. 270 C.T. en su parte final dice textualmente que: “Los acuerdos ante el Ministerio del Trabajo causan estado”. Por consiguiente el acuerdo firmado hace ley entre las partes y la voluntad así expresada debe respetarse y cumplirse.

Este tipo de medio probatorio reviste un carácter de privilegiado, ya que como se dijo, puede ser llevado al proceso en cualquier estado del juicio, siempre que se



cumpla con las solemnidades que establece la ley para su validez (Arto. 333. C.T.).

A su vez para este tipo de medios de prueba, la ley establece mecanismos coercitivos cuando los obligados a presentarlos son los empleadores, ya que su negativa implica la aceptación como verdaderos de todos los hechos relacionados por el trabajador y que alegue están contenidos en los documentos de los cuales se exige exhibición o presentación. (Arto.334 C.T.).

### **La declaración de testigos**

Testigo, es toda persona extraña al juicio, al cual es llamada a declarar acerca de hechos relacionados con aquel y que le constan en forma personal. La declaración de los testigos recae sobre apreciaciones de los sentidos. Estas declaraciones tienen que ser rendidas de viva voz del testigo ante el Juez de la causa.

Los testigos deben cumplir con el requisito de la Capacidad. Debe tenerse presente que de manera general todas las personas son hábiles para testificar, salvo las excepciones establecidas por razones de impedimento físico (Arto. 1313 Pr.), edad (Arto. 1311 y 1319 Pr.), falta de probidad (Arto 1316 Pr.) o relaciones con los litigantes (Arto 1317 Pr.).- En todos los casos en que se violente cualquiera de éstas situaciones, las partes pueden interponer el incidente de Tacha tal como lo establece el Código de Procedimiento civil o promover las excepciones y alegatos pertinentes.

### **El procedimiento de la prueba testifical se regula en los Artículos siguientes: 335-337.**

- Los que tuvieren conocimientos de los hechos que las partes deben probar, estarán obligados a declarar como testigos, a excepción de los justamente impedidos o comprendidos por las excepciones de ley.

- La parte que haya de producir la prueba de testigos podrá ofrecer la declaración de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba.
- Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.

Puede notarse que a diferencia de la rigurosidad en los requisitos establecidos para la recepción de las testificales en el Proceso Civil, en el Proceso Laboral existe más flexibilidad, pues no se exige los interrogatorios escritos y se puede examinar al testigo realizando las preguntas verbalmente.

Aunque en la práctica forense también se utiliza los interrogatorios escritos, veamos algunos ejemplos al transcribir algunas sentencias del Tribunal de Apelaciones de Managua.

SENTENCIAS No. 4052 PANANMCO DE NICARAGUA S.A

JUICIO No. 82/99

VOTO No. 4052 JOSE ANTONIO IBARRA MEMBREÑO

TRIBUNAL DE APELACIONES, CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, SALA LABORAL. Managua, dos de Agosto de mil novecientos noventa y nueve. Las once y cinco minutos de la mañana...

“...Según las testificales, éste último hecho, es calificado por el testigo de la actora Gonzalo Vargas, en respuesta a la pregunta 4, como accidente. Y el testigo del demandado Daniel Martín Reyes Sánchez a folio 45, en la respuesta a pregunta 7, explica el riesgo que conlleva trabajar con vidrio...”.

SENTENCIAS No. 01/2000 EUGENIO HERNANDEZ SEVILLA VRS CASA DE LOS ESPEJOS

JUICIO No. 219/99

VOTO No. 01/ 2000

TRIBUNAL DE APELACIONES, CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, SALA LABORAL. Managua, catorce de Enero del año dos mil. Las once y cinco minutos de la mañana...

“II.- Del examen de autos se advierte que lo dicho por el actor en la demanda, fue corroborado con las pruebas de los testigos ALCIDES FRANCISCO NARVAEZ Y SANTOS HUMBERTO MORAGA PAVON, quienes fueron contestes en tal hecho al tenor de las preguntas y repreguntas formuladas gramaticalmente en tiempo pasado...”

Se establecen como obligaciones para los testigos:

- a) Concurrir al llamamiento judicial.
- b) Dar razón de su dicho; y
- c) Dar testimonio bajo promesa de ley.

En el acto de la comparecencia, como se dijo antes y concluida la declaración del testigo, podrán las partes hacerle aquellas preguntas o repreguntas que estiman pertinentes y útiles para establecer los hechos.

#### **La declaración de parte:**

El doctor Francisco Valladares Castillo en su libro Derecho Procesal del Trabajo (Primera Instancia) señala que este medio de prueba consiste en la declaración en juicio de una parte a instancia de la contraria sobre hechos controvertidos en el proceso.

Se refiere el Doctor Valladares a lo expresado en el Arto 338 C.T. que literalmente dice:

“En la primera instancia las partes podrán pedir por una sola vez que la contraparte se presente a declarar, o absolver posiciones”.

En base a lo antes dicho, el Doctor Castillo señala que los medios de prueba referidos como Declaración de Parte y Absolución de Posiciones, no son dos medios de prueba, sino, uno solo, en concordancia con la parte in fine del Arto. 338. C.T.

El tratamiento procesal en ambos casos, se debe tomar como Absolución de Posiciones. En este sentido el Arto. 339 C.T. estatuye que: “Los interrogatorios podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente.- Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que puedan intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objetos del debate”.

### **La absolución de posiciones:**

Este medio de prueba es conocido en nuestra legislación y en la práctica forense como Confesión, que es la declaración judicial o extrajudicial, espontánea o provocada, por la cual una parte capaz de obligarse por sí mismo, reconoce un hecho, circunstancia, acto u obligación que le cause perjuicio. Esta puede ser realizada como diligencia prejudicial o dentro de un proceso principal.

Es espontánea si el absolvente confiesa en sus escritos sin ser interrogado y provocada por el interrogatorio de la contraparte o del Juez, rendido bajo promesa de ley.

### ***Los sujetos que pueden prestar confesión:***

Por las personas jurídicas privadas, realizarán la confesión aquellas personas físicas en las que concurren las siguientes condiciones:

- ↔ Que legalmente ostentan la representación de la persona jurídica (no cabe, pues, apoderamiento específico, sino que es preciso que el sujeto

confesante se halle inserto en la estructura orgánica del ente y ostente facultades de representación del mismo).

↔ Que, entre las facultades otorgadas al cargo orgánico de que se trate, figure la de “absolver posiciones”. Este requisito no viene establecido como alternativo al anterior, sino como añadido al mismo; de esta suerte, la confesión directa de la persona jurídica al ser imposible, por la naturaleza de ésta se instrumenta a través de la aceptación, *a priori*, por el ente en el proceso, de lo que sostenga su órgano representativo como confesado por aquél. Esto es, acaba por ser una modalidad particular de lo señalado con carácter general en la regla siguiente.

- b) Respecto de otras modalidades de confesión no realizada por la parte, el Pr, asume regla ya existente y, como lo hace la ley adjetiva civil, aleja la confesión de su configuración doctrinal más estricta. De este modo, dispone el Código del Trabajo, que “en el caso de que la confesión no se refiera a hechos personales, se admitirá la absolución de posiciones por un tercero que conozca personalmente los hechos si la parte así lo decide y acepta la responsabilidad de la declaración”. El alejamiento respecto del sujeto confesante tradicional es claro, dado que se admite una confesión sobre hechos no personales, ni siquiera del tercero que confiesa, aunque con la condición de que dicho tercero “conozca (los hechos) personalmente” eliminándose la posibilidad, verdaderamente aberrante, de una confesión por referencias.
- c) Nada dispone el Código, respecto de las agrupaciones sin personalidad, en todas sus posibles modalidades, que puedan tener capacidad para ser parte en un proceso determinado, compareciendo por ellas “quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores” de las mismas.- En estos supuestos no parece haber inconvenientes para admitir la confesión de éstos, o de cualquier otro miembro de la agrupación, al amparo de la regla genética de la confesión por los terceros que se acaba de describir.-

Difícilmente, en cambio podrá admitirse la posibilidad de confesión de los organizadores, gestores o promotores del grupo, en cuanto tales y en nombre de éste, si se tiene en cuenta que ya de por sí la confesión de las personas jurídicas constituye una excepción a la regla general sobre el carácter personal de la confesión, que, por tanto, sólo será admisible cuando así lo disponga la ley expresamente. En otras palabras, la “representación legal” otorgada a un sujeto no es de por sí, salvo en las versiones más formalista sobre lo que sea la representación – un mecanismo de plena equiparación de un sujeto con otro; por ello, cuando se producen fenómenos de representación, legal o voluntaria, fuera de aquellos mencionados en la ley, sólo la regla del código de Procedimiento Civil y laboral, permite que el representante legal intervenga como confesante.

- d) Tampoco dispone la ley nada específico respecto de la posibilidad confesión de representantes legales menores de edad. Aun de menores en los que no concurren los supuestos del Ct. – que evidentemente pueden ser parte en el proceso laboral, por ejemplo, porque pueden ser trabajadores aunque sea de forma excepcional, y porque también pueden ser beneficiarios de ciertas prestaciones de la Seguridad Social.- La solución parece que debe ser la ya apuntada en el apartado anterior, por las razones expuestas en el.

### **Procedimientos para la práctica de la prueba de confesión.**

Las posiciones para la prueba de confesión se propondrán verbalmente, con admisión de pliegos, siendo este uno de los puntos en que la acomodación de las normas reguladoras de un determinado medio de prueba al carácter oral del proceso laboral inutiliza buena parte de la regla que destina a este concreto aspecto del procedimiento de la confesión.

En cualquier caso, si el confesante no ha comparecido a presencia judicial con causa suficientemente justificada, y reside en distinta circunscripción a la del

Juzgado que conoce del asunto, se ha apuntado la posibilidad de que se flexibilice la rigidez de la regla descrita, permitiéndose la proporción de preguntas por escrito, y recurriéndose al auxilio jurisdiccional. Esta solución, lógica, presenta dificultades, si se tiene en cuenta que, aunque el principio de oralidad debe ser interpretado con flexibilidad para evitar que se transforme en un molde que elimine las ventajas que vino a traer también en materia probatoria, sin embargo, la propia estructura del proceso laboral dificulta el recurso a ella, porque puede impedirse la contradicción en materia probatoria al no haber tiempo material para recurrir al auxilio jurisdiccional y recibir la confesión en el acto del juicio - punto éste en que no está en juego tan sólo la solución a una mera cuestión práctica, sino el propio respeto al principio de defensa. Por ello, la confesión así prestada – si se admite - no es improbable que deba desarrollarse como prueba en diligencia para mejor proveer.

### **Las diligencias prejudiciales:**

La Legislación Positiva Nicaragüense permite las diligencias prejudiciales o diligencias preliminares. Estas son diligencias que pueden pedirse con carácter previo al inicio de la demanda. Estas diligencias preliminares están la absolución de posiciones.

Estas diligencias se pueden pedir tanto contra quien ya está decidido que se va demandar, como contra quien con fundamento se prevea que será demandado. De modo tal, que en regla general está en su derecho el futuro o posible demandante, de pedir que la persona contra quien se proponga dirigir su demanda, le preste declaración judicial dentro del plazo que fije el Juez, sobre algunos hechos cuya comprobación sea de importancia para entrar al juicio.

Este trámite se usa especialmente cuando los que vayan a ser parte de un proceso tengan motivos para temer que la producción de sus pruebas pudiera resultar imposible o muy dificultosa en el periodo de prueba. Esta disposición puede evitar innecesarios dispendios judiciales, y pérdida de tiempo para el actor.

El trámite requiere el interrogatorio sobre hechos personales o propios del absolvente (Arto. 339 C.T.) que se pretende realizar y el Juzgado fijará el plazo para absolverlo.

Es importante recalcar que por su especial naturaleza estas “medidas preparatorias”, “no abren” una instancia judicial, solo tienden a “comprobar situaciones de hecho” con miras a una demanda.

No está demás indicar que éste medio de prueba también se puede pedir durante el proceso, en cualquier estado de la causa antes de la sentencia y aunque el demandado se encuentra declarado rebelde. Esto es lo que nuestro Código del Trabajo llama Declaración de parte en Juicio.

Para fundamentar lo antes expresado, transcribo algunas sentencias del Tribunal de Apelaciones, que ilustran sobre este medio de prueba.

JUICIO No. 239.- REINTEGRO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.-

TRIBUNAL DE APELACIONES DE MANAGUA, SALA LABORAL, Managua, nueve de Enero de mil novecientos noventa y ocho. Las once y cuarenta minutos de la mañana.

“... Que la empresa no obtuvo la autorización previa al despido de parte de las autoridades del Ministerio del Trabajo, ***está comprobado con declaración de la misma empresa demandada en su escrito de contestación de la demanda***, en donde dice: “... argumentando que fue despedida en base al Arto. 48 C.T., al respecto tengo que aclarar que la aplicación de dicha norma es exclusivamente para las causales que en ella se definen taxativamente y en el caso de la señora GONZALEZ CHAVEZ, la norma aplicada fue otro artículo y siendo que el mismo no obliga que para su aplicación se debe someter previamente a algún procedimiento ...”.



SENTENCIA No. 57/2000    PEDRO ESTEBAN OBANDO GOMEZ VRS  
JUICIO        No. 261/99        EMPRESA KEPA  
VOTO         No. 57/2000

TRIBUNAL DE APELACIONES CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, SALA DE LO LABORAL.- Managua, cinco de Abril del dos mil. Las diez y veinte minutos de la mañana.

“...II.- Al respecto del agravio anterior y su fundamentación, nos encontramos con que el representante de KEPA, señor Marko Lehto, tanto en la contestación de la demanda como en su **absolución de posiciones reconoce que efectivamente** que desde hacía varios años se venía pagando a los trabajadores **“incentivos por antigüedad...”**”.

Este medio de prueba extraña la obligación o carga procesal de comparecer al llamamiento judicial, con la consecuencia de que, al no comparecer, ni alegar justa causa, se le declara CONFESO o sea que se tendrán por fictamente contestadas, o sea tener como ciertas las respuestas a las preguntas del pliego de posiciones. En la absolución de Posiciones, deben llenarse algunos requisitos tales como: las preguntas deberán ser presentadas en sobre cerrado, previo a ser contestadas debe ser revisadas por el judicial, para determinar su admisibilidad. En cuanto a la pertinencia o no de las posiciones se sujetará el judicial a lo establecido en el Arto. 1205 del Código de Procedimiento Civil.

En cuanto a la declaración, una vez rendida la promesa de ley, la parte deberá responder de viva voz las preguntas que le hagan y en presencia de la parte contraria.

Igualmente se deberán observar las ritualidades que establece el Código de Procedimiento Civil para las Posiciones.

**La inspección judicial:**

Es una prueba real porque recae sobre cosas, y una prueba directa porque el Juez la aprecia directa e inmediatamente por sus sentidos, de manera que es la percepción sensorial la que forma en el ánimo del juez la convicción acerca de los hechos que se quieren probar.

Este medio de prueba se emplea cuando para el esclarecimiento y apreciación de los hechos sea necesario que el juez examine por sí mismo y sin intermediación algún sitio o la cosa litigiosa para formarse una idea exacta, cabal y perfecta del asunto, y quedar así totalmente instruido para dictar su fallo.

Procedimiento para la Inspección:

Como regla general esta prueba debe proponerse y evacuarse dentro de la estación probatoria, más sin embargo el Arto. 340 C.T. establece que: “El juez de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar inspección judicial **en cualquier estado de la causa antes de la sentencia**”.

- Cuando la inspección judicial sea solicitada por cualquiera de las partes, éstas deberán señalar la materia u objeto sobre que deba recaer.
- Podrán ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo.
- Las partes y sus representantes tienen derecho a concurrir al acto, a hacer al juez las observaciones que consideren necesarias y hacerse acompañar de un práctico en la materia sobre la que versa la inspección, así lo establece el Arto. 341 C.T., que literalmente dice: “Podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.
- En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que debe levantarse y firmarse.

- Esta práctica conlleva una obligación y una carga para cualquiera de las partes que se le solicite su cooperación para la realización de la misma, y establece una sanción por su incumplimiento, que consiste en tener como aceptados los hechos a que se refiere la prueba afirmados por la parte contraria (Arto. 342 C.T.).

### **El dictamen de peritos:**

Los peritos son personas con conocimientos especializados de carácter práctico, artístico o científico, que son llamados al proceso para aportar los conocimientos y experiencias que el juez no tiene y no está obligado a tener, y para facilitar la percepción y la apreciación de hechos concretos objeto de debate.

En cuanto a la forma de llevar a la práctica este medio de prueba de forma general es a solicitud de parte, pero también por decreto del Juez cuando así lo estime necesario según las voces del Arto. 343 C.T. que señala:

“La parte interesada por este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre la cual deba recaer el reconocimiento pericial. La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla y nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil. La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario.

Los jueces y los Tribunales apreciarán la prueba pericial según las reglas de la sana crítica, sin estar obligados a sujetarse al dictamen de los peritos.

Todo lo relacionado al nombramiento, promesa de ley y aceptación del cargo, recusación y dictamen de los peritos en materia laboral, se regirá por lo establecido en el Arto. 1263 y s.s. del Código de Procedimiento Civil.

### **Las presunciones**

El fundamento de las presunciones estriba fundamentalmente en los principios de normalidad y causalidad, a lo que se añade a veces el principio de oportunidad. En la vida cotidiana, cuando se realiza una presunción es porque normalmente las cosas ocurren así, o porque unas causas producen normalmente determinados efectos. Ello no significa que no puedan existir excepciones, o que precisamente

haya ocurrido lo contrario. Pero esto no altera la regla general; lo que ocurre en la mayoría de los casos, según la experiencia común. Esta apreciación experimental de la regla general permite su aplicación al campo probatorio para realizar la misma actividad: extraer las consecuencias lógicas que normalmente se siguen de determinadas hechos, tratándose de diversas posibilidades, la ley en ocasiones selecciona previamente una con criterio de oportunidad. En estos casos, la máxima de experiencia esta recogida expresamente por la ley.-

### **Clases de presunciones:**

Fundamentalmente, atendiendo al enlace, se puede distinguir dos tipos de presunciones:

- a) Presunción legal
- b) La presunción Humana

No en todos los casos en que la ley utiliza la palabra presunción nos encontramos ante una verdadera norma de presunción. En ocasiones se trata de una acepción vulgar del término: en otras, de reglas de interpretación. En todos estos casos no existe verdadera norma de presunción.

### SENTENCIA

Según el artículo 346 CT, una vez que ha agotado el término probatorio, la autoridad se centra sus esfuerzos, conocimiento, experiencia en dictar Sentencia Definitiva dentro de los tres días siguientes.-

El Código ya establece el contenido material y formal de la sentencia, misma que una vez notificada a la partes, puede ser objeto de Recurso.-

Están reconocidos los recursos de Apelación y el de Hecho.- Y los remedios son Reposición o Reforma, Aclaración, y la Ampliación.

También ya está establecido el tratamiento procesal para cada uno de los medios de Impugnación.-

Debemos de entender que una vez firme la Sentencia, viene todo el proceso de Ejecución de Sentencia, cuando el perdidoso no quiere cumplir voluntariamente los términos del fallo.-

### 3.5. Los Nuevos Medios de Prueba en el Proyecto del Código Procesal Civil de Nicaragua.<sup>3</sup>

#### **Breve consideraciones y reflexiones generales al Proceso de Reforma Procesal Civil.**

Un nuevo *proceso civil* en Nicaragua, es más que el cumplimiento de un gran anhelo o la realización de un sueño, donde luego de converger, compartir y discutir, Jueces, Abogados, Magistrados y Usuarios del Servicios justicia y , se ponen de acuerdo, elaboran, aprueban y ponen en práctica nuevas reglas civiles para dirimir contiendas.

Es un cambio de actitud: Personal y Colectivo. Es reafirmar valores y creencias democráticas: unidad, igualdad, libertad, equidad y justicia. Es reeditar confianza en la ardua tarea del que administra justicia y del que busca la tutela jurídica de su derecho. Es ánimo y entusiasmo por superar las barreras y obstáculos del pasado sin importar su clase y origen. Es enseñanza y aprendizaje, respetuoso, responsable y disciplinado entre todos. Es perseverancia y constancia en las nuevas formas de administrar justicia. Es la síntesis del vencimiento de obstáculos, y la reafirmación del proceso de modernización y fortalecimiento del Poder Judicial. En definitiva es la búsqueda de una justicia más accesible, armoniosa, segura y humana.

Que sin temor alguno debemos denominarla de radical, pues apuesta por convertir la administración de El Proceso Civil en Nicaragua demanda sin duda alguna un verdadero cambio, una transformación de la justicia civil, en un proceso con altos niveles de accesibilidad y seguridad jurídica, de mayor racionalidad y celeridad en el desarrollo del proceso, al extremo que la mora judicial y la retardación de justicia poco a poco dejen de ser los paradigmas que determinan su esencia.

Por supuesto, se reitera el necesario compromiso que todos los actores y operadores del servicio de administración de justicia debemos de manifestar, siendo entusiasta participes.

---

<sup>3</sup> Miembro de la Comisión Técnica Redactora del Nuevo Código Procesal Civil.

Hoy los motivos o fundamentos por los que debe de realizarse la reforma son realmente abundantes y responden tanto a razones estructurales o administrativas, como al orden estrictamente procesal, los que sumados dan por saldo negativo, una agobiante mora judicial y con ella una perjudicial retardación de justicia.

Todo esto justifica la afirmación categórica que todo aquel que ha transitado por la senda de la Justicia Civil, si bien en el mejor de los casos y aún encontrando la solución más oportuna, expedita, y justa en lo que se podría denominar: “cumplimiento del estándar de eficiencia y eficacia en el trámite y resolución de un conflicto”, no ha dejado de percibir y experimentar, *un largo, tedioso, intrincado y desesperante camino hacia la justicia*.

No obstante lo dicho, y a efectos de reflexionar una vez más obstatante lo oportuno y conveniente de la reforma, resulta pertinente plantear o quizás replantear la interrogante del por qué la administración de la Justicia Civil, no se desarrolló y se mantuvo por el camino de la justicia pronta y accesible, libre de obstáculos, y de la extrema dilación, por cuanto se ha hecho merecedora del calificativo de “engorrosa y asfixiante”.

En el análisis habría entonces que partir del modelo procesal que hace mas de cien años Nicaragua decidió impulsar, el que sin duda en atención a los retos y desafíos de su tiempo representaba una singular respuesta, siendo quizás mejor entre las posibles variantes que ofrecía la época.

Expresando lo anterior sin ánimo de contrariar a la corriente latinoamericana de Reforma Procesal Civil, quienes aportaran no sólo las bases teóricas y prácticas para un nuevo proceso civil, sino que elaboraron el Código Modelo para Iberoamérica, base inicial e inspiradora de todas las reformas procesales civiles modernas que han acontecido desde los finales del siglo XX, así como las de inicio del siglo XXI, se llega a culpar, descalificar y señalar al Proceso Escrito y a la Escrituración, como el principal responsable del deteriorado y cada vez más complicado proceso de administración de la justicia civil.

En justa razón esto no se puede negar, sin embargo a efectos de advertir sobre la necesidad de una correcta apreciación y aplicación de un modelo procesal y de un

proceso, con toda su rigurosidad técnica y científica, con sus ventajas y desventajas, aciertos y desaciertos, se recuerda que el modelo que se pretende abandonar y sepultar por ser arcaico, engorroso y asfixiante, no respondían en un ciento por ciento a un proceso escrito.

Si bien mayoritariamente contemplaba la preeminencia de la palabra escrita sobre la oral, fue en la búsqueda de su “perfeccionamiento” que se terminó convirtiéndolo en un verdadero obstáculo para el usuario del servicio de justicia, al desaparecer las audiencias y los procesos verbales, como verdaderos procedimientos orales, fiel antecedente y expresión del ansiado y revitalizador proceso oral.

Sin embargo hoy no hay margen para la duda, se ha señalado y se señalará tanto al proceso como al modelo de atención al usuario, como los grandes responsables del éxito o fracaso de una eficiente y eficaz administración de justicia, sea cual sea su materia o especialidad y más cuando se trata de la civil.

Modelo de atención al usuario tipo de proceso, son los grandes causantes de la gama de complejidades y arbitrariedades que se producen en la búsqueda de la justicia. Determinan estructura y procedimientos, costos y beneficios y por supuesto requerimientos humanos y tecnológicos.

El otro gran determinante somos nosotros los actores y operadores del sistema de administración de justicia civil. Con nuestras actitudes establecemos las pautas que conducen hacia el éxito o fracaso en la implementación de los procesos de reformas y modernización normativa. Es por ello que antes de abordar la temática que lleva por título el presente artículo, he decidido compartir con ustedes estas breves consideraciones y reflexiones.

Proceso escrito versus proceso oral, con sus correspondientes modelos de administración de justicia, son paradigmas que marcan el antes y el después en los procesos de reforma normativa civil en Iberoamérica.

Nicaragua , al entrar dentro de esta corriente de reforma procesal, ha apostado por un proceso que además de situar a la oralidad como su principal y característica, ha decidido integrar en atención a su naturaleza garantista y moderna, a la prueba en su nueva dimensión.

Por supuesto hablar de prueba sin distinción alguna ni precisión de especialidad implica: precisar sus fundamentos, fijar sus requisitos de proposición, admisión y práctica, distribuir su carga, determinar su objeto y establecer su sistema de valoración.

De manera que de forma general podemos caracterizar el tratamiento de la prueba en el nuevo Código Procesal Civil, afirmando que se fortalece la estimación de ésta como un derecho de corte fundamental, posibilitando a las partes contendientes las mismas garantías en la obtención y práctica de los medios de prueba, mediante la expresa exigencia del cumplimiento del principio de legalidad procesal, que demanda entre otras cosas la ***necesaria licitud en la forma o mecanismo de obtener la fuente de prueba.***

Al respecto se ha contemplado dentro del libro de la prueba, la denominada Prueba ilícita o ineficaz, proyectándose en los siguientes términos: “Carecerán de eficacia probatoria los actos o hechos que vulneren las garantías procesales establecidas en la Constitución Política de la República, en los convenios internacionales relativo a derechos humanos suscritos y ratificados por Nicaragua... Carecerán también de eficacia probatoria los actos o hechos que sean consecuencia de aquellos que fueron obtenidos de manera ilegal, y que no hubiere sido posible su obtención sin la información derivada de ellos, sin perjuicio de las responsabilidades que haya podido incurrir quine obtuvo ilícitamente la información”.

Constituye también característica primordial de la prueba, la consideración de que no toda irregularidad u omisión procesal causará o procurará por si misma indefensión, a tal efecto se hace necesario que efectivamente se hayan verificado supuestos que refleje una real indefensión a como podría ser el hecho de no haberse practicado la prueba admitida.



Otra de las generalidades más relevantes consiste en que la materialización del derecho de prueba en el nuevo proceso, si bien faculta a las partes a proponer todo el material probatorio del que puedan disponer, no significa que deberán admitirse todas, pues deberán responder a estrictos criterios de admisibilidad que en esencia exige que estas no sean improcedentes, impertinentes e inútiles.

Se ha diseñado un capítulo que trata sobre la anticipación y aseguramiento de la prueba, al respecto, se pretende ofrecer la oportunidad al demandante de poder solicitar antes de iniciar un proceso de práctica anticipada de algún medio de prueba, cuando se dieran razones de urgencia o existiera temor fundado de que, por causa de las personas o por el estado de las cosas, dicho medio de prueba no pudiese realizarse en el momento procesal ordinario.

Asimismo se ha regulado la facultad de que antes de la iniciación de cualquier proceso, el que pretenda incoarlo pueda pedir al juzgado que adopte las medidas de aseguramiento que resulten adecuada para evitar que, por conductas humanas o acontecimientos naturales, se puedan destruir o alterar objetos materiales o estados de cosas, y resulte imposible en su momento practicar una prueba relevante o carezca de sentido proponerla.

El sistema de valoración de prueba que se ha elegido, es el sistema de valoración libre de la prueba o sistema de prueba libre, con lo que se fortalece la obligación para el judicial de tener que argumentar la valoración de la prueba en la sentencia, con la sanción de nulidad si no lo hace.

Habría además que relacionar las claras ventajas que a los efectos de la percepción y valoración de la prueba ofrecerá el nuevo proceso civil, producto de la plena vigencia y aplicación de los principios de inmediación y concentración en la práctica de la prueba.

Mientras en el proceso escrito rige la desconcentración y dispersión de los actos, donde generalmente el juez no aparece y si lo hace no actúa de forma beligerante, lo que provoca dificultades en el conocimiento inmediato del material probatorio y el claro desaliento entre las partes contendientes, en el proceso oral sucede todo lo contrario, pues en principio se exige la presencia del Juez, que es quien dirige la audiencia probatoria y ejerce el control sobre la práctica de la prueba.

Caracterizando el proceso escrito Adolfo Gelsi Bidart, ha dicho: esta modalidad de procesos favorece el principio de delegación interna, los actos procesales se realizan predominantemente por la representación y no por la participación de los contendientes. Los sujetos procesales devienen en monologas actuaciones, lo que imposibilita su integración en el proceso.

El proceso oral por su parte facilita el trabajo al momento de dictar sentencia, pues a través del contacto directo, frontal y concentrado del juzgador con las partes y sus medios de prueba, logra éste un conocimiento exacto sobre el objeto del proceso y su valoración judicial que necesariamente deberá de ser mas fundamentada y ajustada a los hechos y al derecho.

Entre los medios de prueba que contempla el nuevo proceso civil tenemos los siguientes: Interrogatorio de las partes, Documentos públicos, Documentos privados, Testifical, Pericial, Reconocimientos judicial, y los medios técnicos de reproducción del sonido y de la imagen, e Instrumentos técnicos que permitan archivar y conocer o reproducir palabras, datos , cifras y operaciones matemáticas llevada a cabo con fines contables o de otra clase, siendo estos últimos los que la doctrina, el derecho comparado y la jurisprudencia internacional, han nombrado como “Nuevos Medios de Prueba”.

En principio conviene referir que la denominación de “Nuevos Medios de Prueba”, obedece a la naturaleza y tratamiento, con que la doctrina, el derecho comparado y la jurisprudencia internacional, viene tratando desde hace varios años a los

medios técnicos, telemáticos o de tecnologías de la información de la información, que son tan comunes en la modernidad, y que deparan nuevas formas de interrelacionarnos en el mundo con sus consecuencias jurídicas.

Han recibido esta denominación también en razón de que salen del margen de los denominados “clásicos medios de prueba”, aunque con gran dificultad en vista de la discusión doctrinaria y jurisprudencial sobre su contenido conceptual, su específico nombramiento, y por el tratamiento procesal que en su inicio y desarrollo se les otorgó y el que considera mayoritariamente la doctrina que se les debe de otorgar.

La disputa en cuanto a su identidad y denominación conceptual, así como su tratamiento procesal, aún no se ha cerrado, no obstante los argumentos que erosionaban su independencia poco a poco se han venido debilitando y los que agotan por su autonomía se han visto fortalecido, en razón de la mayor responsabilidad y utilidad en el tráfico jurídico de éstas fuentes.

A la vez han visto fortalecidas en el proceso de lograr su independencia y autonomías producto del marcado interés que le han manifestado los legisladores en los diferentes parlamentos, congresos y asambleas legislativas de Iberoamérica, al aprobar textos normativos modernos y considerarles como auténticos medios de prueba.

A fin de ilustrar sobre la evolución en el abordaje de esta temática y su trato jurisprudencial, se refieren algunas sentencias que en el derecho comparado han llegado a la cúspide de la discusión, entre estas tenemos las siguientes:

Sentencias dictada por el Tribunal de Apelaciones de Milán del 19 de febrero de 1955, conforme a la cual “el registro mecánico de una conversación libremente mantenida no es otra cosa que un acto escrito (documento) de manera particular

que se lee por medio del magnetófono, como el disco se lee por el gramófonos y la escritura de los ciegos por el procedimiento táctil”<sup>4</sup>.

Sentencia dictada por la Sala Primera del Tribunal Supremo de España, del 24 de febrero de 1956, en proceso sobre nulidad de una patente de invención por falta de novedad, se otorgaba naturaleza documental a un modelo de cerradura unido a los autos, partiendo de la base de que “como documento debe conceptuarse no solo aquello que consta por escrito, sino cualquier otra cosa que sirva para ilustrar o comprender algo”.

Sentencia del 30 de noviembre de 1981, del Tribunal Supremo de España, la que sin negar el carácter documental, en concreto de las cintas magnetofónicas, les resta virtualidad probatoria pero no por la circunstancia de su naturaleza o por no encontrarse legalmente previstas como prueba sino “por la dificultad de comprobar la autenticidad de la grabación”.

A como se podrá observar el primer gran obstáculo que han enfrentado los “Nuevos Medios de Prueba”, radica precisamente en precisar su existencia como un medio de prueba autónomo e independiente, lo que ha provocado una prolongada discusión entre los que sostienen o les consideran como simples “fuentes de prueba” y que han fundado la teoría analógica, y aquellos que argumentan su plena identidad y les reconocen como verdaderos “medios de prueba”, y que se han agrupado en la conocida teoría autónoma.

Al efecto de reconocer su naturaleza e identidad conceptual como verdaderos “medios de prueba”, y su correspondiente tratamiento procesal, a continuación se precisan algunas definiciones.

---

<sup>4</sup> Ponencia: Medios de Reproducción de la Imagen y el Sonido. MONTON REDONDO, ALBERTO. Catedrático de Derecho Procesal. Universidad Complutense de Madrid, Año, 2000.

Las fuentes de prueba son los elementos que existen de la realidad, y los medios consistentes en las actividades que son precisos desplegar para incorporar las fuentes al proceso.

La fuente es anterior al proceso y existencia independientemente de él; el medio se forma durante el proceso y pertenece a él. La fuente es lo sustancial y material; el medio, lo objetivo y formal.

Para una mejor comprensión se plantea el siguiente ejemplo: La computadora que pertenece a una persona podrá constituir la fuente de prueba, esta responde al mundo material y como tal preexiste al proceso, contiene información, datos, voces, sonidos.

### ***Medio técnico de archivo y reproducción.***

*El medio de prueba de acuerdo al proyecto del Código Procesal Civil, es el denominado **Medio técnico de archivo y reproducción**, el que pertenece o responde al aspecto formal del proceso, y lo constituirá la computadora que contiene la información, la que deberá de señalarse, describirse y presentarse dentro del Proceso. La prueba será entonces el contenido de esta, el que será percibido sensorialmente por el judicial al momento de su práctica a través de la reproducción de los archivos que contiene.*

Sintetizada en extremo la discusión teórica y práctica sobre la denominación, autonomía e independencia de este medio de prueba, habría que advertir que el adjetivo nuevo, obedece a su identidad conceptual y al posible tratamiento procesal particular y especial que se le brinda en los Códigos Procesales Civiles Modernos, y no necesariamente al novísimo conocimiento por la ciencia del derecho procesal de estas fuentes de prueba, que a como se habrá podido apreciar en las sentencias antes referidas la jurisprudencia internacional, la doctrina, y el derecho comparado les viene tratando desde hacer varias décadas.

Claro está que en el caso particular de Nicaragua, estos medios de prueba también pudieron incluirse en el actual proceso civil vía reforma, no obstante, y en estricta obediencia a su marcada complejidad y a la necesidad de un nuevo marco regulador de un nuevo proceso, fundamentado en la oralidad, resultaba más conveniente regularlo dentro de un nuevo orden procesal, sobre todo cuando se ha considerado que la oralidad determina entre otras cosas: *Un nuevo rol para el juez, una nueva actividad para las partes, la inmediación y la concentración en la práctica de la prueba, la celeridad del procedimiento y la confianza en la justicia y en el juez.*

### **Nuevos Medios de Prueba. Aproximación a un Concepto.**

*“El jurista Moderno no puede hoy dejar de tener conciencia de este destino de transformación, por consiguiente de la relatividad e historicidad de sus propias concepciones”. (Mauro Capelleti).*

Por “nuevos medios” de prueba suele entenderse “aquellos que no aparecen relacionado en las antiguas leyes de enjuiciamiento o código de procedimientos civiles (o, con mayor propiedad, aquellos que no pudieron estar en la mente del legislador al tiempo de promulgarse dichas leyes) y que son propiciados por los avances científicos o tecnológicos, producto de los constantes e innovadores cambios que acontecen en la llamada “Sociedad Tecnológica y de la Información”.

### **Regulación de los “nuevos medios de prueba” en el Ante Proyecto del Código Procesal Civil de Nicaragua.**

Se han establecido dos grandes disposiciones normativas, que enuncian los dos nuevos medios de prueba a saber: primero la que regula los Medios técnicos de filmación y grabación y segundo referida a los ***Medios técnicos de archivo y reproducción.***

**Medios técnicos de filmación y grabación:**

El contenido normativo de este medio de prueba contempla lo siguiente:

- *Las partes podrán proponer como prueba ante el juzgado o tribunal, la reproducción de imágenes y sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación u otros semejantes, pudiendo acompañar en su caso, transcripción escrita de las palabras contenidas en el soporte de que se trate y que resulten relevantes para el caso.*

Asumida la distinción entre lo que es fuente y medio de prueba, habría que precisar que en principio este supuesto contempla como prueba, la reproducción de imágenes y sonidos captados mediante *instrumento de filmación, grabación u otros semejantes; dicho de otra manera a través de la presentación del objeto o instrumento técnico en el proceso (Medio de Prueba), se obtendrá la reproducción de su contenido fílmico grabado que contengan voces , sonidos o imágenes y que de acuerdo a los hechos controvertidos y afirmados por las partes, se tendrá eventualmente como prueba.*

El supuesto mencionado regula en su segunda parte la facultad de acompañar la *transcripción escrita de las palabras contenidas en el soporte de que se trate y que resulten relevantes para el caso. Sobre este aspecto quizás lo que habría que destacar sería la mayor utilidad y facilidad con que el judicial, pudiese captar y percibir a los efectos de la probanza, los hechos que se presentan tanto en forma fílmica como en la transcripción, o en su caso explicación de lo que se escuchan o de lo que se ve.*

El segundo supuesto establece:

2. *La parte que proponga este medio de prueba, podrá aportar los dictámenes y medios de prueba instrumentales que considere convenientes. También las*

*otras partes podrán aportar dictámenes y medios de prueba, cuando cuestionen la autenticidad y exactitud de lo reproducción.*

**COMENTARIO:**

La inclusión de este medio de prueba en los nuevos Código Procesales Civiles, hasta cierto punto ha reavivado el debate doctrinario entre los que le han visto y le siguen viendo como una simple fuente de prueba y los que pregonan su total independencia.

En este sentido en su actual estado de avance normativo, quizás la mayor de las críticas consista en la advertencia que este medio de prueba en atención a la especialidad de su fuente y a la evacuación o realización dentro del proceso como medio de prueba, se preste a una fácil impugnación en su autenticidad.

Los dicho es realmente discutible y desde la óptica puramente procesal provocaría que “como consecuencia se convierta en una prueba que tiene que probarse, y que se está implícitamente partiendo de la base de que, por si misma, puede no ser bastante, razón por la que se ofrece a su proponente esta dudosa permisividad, casi presumiendo que el Juez va a mirarla siempre con recelo si va sola, y que la parte contraria va a discutirla con toda seguridad”.

*3. De los actos que se realicen con relación a estos medios técnicos se levantará acta, en la que se consignará cuanto sea necesario para la identificación de las filmaciones y grabaciones llevadas a cabo, así como, en su caso, las justificaciones y dictámenes aportados o las pruebas practicadas.*

*4. El medio que contenga la imagen o el sonido reproducidos habrá de conservarse por el juzgado o tribunal, con referencia a los autos del proceso, de modo que no sufra alteraciones.*

Los supuestos tres y cuatro hacen alusión a la exigencia del levantamiento de acta, que deberá incluir todo aquello que se estime necesario para la identificación



de las filmaciones o grabaciones practicadas y, en su caso, el contenido o los resultados de las pruebas complementarias que las hubieran acompañado y la obligación que tendrá el Tribunal de conservar el material aportado, sin que sufra alteraciones y con la indicación de los autos a los que se refiere.

**Medios técnicos de archivo y reproducción.**

De entrada se hace necesario señalar que este medio de prueba nos conduce al ámbito de lo que se puede denominar respaldos o soportes informáticos. De igual manera los críticos que aun se resisten a darle un tratamiento procesal individual, consideran que no es más que una simple modalidad documental, que se caracteriza por la forma en que se obtienen y materializan.

**El contenido normativo de este medio probatorio regulará lo siguiente:**

- 1) “Los medios que permitan archivar, conocer o reproducir datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, que, por ser relevantes para el proceso, hayan sido admitidos como prueba, serán examinados a través de los medios que la parte proponente aporte o que el juzgado o tribunal disponga utilizar”.
- 2) “Las demás partes del proceso pueden, alegar y proponer lo que a su derecho convenga”.
- 3) “Para la efectividad de estos medios de prueba, el juzgado o tribunal debe tomar conocimiento directo del contenido del medio aportado”
- 4) “Será de aplicación a los medios previstos en el numeral anterior lo dispuesto en el artículo anterior con relación a la aportación de dictámenes periciales o medios de prueba instrumentales. La documentación en autos se hará del modo más apropiados a la naturaleza del medio técnico, bajo la fe del secretario, quien, en su caso, adoptará también las medidas de custodia que resulten necesarias”.

Ahondando en cuanto al alcance práctico de esta norma, un sector doctrinal señala que este medio de prueba tiene una enorme similitud con el reconocimiento

judicial, entendido este como el medio de prueba dirigido a lograr del juez o tribunal, el examen directo de lugares, objetos o personas, cuando dicha percepción resulte necesaria o conveniente a los efectos de la apreciación o esclarecimiento de los hechos objeto del proceso.

Se identifica entonces con la actividad que por ser precisa para conocer y apreciar hechos y circunstancias concretos, desarrolla el Juez poniéndose en contacto directo con la cosa, lugar o persona que constituye su objeto y que obviamente resulta perceptible a sus sentidos.

La actividad en la que el reconocimiento judicial se resuelve es esencialmente perspectiva. En primer término el juez se dirige a captar sensorialmente las manifestaciones externas de un determinado objeto, con la intención de extraer de este documento conclusiones fácticas de relevancia para la causa.

La actividad de observación o inspección con la que se inicia viene seguida, si no es que ese entiende simultáneamente, de un proceso intelectual de asimilación y ordenación por el juez de las sensaciones percibidas, que para el caso de los medios probatorios conocidos como medios técnicos de archivo y reproducción, es realmente asimilable por cuanto el judicial con la ayuda del experto en su caso observará y percibirá de forma directa el contenido de la prueba en mención.

Teniendo en cuenta tales características, se puede afirmar que este medio de prueba lógicamente deberá de acompañarse con la demanda y con su contestación, según el caso y de acuerdo a la naturaleza del instrumento en soportes físicos. El anuncio de su proposición habrá de realizarse, por tanto, en los citados escritos.

Tanto la parte proponente, como la parte contraria, si lo consideran prudente podrán aportar los dictámenes periciales y medios de prueba instrumentales que

estimen necesario, para acreditar o impugnar, respectivamente, la autenticidad o la exactitud de lo presentado.

A como se ha manifestado la práctica de la prueba se llevará a efecto en presencia del judicial, y si es de interés inclusive podrá participar un experto acompañante, rigiéndose con plena observancia el principio de inmediación.

### **El objeto de la prueba y los nuevos medios probatorios.**

No deja de ser hasta cierto punto curioso que la doctrina que se resiste a reconocer la plena autonomía e independencia de los nuevos medios de prueba, cuestionen inclusive hasta su finalidad y utilidad en lo que se conoce como objeto de la prueba.

Advierten que la representación de los hechos a través de los cuales las partes pretenden fundamentar los elementos fácticos de sus pretensiones, carecen de una verdadera realidad tanto objetiva como subjetiva, por cuanto ha quedado entredicha su autenticidad.

Sin embargo, en atención al reconocimiento que se les ha otorgado como verdaderos medios de prueba, conviene referir que la discusión sobre la autenticidad de los hechos que ellos representan, no obedece a un argumento realmente genuino en el interés de lograr su falta de independencia y contenido conceptual, por no corresponder realmente con la finalidad del objeto de la prueba.

Vale recordar que la posibilidad de impugnar el autentico valor de los medios probatorios aun el de los medios conocidos como clásicos, siempre constituirá, una medida o acción que las partes podrán alegar a su convivencia. Resulta entonces suficiente recordar que la verdad que se discute dentro de un proceso, no corresponde realmente a la verdad material.

*Sentis Melendo*<sup>5</sup>, ha sostenido que las partes, afirman lo que saben y requieren del juez la verificación o comprobación de sus aseveraciones. En tanto *Rosemberb* sostiene, que es la proposición fáctica o supuesto de hecho, que las partes proponen, afirman y sostienen dentro de un proceso lo que en realidad constituye el objeto de la prueba.

Asimismo puede señalarse citando al reconocido procesalista *Montero Aroca*, que la búsqueda de la verdad no puede ser la función de la prueba civil. Si los hechos controvertidos pueden ser sólo los afirmados por las partes, si los medios de prueba a practicar han de ser únicamente los propuestos por las partes y si todo se reduce a que mediante éstos se trata de verificar aquéllos, no hace falta más para convencernos de que la verdad está fuera del alcance de la prueba procesal.

La certidumbre que es lo que deberá tener en cuenta el juez a la hora de emitir su fallo, proviene, de la prueba que se deriva del hecho o proposición fáctica que guarda relación inescindible con una específica consecuencia jurídica.

La tarea final del judicial será entonces la de lograr subsumir una situación o proposición fáctica en el tipo legal de una norma jurídica. Como ha enseñado Calamandrei, el hecho cuya certeza se ha establecido, no es un juicio sobre la simple existencia de ese hecho sino más bien sobre sus caracteres jurídicos.

### **3.6. Medios de prueba en el Ante Proyecto del Código Procesal Laboral de Nicaragua**

En el título VII (De la Prueba) señalados de los artículos 51 al 69 del anteproyecto del Código Procesal Laboral se establece los medios admisibles como prueba; con las novedades de que no se admitirá tales, cuando son obtenidas de manera ilícita; tampoco la que haya de considerarse impertinentes por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso; ni por inútiles, aquellas pruebas que según reglas y criterios razonables y seguros, en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos.-

Los medios de prueba que pueden ser admitidos por el Juez para su presentación en la audiencia de juicio son:

- a) La prueba documental

---

<sup>5</sup> SANTIAGO SENTIS MELENDO, “La Prueba”, 1979, p.12 y ss; p.57 y ss.

- b) La declaración de parte o absolución de posiciones
- c) La prueba testifical
- d) La inspección judicial
- e) El dictamen de peritos
- f) Medios tecnológicos y electrónicos
- g) Cualquier otro medio distinto a los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes.

### **De la Prueba Documental**

- Se consideran documentos, los contratos de trabajo, instrumentos públicos, certificaciones, planillas, libros o expedientes de la empresa o del sindicato, tarjeteros, impresos, copias, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, fax, soportes de correo electrónicos y en general todo objeto que proporcione información directa y cierta sobre cualquier hecho.
- Los documentos públicos harán prueba plena del hecho, acto o estado de cosas que documenten; los documentos privados, reconocidos harán prueba plena cuando su autenticidad no ha sido impugnada por la parte a la que perjudiquen. Las fotocopias de estos documentos tendrán el mismo valor probatorio si la parte a quien perjudiquen la misma no impugna la exactitud de la reproducción. Si la impugnare su valor probatorio se determinará mediante cotejo con el original si se tratare de un documento relevante y fuera posible y no siendo así se determinará su valor probatorio según reglas de la sana crítica teniendo en cuenta el resultado de las demás pruebas.

### **De la declaración de parte o absolución de posiciones.**

- Podrá ser convocado a absolver posiciones el empleador o su representante legal que haya tenido conocimientos directos de los hechos debatidos. El demandado podrá igualmente solicitar la absolución de posiciones del demandante. Cada parte podrá solicitar la convocatoria de posiciones a un solo representante de su contraria. Cuando se trate de autoridades o funcionarios públicos principales, el interrogatorio se hará mediante pliego de preguntas que

deberá obrar en el Juzgado como mínimo diez días antes al juicio para su remisión y contestación por escrito, con la advertencia que deberá contestarla dentro del plazo de tres días de recibido el pliego.

- Excepto cuando se trate de autoridades o funcionarios públicos, las preguntas deberán ser formuladas verbalmente, sin admisión de pliego, de manera clara sin intimidaciones, ni amenazas, ni forma alguna que genere confusión en el absolvente. Si hubiere objeción sobre la formulación de una pregunta por su contenido o por su forma, el Juez deberá pronunciarse sobre la procedencia de la pregunta de forma inmediata.
- La confesión hecha en juicio por alguna de las partes, tiene el efecto de plena prueba en los hechos que le perjudican.

### **De la Prueba Testifical**

- Las declaraciones de los testigos será recibida bajo promesa de decir la verdad y con la advertencia de las consecuencias por falso testimonio. Se prestará verbalmente y sin sujeción a interrogatorios escritos. Las preguntas y repreguntas deberán ser formuladas de manera sencilla, desprovistas de formulaciones sugestivas para el testigo quien deberá dar razón de su dicho; deben ceñirse a los hechos objetos del debate. El Juez, podrá formular las preguntas que considere apropiadas para establecer la verdad de los hechos.
- Los jueces y tribunales valorarán la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica, tomando en consideración su conocimiento directo de los hechos y las circunstancias que en ellos concurran.

### **De la Inspección Judicial.**

- Cuando a criterio del Juez o a petición de parte, sea conveniente o necesaria la inspección judicial sobre personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de

trabajo para el esclarecimiento y apreciación de los hechos que hayan sido objeto de controversia el Juez al concluir la audiencia de juicio, con suspensión del término para dictar sentencia, establecerá fecha y hora para su realización en un plazo no mayor de cinco días posterior a su celebración. Podrán concurrir a la diligencia de inspección judicial, las partes y sus abogados, representantes, procuradores o auxiliares que hubieren asistido al acto de juicio y cuando el órgano judicial lo considere conveniente, también los peritos. Las partes podrán formular durante la inspección, las observaciones que consideren oportunas, las cuales serán consignadas en el acta respectiva, junto con las percepciones y apreciaciones del Juez.

- El órgano judicial podrá acordar cualesquiera medidas que sean necesarias para lograr la efectividad del reconocimiento, incluida la de ordenar la entrada en el centro de trabajo o domicilio del demandado que hubiere de reconocerse o en el que se hallen los bienes u objetos a reconocer.
- La prueba de reconocimiento judicial constituye una prueba de libre valoración del Juzgador que examina personalmente el objeto del reconocimiento y que comprueba su realidad física.

### **Del Dictamen de Peritos**

- La prueba pericial será propuesta cuando se requiera la valoración o esclarecimiento de determinados hechos sobre los cuales se hace necesario el conocimiento de un especialista en la materia objeto de peritaje, para lo cual la parte interesada propondrá este medio de prueba y expresará con claridad y precisión el objeto sobre el cual recaerá el reconocimiento pericial.
- El Juez o Tribunal valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica.

### **De los Medios Tecnológicos y Electrónicos**

Son medios científicos o tecnológicos de prueba, entre otros: análisis hematológicos o bacteriológicos y sus copias cuando se acompañe su interpretación; soportes video gráficos, registros dactiloscópicos y fonográficos,

versiones taquigráficas traducidas, medios mecánicos de reproducción de sonido, de imagen, de palabra, archivos informáticos y cualquier otro avance tecnológicos pertinentes a criterio judicial, obteniendo lícitamente. El Juez o Tribunal valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica.

### **3.7. La Carga y la Inversión de la Carga de la Prueba.**

Hablar de la carga de la prueba significa preguntarse quién debe probar, o sea cual de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba, cualquiera sea la respuesta es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para acreditar la verdad de los hechos alegados por ellos.

La carga de la prueba también se concreta en principios. Así son conocidos los aforismos clásicos recogidos en brocardos, como “actores non probante reus est absolvendus”, “necitas probando incumbit el qui agit reus in excipiendo fit actor, anus probando incumbit actori, in dubiis reus este absolvendus”, “incumbit probatio qui dicit (affirmat), non qui negat”, no siempre se mantienen algunos criterios parecidos en nuestra legislación civil, penal, laboral etc. Basados en estos principios se considera “si el demandante no prueba su acción, será absuelto el demandado”.

Decimos pues que la carga de la **prueba** (onus probando) recae generalmente sobre la parte que hace afirmaciones en el proceso. El arto. 1079 Pr. indica que “la obligación de producir prueba correspondiente al actor, si no probare, será absuelto el reo, más, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probar, a no ser que la negativa contenga alguna afirmación”.

#### **Inversión de la Carga de la Prueba.**

También el Arto. 1080 Pr. Precitado en su parte infine impone tal responsabilidad al demandado cuando afirmare alguna cosa o hecho, que es lo que se conoce como la inversión de la carga de la prueba. En base a lo antes expuesto



concluimos que la ley asigna a las partes la función de reunir y traer al proceso el material de hechos (alegaciones y probanzas) limitando al juez en base al principio de inmediación, recibir ese material probatorio.

Lo antes expuesto está en concordancia con la obligación que impone el principio de concentración que dice: "Concentración de **prueba** orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo. (Arto. 266 Inco. f, c, t.).

Asimismo el Arto. 340 C.T. establece el Procedimiento de oficio en la búsqueda de la PRUEBA en el cual "El Juez de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia.

Citamos a continuación sentencia dictada por el Tribunal de Apelaciones circunscripción de MANAGUA en la cual sienta jurisprudencia con relación a la carga de la prueba y su valoración legal.

SENTENCIA No. 4083 JOSE ALFONSO CASTILLO VANEGAS VRS BANCO DE FINANZA.

JUICIO No. 154/99 VOTO No. 4083.

TRIBUNAL DE APELACIONES, CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, SALA LABORAL Managua, cuatro de Octubre de mil novecientos noventa y nueve. Las diez y veintiocho minutos de la mañana.

"En cuanto al deber probatorio de las partes ha sido tesis sostenidas por este Tribunal que, el juicio se celebra y el proceso llega a su terminación normal por sentencia, sin que queden relevadas las partes de la alegación y prueba en su Derecho invocado. Es decir no se descarga del esfuerzo probatorio al litigante,

puesto que éste debe convencer de su verdad. La sentencia debe ser dictada por los organismos judiciales según el mérito de la causa, a través de la apreciación de todas las pruebas en su conjunto”.

### **Pruebas, Inversión de la carga.**

Al afirmar el representante de la demanda que le había pagado sus prestaciones al actor, se opera la inversión de la carga de la prueba (art. 1080 Pr.), y la demandada quedó obligada a probar que había pagado todas las prestaciones al trabajador, e incluso las vacaciones, carga con la cual no cumplió. Se reajustaron las vacaciones (53). Sent. 07-02-80.

Se ha operado una inversión de la carga de la prueba, y por ello el empleador, para desembarazarse de la obligación de responder por las reclamaciones laborales del actor, debió presentar pruebas de sus afirmaciones para su descargo, lo que no hizo acarreado tal situación personal, los efectos jurídicos de tener por ciertos los hechos contenidos en el libelo de demanda, en lo que respecta al preaviso. (365) Sent. 19-08-80.

### **Prueba Nula**

Por recibirse sin notificar a la parte demandada (249) Sent. 11-06-80.

La de testigos recibidas sin citación de la parte contraria, pues causa indefensión. Se llama la atención al Juez de la causa para que sea más cuidadosa en la tramitación de los tíos. 335). Sent. 29-07-80.

En el proceso laboral nicaragüense el método de valoración de la prueba que se utiliza es por el sistema de valoración libre, la apreciación que el juzgador hace de la prueba, en conciencia, a la luz de la sana crítica, sin sujetarse a la graduación de las pruebas llevadas al proceso, como se hace en el derecho común.

Nuestro estudio se centra en el procedimiento establecido en nuestra legislación laboral, sobre los medios probatorios, los términos, forma de proposición,

admisibilidad y valoración de estos medios de **prueba**, que el Código del Trabajo establece en el Arto. 331, que taxativamente refiere que son: a) la prueba documental. B) la declaración de testigos. C) la declaración de parte; d) La absolución de posiciones; e) la inspección judicial; f) El dictamen de peritos; g) Los medios científicos y tecnológicos de **prueba**; y h) Las presunciones.

### **3.8. Valoración de la Prueba:**

El artículo 346 del Código del Trabajo, solamente señala la facultad y deber del Juez de dictar la sentencia en tres días, una vez vencido y evacuados todos los medios de prueba propuestos; deja al juzgador apreciar las pruebas en conciencia sin sujeción a las normas del derecho común, lo que constituye un retroceso ya que permite el sistema de la prueba legal o tazada, con algunas excepciones, dejando abierto el sistema de la sana crítica como método de valoración de la prueba.-

Para la valoración de la prueba pueden seguirse tres diversos sistemas:

- El sistema de prueba legal
- El sistema de prueba libre
- El sistema mixto

La valoración de la prueba de estos nuevos medios probatorios, entendidos en la denominación de: *Medios técnicos de filmación y grabación*, y Medios técnicos de archivo y reproducción. Se ha dispuesto que el juzgado o tribunal los *valorara de manera precisa y razonada, atendiendo a las reglas de la sana crítica, del conocimiento y del criterio humano, así como de acuerdo a las normas que rigen el razonamiento lógico.*

La prueba como actividad procesal tiende a producir la certeza en el juzgador, respecto de los datos aportados por las partes, certeza que debe de derivarse del convencimiento psicológico del mismo juez.

En este sentido se recuerda que apreciación y valoración de la prueba, son vocablos jurídicos diferentes, aunque con nexos indisolubles al momento del ejercicio intelectual que realiza el juzgador, estos es: el judicial interpreta el medio de prueba que se le presenta, una vez que se ha evacuado sea de forma directa o indirecta, para luego valorar su contenido y otorgarle la credibilidad y certeza que considere mejor.

Es al conjunto de la interpretación y de la valoración a lo que debe de entenderse como *apreciación de la prueba*, y a como bien expresaba Calamandrei, *si bien no pueden existir* reglas legales sobre la interpretación de la prueba, si puede hacerlas respecto de la valoración.

De modo que el *sistema de valoración* que deberá de aplicarse a estos medios de prueba, es el mismo que se establece para todos los restantes medios de prueba, sistema al que la doctrina llama *Prueba Libre de libre valoración*.

*Este sistema se caracteriza por la labor intelectual que realiza el juez, quien tiene que aplicar las máximas de las experiencias para poder llegar a su conclusión probatoria; exige del juez, el necesario ejercicio racional en el momento de dictar la resolución respectiva, debiendo ser esta responsable, motivada y razonada.*

Finalmente se reitera que la doctrina ha estimado de forma constante y sostenida que es en este sistema donde se aplican las reglas de la sana crítica son máximas de las experiencias judiciales, en el sentido de que se trata de máximas que deben integrar la experiencia de la vida del juez y que este debe aplicar a la hora de determinar el valor probatorio de cada una de las fuentes-medios de prueba.

Esas máximas no pueden estar codificadas, pero sí han de hacerse constar en la motivación de la sentencia, pues sólo así podrá quedar excluida la discrecionalidad y podrá controlarse por los recursos la razonabilidad de la declaración de hechos probados<sup>6</sup>.

Ha como se ha manifestado en el desarrollo del presente artículo, el criterio técnico que ha prevalecido y que ha retomado el Proyecto del Código Procesal Civil de Nicaragua, *Consiste en reconocer la plena autonomía e independencia, su identidad conceptual y el correspondiente tratamiento procesal*, de los llamados nuevos medios de prueba, pues ellos representan la inmensa oportunidad de utilizar dentro de un proceso, información trascendente y sustancial, producto de las relaciones que acontecen dentro de una sociedad cada vez más desarrollada e impulsada por los medios de tecnologías de la información y comunicación.

Corresponderá al Juez, por tanto, apreciar la imparcialidad de los testigos y el poder de convicción de su testimonio ante las circunstancias concurrentes. En esta última labor las partes pueden colaborar con la valoración judicial, si bien sólo mediante observaciones que podrán hacer en el trámite de conclusiones en torno a las circunstancias personales del testigo y la veracidad de sus manifestaciones.- De este modo, la “tacha” de testigos, que con razón ha sido calificada como un objeto probatorio diferenciado”, pero en cualquier caso como una cuestión de prueba, pasa a convertirse en metas alegaciones de parte, tendientes a introducir en el Juzgador la duda sobre la veracidad del testigo como sujeto-. Además, claro está, de que su testimonio pueda ser combatido a través de otros medios de prueba, que tiendan a desvirtuar el eventual éxito de la prueba en si misma.- Puede decirse que, en el proceso laboral, la tacha como materia probatoria queda reducida a un mero principio de prueba; a la creación de la duda razonable en el Juez por la vía de la mera alegación – pues no parece que quepa la posibilidad de prueba autonomía sobre las circunstancias personales del testigo que puedan invalidar su testimonio.

---

<sup>6</sup> Ponencia Director: La Prueba y sus Sistemas de Valoración. JUAN MONERO aroca, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y Catedrático de Derecho Procesal Año 2000.

### **Peritos**

En relación con los sujetos que pueden ser designados peritos por las partes en un determinado proceso, “no serán de aplicación las reglas generales sobre insaculación de peritos”. Esta norma, ya tradicional en nuestro proceso laboral, equivale a dejar sin efecto el grueso de las que en nuestra legislación regulan la designación de los peritos, quedando cada parte en completa libertad para nominar a los que considere convenientes. Por razones similares a las ya examinadas en relación con la prueba testifical, los peritos no podrán ser recusados.

Si bien los peritos pueden ser designados libremente por las partes, como regla general, el Juez puede requerir, para el mejor esclarecimiento de los hechos, el auxilio de determinados expertos, como se prevé en el procedimiento civil.- Tal sucede en relación con la intervención del médico forense, cuya intervención podrá requerirla el Juez “de oficio”, cuando la estime necesaria. Aunque una lectura superficial del Pr. podría hacer creer que pone en pie de igualdad la petición de la parte y la decisión judicial de oficio para propiciar la intervención del médico forense, sin embargo, la función de éste y el sentido general del precepto parecen apoyar la conclusión de que ha de ser el Juez quien en todo caso requiera la intervención del mismo, sin perjuicio de que la parte pueda ponerle de relieve la oportunidad de dicha intervención. Esto es, la solicitud del dictamen de un médico forense es una facultad que le atribuye al Juez; en modo alguno se trata de un perito más, puesto a disposición de la parte, que, para requerirle, no puede estimarse amparada por su genérico derecho a la prueba en el proceso.

La valoración de la prueba corresponde en exclusiva al juez. Consiste en la actividad que realiza el Juez para determinar la efectividad de la actividad probatoria de las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos y rendidos por las partes fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados.

Las reflexiones que realiza el juzgador de la prueba aportada en el proceso está íntimamente relacionada a una serie de enunciados básicos que comprenden o contempla un conjunto definido de situaciones y que resultan más generales que las normas, ya que precisamente sirven para inspirarlas y entenderlas o interponerlas. Estos enunciados denominados principios tienen una conexión armónica con la valoración que hace el juez en virtud de las pruebas aportadas en el proceso, permitiendo así que el derecho laboral tenga unidad y cohesión interna.

Uno de estos principios fundamentales del Derecho Laboral es el “Principio Protector”, que establece que dadas las circunstancias jurídicas y socio-económicas propias de la relación laboral, tienden a proteger a los trabajadores, a impedir que estos sean víctimas de abuso atentatorio contra la buena fe, la que presupone que el empleador debe de cumplir cabalmente con sus obligaciones y no regirse por la arbitrariedad , ya que esta redundaría en detrimento o daño de los derechos adquiridos de los trabajadores, lo que propiciaría situaciones de fraude simulación y mentira en violación a la ley Laboral, con perjuicio de los trabajadores y de la organización social en general.

Este principio a su vez se puede aplicar tanto para la interpretación de una norma jurídica, como para la apreciación de la prueba, no supliendo omisiones, pero sí para apreciar aproximadamente el conjunto de los elementos probatorios a la luz de las diversas circunstancias del caso, preservando la verdad sobre cualquier intento de apartarse de ella.

Para su utilización este principio se aplica por medio de varias reglas. Una de esta es la regla “**in dubio pro operario**”. Otra de estas reglas, es la de “**razonabilidad**”, que presupone que el hombre común actúa normalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta que son los que habitualmente se eligen por ser los más lógicos y así también en sus relaciones laborales el ser humano procede y debe proceder conforme la razón.

Esta regla suele ir acompañada a la regla anterior de “**in dubbio pro operario**” y sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución, pudiendo emplearse como criterio distintivo para distinguir la realidad de la simulación o la mentira.

Otro importante principio propio del Derecho Laboral es el “Principio de Estabilidad Laboral”, recogido en nuestra legislación en el Arto. XII Título Preliminar Arto 45 C.T.; es el que establece la regla general de que los empleadores no pueden proceder porque si a licenciar o a despedir a un trabajador y si lo hacen incurrir en el pago de la indemnización correspondiente. La excepción a este principio está recogida en nuestra Legislación positiva en el Arto. 46 y 48 C.T., que estipulan que si se puede proceder al despido sin pago de indemnización, cuando se da la existencia de motivos válidos e idóneos que lo justifiquen. En consecuencia de este principio, el empleador está grabado de la carga de la prueba de la existencia de la causa que justifica el despido. Debe de demostrar la “verdad”, el “fundamento” y la “idoneidad” de los motivos aducidos.

En el proceso laboral Nicaragüense el método de valoración de la prueba que se utiliza es por el sistema de Valoración Libre, que no es otra cosa que la apreciación que El juzgador hace de la prueba, en conciencia, a la luz de la sana crítica, sin sujetarse a la graduación de las pruebas llevadas al proceso, como se hace en el derecho común. Es decir que no está sujeto a la rigidez que establece el Código de Procedimiento Civil para la valoración legal de la prueba, **tal como debe ser en lo laboral, en el que no existe ninguna “madre de la prueba”**, como lo ha llamado la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua en algunas sentencias.

El Tribunal de Apelaciones de Managua ha dejado sentado este criterio en varias sentencias de las cuales citamos las siguientes:



SENTENCIA No. 70

Exp. # 70/ Año 1997.-

PAGO.- JOSE ARIEL SALINAS TALAVERA.- VS JULIO JOSÉ GARCÍA.

“Por otra parte, la valoración de la prueba concreta el último paso del Juicio Lógico que realiza el Juez en su sentencia y es la conclusión positiva o negativa sobre la existencia de los hechos que se alegan en el proceso”. EL Juez tiene que examinar si la consecuencia jurídica que se pide coincide con la consecuencia jurídica que se deriva de la norma jurídica invocada, para llegar a concluir acerca de si los hechos invocados por la parte se han producido o no en la realidad; y si no han ocurrido, el efecto jurídico de la norma no puede ser aplicado a un caso concreto inexistente, obteniendo una verdad formal u operativa, es decir, la certidumbre o verosimilitud de los hechos”.

SENTENCIA No. 3097 IVAN ORTIZ GUERRERO

JUICIO. # 174/95.-

VOTO.- No. CAMARA NACIONAL DE LA MEDIANA Y PEQUEÑA INDUSTRIA (CONAPI).

TRIBUNAL DE APELACIONES DE MANAGUA, SALA LABORAL. Managua, veinticuatro de Mayo de mil novecientos noventa y nueve. Las dos y treinta minutos de la tarde.-

“Al respecto esta Sala considera que el Juez A-quo hizo una valoración en conjunto de las pruebas rendidas por ambas partes, sin sujetarse al rigorismo del proceso civil, tal como debe ser en lo laboral, en el que no existe ninguna “madre de la prueba”, sino que del conjunto de todas ellas el Juzgador llega a establecer la verdad material para poder emitir una resolución apegada a la justicia y equidad, fundamento del Derecho Laboral. Siendo que la sentencia apelada reúne esos requisitos, no cabe más a esta Sala que confirmarla en todas sus partes y declarar sin lugar el recurso de apelación”.

SENTENCIA No. 4072 OSCAR JIRON VRS CRISTINA MORALES LUMBI  
JUICIO. No. 105/99.-  
VOTO.- No. 4072

TRIBUNAL DE APELACIONES, CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, SALA  
LABORAL Managua, dieciséis de septiembre de mil novecientos noventa y nueve.  
Las diez y veinticinco minutos de la mañana.

**“SE CONSIDERA: I.-** La sentencia fue dictada de la apreciación de la prueba en conjunto tanto testifical, documental y otras que el procedimiento laboral permiten haciendo la Aquo énfasis en su propia e inmediata apreciación, mediante la prueba de inspección que alude en su hecho probado tres, por encima de la prueba pericial, que si bien es orientadora técnicamente, no le obliga a su sujeción para sentenciar, máxime que a folio 105 de los autos que se examinan se advierte que el perito Doctor ROBERTO LOPEZ GOMEZ, no fue prometado en el acto de emitir su dictamen al tenor del Arto. 1270 Pr...”.

SENTENCIA No. 5037 JEANETTE ASUNCION MARTINEZ ROSTRAN  
JUICIO. No. 67/99 OTRAS VRS SALA DE BELLEZA THE BEST HAIR  
VOTO.- No. 5037 ESTUDIO

TRIBUNAL DE APELACIONES, CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, SALA  
LABORAL Managua, veintitrés de Diciembre, de mil novecientos noventa y nueve.  
Las nueve y diez minutos de la mañana.

“... Como vemos, de lo anterior, el apelante en su escrito de expresión de agravios no toma en cuenta que en materia laboral el judicial emite su resolución a partir de una valoración de las pruebas en su conjunto, sobre las que forma su convicción, sin estar obligados a sujetarse al sistema de la prueba legal o tasada propia del derecho común.

### 3.8.1. Criterios para valorar la prueba

#### Valoración de la prueba (Juan Miguel Carreras Maraña)

Muchas personas desconfían de la justicia aunque no hayan participado en ella. Sólo por lo que oyen, no creen. A otros no les resulta difícil creer en la justicia mientras sólo han oído decir cómo se hace. Pero dejan de confiar si intervienen en la misma. Es lo que le sucedió a André GIDE en 1902, con ocasión de ser jurado en el Tribunal de Rúan. Esa participación directa le llevó a experimentar “con profunda angustia hasta qué punto la justicia humana es dudosa y precaria”<sup>7</sup>. Aunque el escritor francés dudó de tantas cosas, sus palabras expresan lo que no cabe desconocer: la certeza de las decisiones judiciales es relativa.

El tribunal en su función de juzgar trata de buscar la verdad de los hechos para realizar la justa y adecuada aplicación del derecho por medio del denominado “silogismo judicial”<sup>8</sup>. Ahora bien, para determinar los hechos debe acudir a la adecuada y prudente valoración de las pruebas que se han practicado en el proceso, ya que únicamente se puede juzgar conforme a lo alegado y probado en la causa. En derecho Romano se decía “quod non est in actis non est in mundo”. Esta tarea de realizar y de valorar la prueba es, sin duda, la función esencial de todo tribunal, pues solo mediante una adecuada valoración del material probatorio se puede conseguir una correcta aplicación del derecho y, en definitiva, la debida resolución del supuesto enjuiciamiento y la realización de la justicia como valor supremo de toda ordenación jurídica.

El juez controla el proceso de verificación de las afirmaciones que las partes han hecho y declara cuáles han resultado probadas. Esta diferenciación se encuentra claramente expuesta en CARNELUTTI cuando dice: “Sólo se habla de prueba a propósito de alguna cosa que ha sido afirmada y cuya exactitud se trata de

---

<sup>7</sup> Consultor externo del Proyecto Código Procesal Civil. Magistrado – Presidente Audiencia Provisional de Burgos – España.

<sup>8</sup> André Gide, No juzguéis, Tusquets Editores, 1996.

comprobar, no pertenece a la prueba el procedimiento mediante el cual se descubre una verdad no afirmada sino, por el contrario, aquel mediante el cual se demuestra o se halla una verdad afirmada.” Asimismo, el maestro Italiano CARNELUTTI, tal y como lo recoge y comenta SENTIS MELENDO, seguía diciendo:” Cuando hemos realizado con el mundo de lo jurídico: el resultado primeramente obtenido al restar o dividir lo presentamos como una afirmación; y sobre ella realizamos la prueba, mediante la suma o la multiplicación que han de conducirnos al minuendo o al dividendo”.<sup>9</sup>

En los más modernos textos procesales comparados, y entre ellos el nuevo código procesal de Nicaragua, la práctica de la prueba se basa en los principios de oralidad, concentración e inmediatez judicial y se establecen normas tendentes a favorecer que solo por medio de la presencia directa y personal del juez se puedan practicar las pruebas, en tanto en cuanto que la inmediatez judicial garantiza la eficacia del sistema probatorio y es manifestación inequívoca del ejercicio de la independencia judicial y de la confianza de los ciudadanos en el poder judicial. La prueba no debe de ser oculta, escrita o carente de publicidad sino que como en el Foro Romano o el Agora Griega la audiencia de los testigos de los peritos o de las partes litigantes debe de hacer con la presencia directa y efectiva del tribunal que juzga. Ahora bien, junto a la práctica de la prueba concurre otro momento o esencial que es su valoración. En este caso debe de ser el tribunal de forma reflexiva y meditada el que ya sin publicidad analice la prueba y la valora para obtener la denominada “convicción judicial” sobre lo manifestado por las partes, los peritos, los testigos o lo derivado de la prueba documental o de reconocimiento judicial.

Practicada la prueba, llega el momento de valorarla, de apreciarla. No hay diferencia entre estos dos conceptos indica **RECASENS SICHES**<sup>10</sup>. Cualquiera

---

<sup>9</sup> Santiago Sentís Melendo, Estudios de Derecho Procesal. Ediciones Jurídica Europa- América, 1967.

<sup>10</sup> Luís Recaséns Fiches, en su Nueva Filosofía de la interpretación del Derecho, Fondo de Cultura Económico, México 1965, dice que “la apreciación de la prueba es sin duda una operación valorativa”.

es bueno para expresar la tarea que el juez debe realizar a partir de este momento. Quizás la haya comenzado ya, durante el juicio, aunque no sea prudente hacerlo, pues un medio probatorio determinado, en el que se confían según se ve y oye, puede ser contradicho por el siguiente, Solo al final, practicados todos, el juez está en condiciones de afrontar esa parte de su función, que es la más importante en cuanto determina la decisión como afirma **GORPHE**<sup>11</sup>. Para ejecutar de forma correcta la actividad de la adecuada valoración de la prueba es precisa la concurrencia de tres condiciones. Sólo si en ésta se dan la valoración merece ese nombre y puede servir a su finalidad, que es declarar si lo afirmado ha resultado probado.

- La primera de las condiciones guarda relación con la incorporación de la prueba al juicio: esta ha de haber sido correctamente aportada. Cuando se dispone a valorar la prueba el juez parte de que esa condición se ha cumplido y de que la prueba objeto de valoración se ha realizado conforme a los criterios de haber sido lícitamente obtenida y procesalmente practicada con plenas garantías de audiencia, contradicción y defensa.
- La segunda se refiere al juez. Ha de estar preparado culturalmente para recibir la prueba, asimilarla y extraer todo su contenido y por lo tanto debe de gozar de una sólida y completa formación jurídica y derivar su actuación de los principios de independencia e imparcialidad.

---

Francois Gorphe, en *Apreciación judicial de las pruebas*, Temis 1985, estima imprescindible la utilización de un método crítico de conjunto: “Método que se aplica de manera diferente a cada medio de prueba, pero que, al mismo tiempo, debe ser lo bastante general para referirse a la totalidad y lo suficientemente sistemático para de prender las relaciones entre todos los elementos. De tales relaciones surgirá la prueba final de la culpabilidad o la inocencia”.

<sup>11</sup> Francois Gorphe, en *Apreciación judicial de las pruebas*, Temis 1985, estima imprescindible la utilización de un método crítico de conjunto: “Método que se aplica de manera diferente a cada medio de prueba, pero que, al mismo tiempo, debe ser lo bastante general para referirse a la totalidad y lo suficientemente sistemático para de prender las relaciones entre todos los elementos. De tales relaciones surgirá la prueba final de la culpabilidad o la inocencia”.

- La tercera se refiere a la situación en que el juez ha de encontrarse para realizarla. es la más importante, pues sin ella no hay fenómeno probatorio: el juez ha de ser libre para valorar las pruebas. En todo momento probatorio la libertad es importante y en el momento de la valoración de la prueba, es indispensable. Sin esa libertad apreciativa, no hay valoración judicial. Habrá algo distinto; habrá una fijación de hechos sometiéndose a las pautas impuestas por el legislador, pero no una valoración efectiva de la prueba.

Como se indica un adecuado sistema probatorio debe de partir de la libertad para valorar la prueba. Pero inmediatamente debe señalarse que el juez no puede, en nombre de esta libertad, prescindir de las pruebas de su contenido, de su alcance y de su naturaleza. El juez no siempre ha sido libre en la actividad valorativa de la prueba. En otros tiempos el legislador fijaba mediante pautas inamovible el valor de cada medio probatorio. El resultado aparecía impuesto, hasta el extremo de que si un solo testimonio carecía de valor por disposición legal, el juez no podía atribuírselo aunque estuviera convencido de que era verdadero. Ese sistema es contrario al propio concepto de prueba, porque impide la verificación. Al imponer un determinado valor de la prueba, el legislador establece un resultado y utiliza al juez para declararlo. Debe de defenderse, por tanto, el sistema de libre valoración que es el acogido en los trabajos de preparación del nuevo Código Procesal Civil. Pero una libre valoración fundada, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, que se ofrecen como un inestimable medio de valorar las pruebas en libertad. El libre convencimiento no es una inspiración. Cuando el juez establece una decisión valorativa lo hace porque la encuentra fundada, apta para ser explicada y aceptable por otros y por el Estado de Derecho y, además, debe de ser expuesta en la resolución judicial de forma explícita y motivada, de tal manera que la convicción judicial o ratio decidiendo no quede en la mente del juez sino que se explicita en los fundamentos de la sentencia.

**Doctrina y jurisprudencia extranjera sobre la valoración de la prueba.  
Motivación. Prueba libre y prueba tasada.**

La valoración de las pruebas constituye un complejo proceso lógico o intelectual en el que acostumbran a diferenciarse conceptualmente, simplificando en extremo, principalmente dos operaciones diferentes: una primera, denominada de apreciación o interpretación; y una segunda, de valoración en sentido estricto.

En el primer estadio (de apreciación) pueden diferenciarse, a su vez, dos momentos:

- a) En el primero, el juzgador ha de analizar separadamente todas y cada una de las pruebas aportadas o desenvueltas para establecer con la mayor fidelidad y exactitud cuáles sean los precisos elementos que proporcionan separadamente cada fuente de prueba, y desvelar cuales sean las afirmaciones que cabe extraer como consecuencia de ese examen en función de su índole: lo declarado por las partes o por los testigos en los correspondientes interrogatorios; el contenido de los documentos u otros soportes aportados al proceso; lo percibido en el conocimiento; y la información proporcionada por los peritos.

Respecto de estos últimos la interpretación consiste en el examen del dictamen emitido junto, en su caso, con los documentos, materiales o instrumentos complementarios que aquél haya decidido adjuntar y, eventualmente, con las observaciones, aclaraciones o explicaciones complementarias ofrecidas en el acto de la aclaración. Se agota en una mera labor de constatación y análisis del significado de los datos, conclusiones y juicios de valor consignados en aquél y en el acto de documentación de la intervención oral de los peritos, en orden a precisar el exacto contenido y alcance de las palabras y expresiones empleadas. Este cometido ha de realizarse siempre con cualesquiera medios de prueba, pero es particularmente necesario en el caso de la pericial. Se trata de una labor compleja que excede del simple examen semántico, en cuanto requiere constatar los extremos sobre los cuales se ha pronunciado el perito y

su correspondencia con las afirmaciones de hechos oportuna y tempestivamente introducidas por las partes y de la necesidad, para su correcta elucidación, de conocimientos especializados ajenos a la ciencia jurídica.

- b) En un segundo momento, debe calificar, asimismo de modo individualizado y en atención a las características particulares de cada medio y a las eventuales incidencias acaecidas durante su práctica (tachadura, raspaduras o enmiendas en los documentos; existencia o no de firmas, sellos u otros medios de autenticación; contundencia, vacilaciones o contradicciones en las partes y los testigos al deponer o introducción de hipótesis o conjeturas; recusación de peritos, tacha de peritos o de testigos; aclaraciones o rectificaciones del dictamen, etc.). La idoneidad objetiva y en abstracto de los resultados que arrojen las distintas pruebas practicadas en la causa para asentar sobre ellas su convicción.

Con carácter general, se considera que existen tres diferentes **sistemas de Valoración de prueba:**

- 1) **Libre o judicial**, que supone la valoración por el Juez de la prueba según su convicción psicológica; de forma tal que la Ley le deja en libertad para utilizar las máximas de experiencias que crea conveniente, lo cual no supone sistemas “discrecional o arbitrario”, sino razonado, con examen lógico de todos los elementos probatorios (método de la razón y de la lógica). Se abre paso dentro de este sistema de valoración de la prueba su apreciación conforme al denominado criterio de la sana crítica, que no parece definido en los textos procesales, pero que responde a un criterio de confianza en el juez y a la idea de una fundada y razonable apreciación de la prueba. Aun cuando algún sector de la doctrina han pretendido definir el sistema de valoración de la prueba su apreciación conforme al denominado criterio de la sana crítica, que no parece definido en los textos



procesales, pero que responde a un criterio de confianza en el juez y a la idea de una fundada y razonable apreciación de la prueba. Aun cuando algún sector de la doctrina han pretendido definir el sistemas de valoración conforme a las reglas de la “sana critica” como un “tertius genus”, a medio camino entre la prueba tasada y la libre valoración, la doctrina mayoritaria subraya la íntima vinculación entre apreciación libre o discrecional y la valorización realizada según las reglas de la sana critica y su equiaración, en contraste con el sistema de prueba tasada o legalmente valorada.

- 2) **Legal o tasada**, supone que el valor de la prueba viene determinado en la Ley, imponiéndose al juzgador un determinado criterio valorativo de la prueba, aun en contra de su propia convicción. Aquí la utilización de máximas de experiencias viene impuesta por la Ley, y el Juez está vinculada por ellas, debiendo aplicarlas al caso concreto. En realidad, se trata de reglas de inferencias “jurídica”, cuya obligatoriedad viene dada por el Derecho, con independencia de que sean o no empíricamente válidas, e históricamente respondía al criterio de limitar las facultades del Juez.
  
- 3) **Mixto**, que compatibiliza los dos anteriores, atenuándose el alcance del legal (atribuido tradicionalmente a la confesión y a la documental), y optando como regla general por el primero, en el caso de las pruebas: testifical, pericial, y de reconocimiento judicial. En definitiva, se impone de un sistema de prueba de libre valoración con concesiones al principio de valoración legal.

La normativa general sobre valoración de la prueba del nuevo texto procesal civil, recoge los más modernos criterios tendentes, por un lado, a limitar los sistemas de prueba tasada , y, por otro, a eliminar todo elemento de arbitrariedad, pues la valoración probatoria debe de ser motivada de manera libre y razonada en la sentencia, atendiendo siempre a las reglas de la sana crítica, del conocimiento y criterio humano, así como de acuerdo a las normas

que rigen el razonamiento lógico, salvo que el Código procesal u otra ley establezca una valoración legal de manera expresa e inequívoca. Por ello, en la nueva legislación procesal acoge un sistema de valoración de la prueba fundado en la confianza en la función judicial, y se regula el nuevo sistema de valoración probatoria acudiendo a la idea de **sana crítica y de lógico razonamiento**, limitando la prueba tasada a la consideración de que la valoración legal de la prueba sólo es admisible en el interrogatorio de partes y en las pruebas documental, y únicamente cuando una norma así lo indique expresamente o se deduzca de ella inequívocamente. La valoración de la prueba en el proceso civil, deberá ser motivada de manera precisa y razonada en la sentencia, atendiendo siempre a las reglas de la sana crítica, del conocimiento y criterio humano, así como de acuerdo a las normas que rigen el razonamiento lógico, salvo que el Código u otra ley establezca de manera expresa e inequívoca una valoración legal distinta. La valoración de los distintos medios de prueba deberá deducirse de manera clara y terminante de los fundamentos fácticos y jurídicos de la sentencia, bajo sanción de nulidad.

A fin de garantizar esa exclusión de la arbitrariedad, y como medio para hacer efectivo el concepto un tanto difuso de la sana crítica, se potencia **el principio de la motivación de las resoluciones judiciales**, y se establece que la valoración de los distintos medios de prueba deberá deducirse de manera clara y terminante de los fundamentos fácticos y jurídicos de la sentencia, considerados individualmente y en conjunto, ajustándose siempre a las reglas de la lógica y de la razón.

Es esta una cuestión fundamental y nuclear en la nueva concepción de la prueba en el proceso civil, y, en consecuencia, para su adecuada aplicación y comprensión, por lo que resulta necesario realizar algunas

**Consideraciones generales.**

1º .- La valoración probatoria de los órganos enjuiciadores debe de ser respetada por los tribunales de apelación, en tanto no se demuestre que el juzgador incurrió en error de hecho, o que sus valoraciones resultan ilógicas, opuestas a las máximas de la experiencia o de las reglas de la sana crítica, de ahí que sea posible que dentro de las facultades que se concedan a Jueces den diferentes valor a los medios probatorios puestos a su alcance, incluso, optar entre ellos por el que estimen más convenientes y ajustado a la realidad de los hechos. Por ello, aunque la especial naturaleza del recurso de apelación permite al Tribunal conocer “íntegramente” la cuestión resuelta en primera instancia, pudiendo no sólo revocar, adicionar, suplir y enmendar las sentencias de los inferiores, sino dictar, respecto de todas las cuestiones debatidas, el pronunciamiento que proceda, sin embargo, la valoración de la prueba es una cuestión que dé deja **al libre arbitrio del Juez de Instancia, en cuanto que la actividad intelectual de valoración de las pruebas** se incardina en el ámbito propio de las facultades del juzgador, de tal suerte que, cuando se trata de valoración probatoria, la revisión de la Sentencia por el Tribunal de Apelación deberá de centrarse en comprobar que aquélla aparece suficientemente expresada en la resolución recurrida y que no adolece de error, arbitrariedad, insuficiencia, incongruencia o contradicción, sin que por lo demás resulte lícito sustituir el criterio independiente y objetivo del Juez de Instancia por el criterio personal e interesado de la parte recurrente.

2º.- La exigencia de motivación fáctica de las sentencias supone la explicación bastante por el juzgador sobre cómo obtiene su convencimiento respecto a los hechos que entiende probados a partir de las pruebas practicadas. Es decir, supone explicitar en la sentencia la “**ratio decidendi**” del proceso, a fin de que esa razón de la decisión judicial sea conocida por las partes y pueda ser sometida a impugnación y contradicción ante el tribunal de apelación. Ahora bien, ello no impide la valoración o apreciación conjunta de la prueba practicada, pues el deber de motivación no garantiza que cada una de las

pruebas practicadas haya de ser objeto en la sentencia de un análisis individualizado y explícito sino que, antes bien, es perfectamente posible una **valoración conjunta de las pruebas practicadas**, que es un sistema necesario, por ejemplo, cuando varios medios de prueba se complementan entre sí o, incluso, cuando el resultado de unos incide en el resultado de otros.

### ↔ **Valoración de la prueba de audiencia de partes.**

Se establece, respecto de la valoración de la prueba de audiencia de partes, un sistema mixto entre la prueba tasada y la prueba de libre valoración. Así, será una prueba plena y el tribunal considerará en la sentencia como ciertos los hechos que una parte haya reconocido como tales, en dos casos: a) si ha intervenido en ellos personalmente y b) si su fijación como ciertos le es parcial o enteramente perjudicial, salvo que sean contradichos por el resultado de las demás pruebas practicadas, sin que pueda dividirse la declaración en contra del declarante. A esta situación, se equipara la negativa a declarar, pero es precisa al respecto la previa advertencia de ser tenida por tal, y que no deja de ser una potestad judicial y no una imposición legal al órgano jurisdiccional.

### ↔ **Valoración de la prueba testifical**

Valorar las manifestaciones de los testigos suele ser especialmente complejo, pues no es fácil diferenciar el testimonio exacto y verdadero del testimonio inexacto, equivocado o incluso falso. No es difícil equivocarse.

En ocasiones resulta engañado por la apariencia de las cosas. Una ilusión nos hace verlas de forma distinta a la que tienen. Dice William BLAKE<sup>12</sup>: “si las puertas de la percepción se purifican, cada cosa aparecería ante el ser humano como realmente infinita.” Quizá el hombre no llegue a ser la medida de todas las cosas, pero lo es, no hay duda, de su percepción. En el campo de la psicología social, se ha demostrado que el nivel económico y demás convicciones o sentimientos

---

<sup>12</sup> Cita tomada de Walter J. Freeman, en “Fisiología de la percepción”, dentro de Psicología fisiológica, Libros de Investigación y Ciencia. 1991.

influyen en la percepción de símbolos, personas o elementos del suceso. Son interesantes las experiencias de BRUNER y GOODMAN, referidas por **PINILLOS**<sup>13</sup>, llevadas a cabo con muchachos ricos y pobres sobre la percepción del tamaño de las monedas: los niños más pobres las veían más grandes de lo que eran, sobre todo las de más valor<sup>14</sup>.

Diane ACKERMAN nos recuerda<sup>15</sup> que MONET, después de ser operado de cataratas (eran tan graves que hubo de rotular sus tubos de colores y disponerlos por orden en la planeta) se sorprendió de lo azul que veía el mundo y se apresuró a retocar los colores de sus últimos cuadros, y que **GIACOMETTI** por su parte confesó con humor que “todos los críticos hablan del contenido metafísico o el mensaje poético de mi obra. Pero para mí no hay nada de eso. Es un ejercicio puramente óptico. Trato de representar una cabeza tal como la veo”.

Solo el examen personal y directo de los testigos por parte del Juez personal y directo de los testigos por parte del juez determina su adecuada valoración, por lo que es válida la decisión de otorgar mayor valor a un testimonio frente a otro, pues la prueba testifical, como las demás pruebas, está sujeta a su ponderación, en concurrencia con los demás medios de prueba y mediante una valoración conjunta con el predominio de su libre apreciación, que es potestad de los Tribunales.

Los preceptos relativos a la valoración de la prueba practicada no contienen reglas valorativas, sino admoniciones a los jueces y una apelación a la sana crítica y al buen sentido, siendo de libre apreciación por el Juzgador, siempre que se razonen

---

<sup>13</sup> José Luís Pinillos. La mente humana, De temas de Hoy, Colección Fin de Siglos, 1981. Nos dice: “En virtud de complicados procesos en que se ponen en juego los sistemas de alerta y de activación tronco encefálicas, nuestra sensibilidad no se limita reflejar dócilmente lo que ocurre a nuestro alrededor. Los mecanismos atencionales se encargan de filtrar la información que nos llega, reforzando algunos de sus aspectos e ignorando o minimizando otros”.

<sup>14</sup> Y las de ALLPART y PARTNER: se presentó a los sujetos participantes en la experiencia un suceso en el que un hombre blanco y uno negro discutían. El hombre blanco tenía una navaja. Después de una reproducción serial (uno de los sujetos participantes describe la escena a un segundo, este a un tercero y así sucesivamente) se descubrió que en algunas transmisiones la navaja había cambiado de la mano blanca a la mano negra.

<sup>15</sup> Diane Ackerman, Una historia natural de los sentidos, Anagrama, 1992.

los motivos que han llevado al juez a obtener su convicción y conseguir un determinado resultado probatorio y no otro diferente.

<sup>16</sup>Esta idea de la libre valoración de los testigos y la relevancia de su testimonio fue expuesta por MICHEL FOUCAULT “Oculto en su cabaña, a pesar de ser un hombre sin importancia, un esclavo, el pastor vio y porque tiene en sus manos ese pequeño fragmento de recurso, porque traza en su discurso, el testimonio de lo que vio, puede contestar y vencer el orgullo del rey o la presunción del tirano. El testigo, el humilde testigo puede por sí solo, por medio del juego de la verdad que vio y enuncia, derrotar a los más poderosos, Edipo rey...”

### ↔ **Valoración de la prueba pericial.**

En el caso de la prueba pericial vemos un nuevo ejemplo de la idea que preside la nueva regulación en materia de valoración probatoria, pues se consagra el criterio de la sana crítica en la valoración del informe, y se impone el deber de motivación de las razones de la obtención de la convicción judicial y del alcance probatorio de la prueba, con un reforzamiento del deber de motivación si el órgano jurisdiccional se aparta de las conclusiones del informe pericial. La prueba pericial se valora de manera precisa y razonada atendiendo a las reglas de la sana crítica, del conocimiento y del criterio humano de acuerdo a las normas que rigen el razonamiento lógico tomando en consideración la razón de ciencia que hubieren dado los peritos, las circunstancias que en ellos concurran y las tachas y pruebas de ellas.

### ↔ **Valoración de la prueba documental.**

**A. Documentos públicos.** Los documentos públicos hacen plena prueba, aun contra terceros, de los siguientes extremos: 1º. Del hecho, acto o estado de cosas que documenten y que motivó su otorgamiento, 2º. Del lugar y de la

---

<sup>16</sup> El Tribunal Supremo en España reitera que es válida la decisión de otorgar mayor valor a un testimonio frente a otro, pues la prueba testifical, como las demás pruebas está sujeta a su ponderación, en concurrencia con los demás medios de prueba.

fecha de éste, 3º. De la identidad de los fedatarios y demás personas que, en su caso, intervengan en él, y 4º. También harán prueba contra los contratantes y sus causahabientes, en cuanto a las declaraciones que en ellos hubiesen hechos los primeros.

**B. Documentos privados.** El valor probatorio de los documentos privados está en función de su reconocimiento o impugnación que se haga por la parte contraria.

- Los documentos privados harán prueba plena en el proceso laboral, en los términos previstos para los documentos públicos, cuando no se impugne su autenticidad por la parte a quien perjudique.
- Si se impugne la autenticidad de un documento privado, quien lo presente al proceso podrá pedir el cotejo pericial de letras o proponer cualquier otro medio de prueba útil y pertinente para demostrar su autenticidad. Si del cotejo o de otro medio de prueba se desprendiese la autenticidad del documento, se procederá conforme a lo previsto para el cotejo y comprobación de documentos públicos.

**C. Fotocopias.** Si la parte a quien perjudique el documento presentado por copia fotostática o dibujos, fotografías, pintura, croquis, planos, mapas y documentos semejantes, impugnarse la exactitud de la reproducción, se cotejará por el secretario, sin perjuicio del derecho de las partes a proponer prueba pericial con el original si fuere posible y, si no, su valor probatorio se determinará libre y razonadamente, teniendo en cuenta el resultado de las demás pruebas practicadas.

En relación con las fotocopias el problema es el valor de la fotocopia no certificada. Al respecto, debe de significarse que si bien las fotocopias no confirmadas carecen de fuerza probatoria de su contenido, nada impide que, puedan ser valorada en unión de otros elementos de juicio que se infieran de

lo actuado y por ello no se impide su conjugación y valoración con otras pruebas.

Con respecto a las fotocopias, el Tribunal Supremo en España en la Sentencia de 19 de enero de 2000 indica que: “La doctrina de esta Sala de casación tiene declarado al respecto, que si bien las fotocopias no adverdadas carecen de fuerza probatoria de su contenido, el Tribunal de Instancia, en uso de su soberanía en la apreciación de la prueba, puede valorarlas en unión de otros elementos de juicio que se infieran de lo actuado y por ello no se impide su conjugación y valoración con otras pruebas – sentencias de 30 de marzo de 1982, 15 de octubre de 1984, 23 de mayo de 1985, 18 de julio de 1990 y 4 de septiembre de 1997”.

### ↔ **Valoración de la prueba de reconocimiento judicial.**

No se regula criterios algunos de su valoración, pues por su propia naturaleza el juez estará necesariamente a lo que ha constatado con sus sentidos. Los problemas radican en la vinculación de esta prueba pueda tener cuando el que la valora no es el que la practicó, pues la prueba de reconocimiento no es una prueba tasada o legal sino valorativa, sino que en la misma habrán de ser observados los postulados de la lógica, del sentido común y la experiencia, o dicho en otra palabras las reglas de la sana crítica, de tal manera que ésta sólo se vulneran, cuando no se haya tenido en cuenta o se contradiga algún dato irrefutable apreciado por los sentidos y reflejado en la diligencia, apreciado por el Tribunal que la llevó a efecto o cuando se contradiga un dato claro y terminante directamente apreciado por el Juez y no tenido en cuenta en la sentencia. Por ello, procede distinguir dos supuestos posibles en relación con el reconocimiento judicial:

1.- Si el mismo juez es el que realiza el reconocimiento y el que dicta la resolución que resuelve el proceso, es claro que, conforme a la intermediación judicial, la



apreciación de esta prueba y su consideración en la sentencia dependerá de lo percibido por los sentidos a lo recogido en el acta.

2.- Si el reconocimiento es realizado por juez y su valoración la realiza otro distinto, debe de diferenciarse entre los datos objetivos constatado en el acta, como: mediciones, distancias, colores, estado de ruina etc., y los datos de contenido subjetivo, como: olor, turbidez del agua, intensidad del humo etc. En este caso, el juez que resuelve el litigio no puede desconocer ni omitir los datos objetivos constatados en la diligencia de reconocimiento, pero si se trata de apreciaciones que realizó el juez que hizo la diligencia de reconocimiento, no cabe su vinculación a su contenido.

### ↔ **Fin de la prueba.**

En torno al fin de la prueba se han formulado varias teorías, pero las más conocidas e importantes son tres: la actividad probatoria como medio de descubrir la verdad; como medio de convencer al juez; y como medio de llevar al proceso los hechos del conflicto.

La primera teoría no es aceptable, porque la prueba aportada puede no reflejar la verdad, aunque convenza al juez, como lo demuestra la realidad y la existencia de los juicios de revisión en lo civil y penal. Además, el concepto de verdad es absoluto, manejable por poderes ilimitados. Por eso Pilatos, en el juicio ante la jurisdicción romana, le pregunta a Cristo qué era la verdad<sup>17</sup>, porque para los humanos es un concepto relativo.

Son varios los autores que siguen esta teoría, principalmente los procesalistas penales, los que más insisten en distinguir entre la verdad real y la formal. Son partidarios de esta doctrina Bentham, Ricci, Bonnier, Framarino Dei Malatesta y Dellpiane.

---

<sup>17</sup> Evangelio de Juan, 18:38.

Los partidarios de la segunda teoría, a partir de la negociación de la teoría de la verdad, sostienen que la finalidad de la prueba es convencer al juez sobre la existencia de los hechos, o sea, llevar al juez los hechos y por su medio convencerlo sobre su existencia.

Esta es una verdad subjetiva y relativa que se forma el juez frente a los hechos llevados al juicio. Comparten esta tesis Lesiona, Chiovenda, Michelle, Mittermaier Rosenverg y Couture, entre otros.

Los partidarios de la tercera teoría, ante la dificultad de llegar a la verdad y el riesgo de que ésta no coincida con lo resuelto por el juez, sostienen que el fin de la prueba es la fijación de los hechos en el proceso. Esta tesis se vincula con el sistema de valoración de la prueba de la tarifa legal, o sea, el valor de la prueba establecido por la ley.

La tesis más aceptada es la de la verdad, pero la verdad histórica y relativa que se consigue con la fijación de las pruebas en el proceso y su valoración por el juez. Es una sola verdad, sin distinción entre verdad real o material, vinculada a la prueba tasada.

De lo expuesto se deduce la indiscutible influencia del sistema de valoración de la prueba en los resultados de la decisión del juez.

Nuestra Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido la existencia del debido proceso y lo califica como un derecho humano y elemento fundamental del Estado de Derecho.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> S. de las 5:30 p.m. del 11 de septiembre del 2000, B.J. C., pág. 99. La misma Sala invoca el debido proceso para fundar su sentencia de las 3:30 p.m. del 11 de septiembre del 2002, B.J.C pág.84.

El debido proceso no se identifica tanto por su definición, si no por sus elementos fundamentales: acceso a la jurisdicción; conocimiento personal de la demanda o acusación; la doble instancia; la oportunidad de las partes para ejercer sus peticiones derechos y defensa; igualdad de las partes; el juzgamiento por el juez natural; derecho a un proceso rápido, público y eficaz; la sentencia motivada de acuerdo con la ley<sup>19</sup> la presunción de inocencia; y la prohibición de ***reformatio in peius***.

La apreciación razonada de la prueba es un elemento fundamental de validez de la sentencia<sup>20</sup>. Así lo dice el art. 153 de nuestro Código Procesal Penal, al establecer en su parte final que no existe fundamentación válida cuando se haya inobservado las reglas del criterio racional en la apreciación de medios o elementos probatorios de valor decisivo, y que será insuficiente la fundamentación cuando se utilice formularios, afirmaciones dogmáticas, frases rutinarias, una simple descripción de los hechos o la sola mención de los elementos de prueba. Los actos y las sentencias sin esa fundamentación serán anulables. El art. 133 del Código de Procedimiento Penal Militar establece que, no existe fundamentación válida cuando no se hayan observado las reglas del criterio racional con respecto a la apreciación de la prueba de valor decisivo y los actos y sentencias, sin esa fundamentación serán anulables.

### **Los principios probatorios y los procesos constitucionales.**

Existen varios principios aplicables a la prueba civil, penal fiscal, administrativa, constitucional, pero algunos sólo son aplicables o tienen mayor fuerza en el proceso oral y dentro del sistema libre apreciación de la prueba.

---

<sup>19</sup> La Constitución española consagra en el art. 120.3 la garantía de que las sentencias siempre deben ser motivadas y pronunciadas en audiencia pública.

<sup>20</sup> Las pruebas se analizan en la sentencia definitiva, tanto las presentadas por las partes como las recabadas por el juez. En base a ese material probatorio da por acreditado los hechos y determina la disposición legal que debe aplicar el caso. Por tal razón la apreciación de la prueba es un elemento fundamental de validez de la sentencia, formando parte del debido proceso.

Estos principios son importantes para el legislador, la doctrina y los jueces en la solución de los problemas relacionados con la proposición, admisión, recepción y valoración de la prueba. Algunos de estos principios son aplicaciones concretas de los principios generales del proceso. Por ejemplo, el principio de contradicción de la prueba es una aplicación concreta del principio rector de igualdad.

### **Principios para la valoración de la prueba**

#### **a) Principio de la necesidad de la prueba.**

El juez tiene que fallar de acuerdo a la prueba llevada al proceso, cumpliendo con el procedimiento establecido por la ley y no en base al conocimiento privado personal que tenga sobre los hechos. En otras palabras, el juez debe fallar de acuerdo con lo que obra en el proceso. Así se evita la arbitrariedad y el abuso que puedan cometer los jueces. Diferente es el caso de los hechos notorios, los cuales no necesitan ser probados y, por lo tanto, el fallo que se funda en ellos no se aparta de este principio.

#### **b) Principio de la comunidad o adquisición de la prueba.**

La prueba no pertenece a la parte que la aportó, pertenece al proceso en comunidad con la otra parte, de tal manera que una prueba presentada por una parte puede beneficiar a la otra. La prueba presentada al proceso no permite al proponente aprovecharse de la parte que le resulte favorable y rechazar la que le perjudica.

#### **c) Principio de lealtad de la prueba.**

En virtud de este principio, no se permite que con las pruebas se oculten o deforme la verdad, engañando al juez y a la otra parte.

#### **d) principio de contradicción o bilateralidad de la prueba.**

De acuerdo a este principio, las pruebas tiene que ser aportadas con conocimiento de las partes para que ésta pueda aceptarla, impugnarla, tildarla de impertinente, etc. Este principio se complementa con los de igualdad y publicidad de la prueba.

#### **e) Principio de igualdad.**

De acuerdo con este principio, las partes deben de gozar de iguales oportunidades para proponer y practicar las pruebas en el proceso. Tiene su complementación con los principios de contradicción y publicidad de la prueba.

### **f) Principio de publicidad.**

Este principio tiene las siguientes manifestaciones: se le debe permitir a las partes intervenir en el procedimiento probatorio; y el análisis de las pruebas debe ser conocido por las partes y cualquier otra persona que se interese en el juicio. Se relaciona ampliamente con los principios de contradicción e igualdad de la prueba.

### **g) Principio de formalidad y legitimidad.**

En virtud de este principio, las pruebas están sometidas a un procedimiento que debe seguirse en cada tipo de proceso, aunque en materia procesal constitucional del formalismo es atenuado. Por otra parte, deben ser excluidos los medios probatorios e inmorales y las pruebas viciadas de dolo, error y violencia.

### **h) Principio de preclusión**

En virtud de este principio, las pruebas deben presentarse y recibirse dentro de las audiencias, plazos o términos establecidos por la ley. Vencidas estas etapas se pierde el derecho de hacerlo.

### **i) Principio de inmediación**

En virtud de este principio, el juez debe de intervenir directamente en la admisión y recepción de la prueba, aclarar los hechos mediante preguntas a los testigos, peritos etc. Recibe su mayor aplicación en el proceso oral<sup>21</sup> aunque puede funcionar en el escrito<sup>22</sup>

### **j) Principio de imparcialidad.**

El juez tiene que ser necesariamente imparcial en la admisión y apreciación de la prueba, el que adquiere mayor importancia en el sistema de libre apreciación de la prueba. En la apreciación de la prueba está presente el orden público.

---

<sup>21</sup> Son principios fundamentales del proceso oral: la oralidad del desarrollo procesal, aunque no todo es oral, pues existen ciertas diligencias que se hacen por escrito y se guarda memoria de lo expresado oralmente; el principio de inmediación; el principio de concentración en virtud del cual las audiencias deben hacerse en forma sucesiva, abreviadas e inmediatas para que el juez tenga frescas las impresiones del material probatorio y de lo observado en el proceso; y el sistema probatorio de la sana crítica, generalmente acompañado de una lista abierta de medios probatorios.

<sup>22</sup> El proceso regulado por nuestro Código de Procedimiento Civil es escrito, pero en el Art- 186, dispone que los jueces y magistrados recibirán las declaraciones y presidirán todas las diligencias de prueba. Existen varias excepciones legales a esta inmediación.

**k) Principio de originalidad.**

Las pruebas deben referirse en forma directa al hecho que trata de probarse y presentarse el documento original y no una copia, si se trata de una prueba documental; deben declarar los testigos presénciales y no los de oídas, si se trata de la prueba testifical.

**l) Principio de la pertinencia.**

Las pruebas deben ser útiles y pertinentes con relación a los hechos controvertidos del proceso, pues de otra manera carecerían de eficacia jurídica en el proceso. El juez debe actuar con prudencia en la apreciación de estas cualidades.

**m) Principio de espontaneidad.**

La confesión, la declaración de testigos, el dictamen de los peritos, deben ser dadas espontáneamente y no por medio de torturas físicas o morales, como se hacía en la antigüedad para que confesara el reo o declarara el testigo.

Este principio se opone a la falsificación, alteración y destrucción de los medios probatorios y, en general, a todo procedimiento ilícito para la obtención de la prueba. La prueba obtenida en su contravención carece de valor jurídico.

**n) Principio de la carga de la prueba.**

En virtud de este principio, las partes soportan las consecuencias de no probar los hechos que constituyen el supuesto de hecho de la norma jurídica. Por otra parte, impide que el juez dicte sentencia inhibitoria de fondo (non liquet).

**o) Principio de interés público de la prueba.**

En la organización de la prueba está presente el orden público, ya que es un medio de certeza y de apoyo con que cuenta el juez para sentenciar en forma justa. De aquí que el legislador debe estatuir sobre ella.

En general, estos principios y las disposiciones de las leyes supletorias pueden ser aplicables a los procesos constitucionales; pero su aplicación dependerá: del tipo o naturaleza de cada uno de ellos, de la rapidez con que deben transmitirse, del principio de informalidad aplicable a ellos y de la regulación que se le haya dado en cada país.

### **3.9. Medios de Prueba en la Legislación Laboral de Centroamérica**

➤ **En el Código del Trabajo de la República de Honduras**

#### **Capítulo VIII: PRUEBAS.**

##### **Medios de prueba**

Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el Juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales.

##### **Presencia del Juez en la práctica de las prueba**

El Juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando la fuere imposible hacerlo, por razón del lugar, comisionará a otro Juez para que las practique. El comisionado, a su turno, recibirá las pruebas por sí mismo y comunicará al comité su apreciación íntima acerca de ellas, que, en el caso de prueba testimonial, consistirá en el concepto que le merezcan los deponentes y las circunstancias de mayor o menor credibilidad de sus testimonios.

##### **Rechazo de pruebas y diligencias inconducentes**

El Juez podrá en providencia motivada, rechazar las pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito. En cuanto a la prueba de testigos, el Juez no admitirá más de (4) para cada hecho.

##### **Pruebas de oficio**

Además de las pruebas pedidas, el Juez podrá ordenar a costa de una de las partes, o de ambas, según a quién o quienes aproveche, la práctica de todas aquéllas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos.

### **Diligencia de inspección ocular**

Cuando se presenten graves y fundados motivos o para aclarar hechos dudosos, el Juez podrá decretar inspección ocular, siempre que tal diligencia pueda cumplirse sin grave daño para las partes o los terceros, y sin obligarlos a violar secretos profesionales, comerciales o artísticos.

Para lograr la verificación de la prueba, el Juez podrá valerse de los apremios legales.

### **Renuncia de las partes a la práctica de la inspección**

Si decretada una inspección, ésta no se llevare a efecto por renuencia de la parte que deba facilitarla, se tendrán como probados en su contra los hechos que la otra parte se proponía demostrar, en los casos en que sea admisible la prueba de confesión; si no fuere admisible la confesión, se le condenará sin más actuación al pago de una multa no superior a un mil lempiras (L 1,000.00).

### **Renuencia de los terceros**

Si la inspección ocular no se llevare a efecto por renuencia de un tercero sin que aduzca causa justificada para ello, se le impondrá, breve y sumariamente, una multa no mayor de un mil lempiras (L 1,000.00).

### **Tachas**

El perito único podrá ser tachado por las mismas causales que los jueces.

La tacha del perito y las de los testigos se pondrán antes de que aquél presente su dictamen o sea rendida la respectiva declaración; se acompañará la prueba sumaria del hecho en que se funde y se resolverá de plano, si la tacha fuere contra el perito, o en la sentencia definitiva, si fuere contra los testigos.

### **Comparecencia de las partes**

En cualquier estado del proceso, el Juez podrá ordenar la comparecencia de las partes, a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos. La parte



citada podrá comparecer por medio de apoderado, salvo el caso de que se trate de hechos personales.

### **Análisis de las pruebas**

El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo.

### **Libre formación del convencimiento**

El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto, formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de las pruebas y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad *ad sustantiam actus* no se podrá admitir sin prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motivada de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

#### ➤ **Código de Trabajo de la República de Guatemala.**

##### **Capítulo VII.- Pruebas., artículos 344-357.**

- Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.
- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.
- En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.

- En la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.
- Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.
- Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término o mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.
- Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.
- Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.
- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.
- Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos, sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.
- Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicio de trabajo, salvo que estén

justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

- Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional.
- Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de constatada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.
- El juez también podrá facilitar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación.
- En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación.
- Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salarios o jornada de trabajo. La Transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veintiocho a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto.
- La tacha de testigo no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.
- Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de

dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

- Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todos o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.
- Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyos ejercicios es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.
- La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vistas respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el Juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de prueba del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.
- Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.
- Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos

quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

- Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.
- Si fuera necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliera con el mandato del tribunal.
- Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía.
- Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.
- En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.
- Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.
- Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona, se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.
- En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos, se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificar la prueba, exigiéndoseles a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo

pidiere la parte no podrá prestar declaración. Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene este requisito.

- En lo que respecta a los asesores, únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, lo alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 321 del presente Código.
- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de estas en segunda instancias, y la sala respectiva resolverá lo procedente.
- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancias de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recursos algunos.

➤ **Código de Trabajo de Costa Rica.**

**Capítulo II, Sección VII. Artos. 474 - 489.**

- Contestada la demanda o en su caso, la reconvenición, vencido el término a que se refiere el artículo 470 y resueltas las excepciones dilatorias que

hubieren sido opuestas, el Juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, con señalamiento de fecha y hora.

- Si fuere numerosa la prueba que deba recibirse, el juez podrá hacer dos señalamientos y aun tres, en casos de asuntos muy importantes por la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego. Entre uno y otro señalamiento no deberá mediar un intervalo mayor de tres días.
- El Juez indicará las pruebas que se recibirán en cada una de las diligencias ordenadas, y prevendrá a las partes presentarlas, bajo apercibimiento de ser declarada inevaluables sino lo fueren oportunamente.
- Queda a salvo de lo dispuesto por este artículo, la convocatoria de audiencia que para circunstancias especiales, autoriza expresamente el presente capítulo.
- En la comparecencia procurará el Juez, en primer lugar, a venir a las partes proponiéndoles los medios de conciliación que su prudencia le sugiera y haciéndoles ver la conveniencia que un arreglo tiene para ellos.
- Si alguna de las partes no concurriere a la primera comparecencia, el Juez deberá intentar conciliación cualquiera otra en que ambos litigantes estuvieren presentes.
- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dejará constancia de sus términos en el Acta Correspondiente y en el mismo acto el juez lo aprobará, salvo que fuere evidentemente contrario a las leyes del trabajo.
- El arreglo aprobado por resolución firme, tiene el valor de cosa juzgada y se procederá a hacerlo efectivo por los trámites de ejecución de sentencia.
- Si el Juez no consigue avenimiento, o el que celebren las partes no fuere aprobado, se continuará el juicio procediéndose de inmediato a recibir las pruebas que se limitaran a los hechos respecto de los cuales las partes no estén conformes. Cuando el arreglo fuere parcial, se continuará la causa en la parte que no se hubiere producido acuerdo.
- Se rechazará de plano la prueba que no fuere ofrecida por las partes en la oportunidad que indica la ley.

- Sin embargo, antes de que los autores estén listos para el fallo, se admitirán todos los documentos que aporten los litigantes.
- Inmediatamente que sean presentados, el Juez dará audiencia por tres días a la parte contraria, quien podrá ofrecer dentro de ese término, la prueba que estime conveniente para combatirlos. Si el Juez lo juzgare necesario, ordenará que se evacuen todas aquellas pruebas que no tiendan a entorpecer el curso normal del juicio.
- También podrá cualesquiera de las partes pedir confesión a la contraria, antes de que se haya dictado sentencia de primera instancia.
- Respecto a testigos, las partes podrán ofrecer hasta cuatro sobre cada uno de los hechos que intenten demostrar, pero el Jueza reducirá su número siempre que lo estime necesario.
- Todo habitante del país que no esté justamente impedido o comprendido por las excepciones de ley, tiene obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le haga para declarar en juicio de conocimiento de los Tribunales de Trabajo, sobre lo que fuere preguntado.
- Siempre que las partes dieren las señas exactamente del lugar donde viven o trabajan los testigos, éstos serán citados por medio de las autoridades de policía o de trabajo con un día de anticipación por lo menos al señalado para su examen bajo la prevención de que se les aplicará, si fueren inobedientes, las disposiciones de los artículos 428 del Código de Procedimientos Penales y 139, inciso segundo, del Código de Policía.
- Dicha autoridades entregarán a cada testigos una cédula que expresará el nombre del Juez que la expide; nombre y apellidos del testigo e indicación de las señas a que alude el párrafo anterior; día, hora y lugar en que debe comparecer y la pena que se le impondrá si no lo hiciere o se negase a declarar, y la firma del Juez o la de su Secretario.
- El secretario anotará en el expediente el día y hora en que entregue o remita las cédulas a la autoridad respectiva, quien complementará la orden enseguida, y avisará por escrito al Juez el resultado de la comisión, bajo apercibimiento de corrección disciplinaria que éste impondrá con multa de diez



a veinticinco colones, fuera de las demás responsabilidades en que pudieren incurrir los omisos.

- El Juez podrá comisionar por telégrafo, sin costo para las partes, a cualquier otro funcionario judicial de inferior categoría o a la autoridad política o de trabajo de determinada localidad, para que reciba declaraciones de testigos residentes en lugares lejanos de su jurisdicción.
- Las respuestas las comunicará el comisionado en igual forma, a la mayor brevedad posible, pero quedará obligado a remitir al Juez comitente, sin pérdida de tiempo, las actas originales en que se hizo constar la diligencia
- Si los testigos residieren en la jurisdicción territorial de otro Juez de Trabajo, se librarán de oficio los exhortos correspondientes. No obstante, si se tratare de un caso urgente, el Juez también podrá hacer uso de la facultad que le otorga el párrafo tras anterior.
- Queda prohibido a los patronos negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores, cuando éstos deban comparecer como testigos o actuaren alguna otra diligencia judicial. Tampoco podrán rebajarles sus salarios por tal motivo, siempre que los trabajadores muestren, por anticipado, la respectiva orden de citación o de emplazamiento.
- Los incidentes de tacha no interrumpen el curso normal del juicio ni el Juez está obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero si tenerlos a la vista en el momento de dictar sentencia.
- No se admitirán como causales de tacha la subordinación que tenga el testigo derivado sólo del contrato de trabajo, ni las que provengan únicamente de un simple interés indirecto en el litigio.
- Las pruebas dirigidas a tacharlos testigos se admitirán siempre que fuesen pertinentes y que se ofrezcan dentro de las veinticuatro horas posteriores a la declaración de éstos. Para la evacuación de dichas pruebas sólo se señalará una comparecencia.
- Cuando se requiera dictamen pericial, el Juez nombrará uno o dos peritos que, a ser posible, dictaminarán en forma verbal lo escrita en la misma

comparecencia. Si no pudieren hacerlo, la prueba se recibirá, sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente comparecencia.

- No podrán las partes recusar a los peritos, pero el Juez podrá reponerlos en cualquier momento si llegare a tener motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada.
- Los testigos deben ser interrogados sobre hechos generales, a efecto de evitar que por medio de las preguntas respectivas el litigante o litigantes interesados en sus declaraciones favorables les indiquen, de manera expresa o implícita, las correspondientes respuestas. No obstante, las repreguntas sí deberán hacerse sobre hechos simples, en forma clara y concreta.
- En cada una de las contestaciones de los testigos, éstos expresarán con precisión el fundamento de su dicho y explicarán a su modo y por sí mismo lo que sepan acerca de los hechos sobre los que son preguntados o repreguntados.
- No se consignarán en la referida acta las preguntas ni las repreguntas que formulen las partes a los testigos. Estas se harán por medio del Juez en forma verbal, y sólo se hará constar en aquélla las respuestas en lo que fuere pertinente para la decisión del punto controvertido.
- Si toda la prueba no lograre recibirse en la comparecencia, se señalará día y hora para una nueva. Fuera de ésta, no podrán verificarse otras comparecencias, a menos que se trate de asuntos que el Juez estime muy importante por la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego, en cuyo caso citará para una tercera comparecencia. Queda a salvo de lo dispuesto por este artículo la convocatoria de audiencia que para circunstancias especiales autoriza expresamente el presente Capítulo.
- El Juez declarará, de oficio, inevaluables las pruebas que no se reciban en las comparecencias o dentro del término improrrogable que él señale, en caso de que para su recepción se haya comisionado a otro funcionario. Es entendido que no podrá declararse inevaluable la prueba no recibida en tiempo por culpa del Despacho.

- Cuando lo estime indispensable para el acertado fallo del litigio, el Juez solicitará de la Inspección General de Trabajo el envío inmediato de un Inspector para que se constituya en el lugar, establecimiento o empresa afectada por la controversia. También podrá pedirlo por gestión de cualquiera de las partes.
- El Juez también podrá ordenar para mejor proveer, en cualquier momento, aquellas otras diligencias probatorias que estime necesaria para el mejor esclarecimiento de los hechos.
- Siempre que falten bases para resolver de una vez en sentencia las cuestiones de fondo del juicio junto con las indemnizaciones correspondientes, el Juez en forma explícita les prevendrá a las partes que suplan la omisión dentro de un plazo que no excederá de ocho días bajo el apercibimiento de desestimar en sentencia los puntos acerca de los cuales no hay sido acatada la orden.

➤ **Código de Trabajo de la República de Panamá.**

**Título VI: PRUEBA, CAPÍTULO I: Normas Generales. Artículos 730-760.**

- Sirven como prueba los documentos, la confesión, la declaración de parte, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos, y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público.
- Puede así mismo disponerse calcos, reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas.
- Es permitido, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo.
- Las partes y sus apoderados tienen la obligación de colaborar en la práctica de las pruebas decretadas.

- Las Pruebas se apreciarán por el Juez según las reglas de la sana crítica, sin que esto excluya la solemnidad documental que la ley establezca para la existencia o validez de ciertos actos o contratos.
- El Juez expondrá razonadamente el examen de los elementos probatorios y el mérito que les corresponda.
- El Juez practicará personalmente todas las pruebas; pero si no pudiere hacerlo por razón del territorio, comisionará a otro para que en la misma forma las practique.
- Las pruebas deben ceñirse a la materia del proceso y son inadmisibles las que no se refieren a los hechos firmados y no admitidos, así como las legalmente ineficaces.
- El Juez puede rechazar de plano los medios de prueba prohibidos por la ley, notoriamente dilatorios o propuestos con el objeto de entorpecer la marcha del proceso. También podrá rechazar la práctica de pruebas obviamente inconducentes.
- La carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción.
- No requieren prueba los hechos afirmados por una parte y admitidos o reconocidos por la contraria, respecto a los cuales la ley no exija prueba específica; los hechos notorios; los que estén amparados por una presunción de derecho, y el derecho escrito que rige en la nación, o en los municipios, en las entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas.
- Las presunciones establecidas por la ley sustancial sólo serán admisibles cuando el o los hechos en que se funden estén debidamente acreditados.
- Las presunciones podarán destruirse mediante prueba en contrario, salvo las de derecho.

Sin perjuicio de las presunciones previstas en las disposiciones de este Código, o que se desprenden de las mismas, en las relaciones de trabajo regirán las siguientes presunciones:

1. Acreditada la prestación del servicio o la ejecución de la obra, se presume la relación de trabajo, salvo prueba en contrario.
  2. Todo contrato de trabajo se presume por término indefinido, salvo que se pruebe conforme a este Código que es por obra o tiempo definido y que el objeto de la prestación permita este tipo de contrato.
  3. La relación de trabajo termina por despido, salvo prueba en contrario.
  4. El despido se entiende sin causa justificada, salvo prueba en contrario.
  5. Acreditada la existencia del contrato de trabajo en dos fechas distintas dentro de un mismo año, se reconocerá, salvo prueba en contrario y su ininterrupción.
  6. Demostrado el salario ordinario devengado en los últimos tres meses de servicio, se presumirá a favor del trabajador, salvo prueba en contrario, que dicho salario ordinario fue devengado en el tiempo anterior que hubiere laborado, hasta en los últimos tres años.
  7. Demostrado el pago del salario ordinario correspondiente a seis meses consecutivos según la periodicidad convencional, reglamentaria o acostumbrada en la respectiva empresa, se presumirá salvo prueba en contrario, que los salarios ordinarios por el tiempo anterior han sido igualmente pagados.
  8. Demostrado el pago de la remuneración de las vacaciones por tres años de trabajo, se presumirá, salvo prueba en contrario, que están pagadas las causadas por los años anteriores.
- Todo reglamento, acuerdo, decreto, ordenanza, o resolución de carácter general de cualquier género, emanado de alguna autoridad o funcionario de cualquier órgano del Estado o de un Municipio, o de cualquier entidad autónoma, semiautónoma o descentralizada y publicado en la Gaceta Oficial, en el Registro Judicial, en el Registro de la Propiedad Industrial, en los Anales de la Asamblea Nacional, o en cualquier recopilación o edición de carácter oficial. Se presumirá que los tribunales tienen conocimiento de los actos o documentos oficiales y valdrán en demandas, peticiones, alegatos y otras afirmaciones de las partes, sin necesidad que consten en los procesos. El Juez

deberá hacer las averiguaciones que estime necesarias para verificar la existencia o contenidos de tales actos.

- Las partes podrán, no obstante, aportar el respectivo documento o acto, si así lo desearan.
- Exceptuase el caso en que el acto en cuestión sea objeto de la demanda, en cuyo caso, se aportará conforme a las normas comunes.
- Siempre que se decretare como prueba el reconocimiento de una cosa por peritos, el cotejo de firma u otras diligencias semejantes, la parte a quien pueda afectar esa prueba tiene el derecho a presenciar su práctica, pero, si no concurre, no se suspenderá por ello la diligencia.
- Además de las pruebas pedidas, y sin perjuicios de lo dispuesto en otras disposiciones de este Código, el Juez de primera instancia debe ordenar en la audiencia o en el momento de fallar, sin limitación ni restricción alguna, la práctica de todas aquellas que estime procedentes para verificar las afirmaciones de las partes y la autenticidad y exactitud de cualquier documento público o privado en el proceso; y el de segunda , practicarán aquellas que sean necesarias para aclarar puntos oscuros o dudosos del proceso.
- No obstante, para decretar de oficio la declaración de testigos, será necesario que éstos aparezcan mencionados en otras pruebas o en cualquier acto procesal de las partes.
- El Juez debe, en cualquier momento ordenar de oficio la repetición o perfeccionamiento de cualquier prueba, cuando ha sido mal practicada o sea deficiente.
- Los gastos que implique la práctica de estas pruebas serán de cargo de las partes, por igual sin perjuicio de lo que se resuelva sobre costas.

Las pruebas practicadas válidamente en un proceso válido seguido en el país, podrán aportarse en copia a otro proceso laboral en el que se apreciará siempre que se llene una de las siguientes condiciones:

1. Que la prueba aducida en el segundo proceso se haya practicado en el anterior a instancias de la parte contra la cual se hace valer.

2. Que la prueba en el primer proceso se haya practicado con audiencia de la parte contra la cual se aduce.
  - La prueba documentales pedidas y mandadas a practicar por comisión, dentro de los respectivos términos, se agregarán al proceso en cualquier tiempo, con tal de que no se haya dictado sentencia. Si ello ocurriera, siempre se agregarán las pruebas para que sean estimadas en la segunda instancia, en caso de apelación o consulta.
  - En toda diligencia de prueba los gastos que ésta ocasione se pagarán por la parte que la proponga, sin perjuicio de que en definitiva sean pagados por el que fuere condenado en costas.
  - Los usos y costumbres aplicables conforme a la ley sustancial, deberán acreditarse con documentos auténticos, con un conjunto de testimonios que den al juez certeza sobre su existencia, o con cualquier otro medio probatorio.
  - En el expediente principal el Juez apreciará las pruebas aportadas en los incidentes que se hayan promovido con anterioridad a la audiencia sin necesidad de que sean invocadas; de igual manera el Juez, al decidir los incidentes, apreciará las pruebas practicadas que ya existan en el expediente principal o en un cuaderno referente a otro incidente.
  - Ni la prueba en general, ni los medios de prueba establecidos por la ley, son renunciables por anticipado por el trabajador.
  - El Juez del conocimiento o el comisionado, si lo cree conveniente, y con conocimiento de las partes, podrá practicar prueba en días y horas inhábiles, y deberá hacerlo así en casos urgentes o cuando lo soliciten de común acuerdo las partes.
  - Los medios de prueba no previstos se diligenciarán aplicando por analogías las disposiciones de los que sean semejantes o, en su defecto, en la forma que establezca el Juez, siempre que no se afecte la moral, la libertad personal de las partes o de terceros, o que no estén expresamente prohibidos.-

## **Capítulo II: Documentos; Sección Primera: Disposiciones generales.**

- Son documentos los escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros de empresa o del sindicato, tarjeterios, copias impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, sobres de pagos, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, y, en general todo objeto que tenga carácter representativo o declarativos.
- Los documentos son públicos o privados.
- Los documentos se aportarán al proceso en originales o en copias de conformidad con los dispuestos en este Código. Las copias podrán consistir en transcripción o reproducción mecánica, química o por cualquier otro medio científico. Las reproducciones deberán ser autenticadas por el funcionario público encargado de la custodia del original, a menos que sean compulsadas del original o de copia auténtica en inspección judicial.

### **Sección Segunda: Documentos Públicos**

Documentos públicos es el otorgado por funcionarios públicos en ejercicios de su cargo o por razón de éste.

Tienen el carácter de documentos públicos:

1. Los certificados expedidos por los funcionarios públicos, en ejercicio de sus funciones, incluyendo actas, constancias, certificaciones, fotografías y registros.
2. Las actuaciones administrativas y judiciales
3. Los certificados que deban expedir los funcionarios públicos sobre existencia, inexistencia o estado de actuaciones en proceso conforme a lo que regula la ley
4. Los demás medios a los cuales la ley les reconozca el carácter de tales.



- En auténtico, un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo haya firmado, elaborado u ordenado elaborar.
- El documento público se presume auténtico, mientras no se pruebe lo contrario mediante tacha de falsedad.
- Los documentos públicos hacen fe de su otorgamiento, de su fecha, y de las certificaciones que en ellas haga el funcionario que los expidió.
- Las declaraciones o manifestaciones que hagan los interesados en diligencias de conciliación, en documento público o en cualquier acto procesal, se apreciarán conforme a las reglas de la sana crítica.
- Las copias de los documentos públicos de los cuales exista matriz o protocolo, impugnadas por aquellos a quienes perjudiquen, sólo tendrán fuerza probatoria cuando hayan sido debidamente cotejadas y concordaren. Si resultare alguna variante entre la matriz y la copia, prevalecerá el contenido de la primera.
- De los documentos auténticos se expedirán copias autorizadas, bajo la responsabilidad de los funcionarios encargados de la custodia de los originales, y la intervención de los interesados se limitará a señalar lo que haya de certificarse o de testimoniarse.
- Las copias de los documentos auténticos no impugnados y los cotejados y hallados conforme, respecto a las partes, tendrán el mismo valor probatorio que el original.
- Si se adujere como prueba solamente parte de un expediente, actuación o documento, deberá adicionarse lo que la parte contraria señalare si tuviere relación o fuere conducente, sin perjuicio de que el objetante aduzca también, o el Juez de oficio ordene que se agregue, la totalidad del expediente, actuación o documento en cuestión.
- Cuando la ley exija inscripción de un documento en un registro público, la copia que se aduzca como prueba deberá llevar la certificación de haberse efectuado aquella; en caso contrario, y si fuere indispensable o conveniente el Juez lo enviará a la oficina. Correspondiente para que efectúe la certificación libre de costo, si lo estima conveniente.

## CONCLUSIONES

1. La prueba como tal, es uno de los eslabones importantes de la cadena procesal y permite al judicial establecer la certeza de los hechos que han dado origen a la pretensión material o la contestación o defensa del demandado.
2. Los medios de Prueba de manera general son iguales en los distintos procesos, en cuanto a su clasificación y la forma de proponerlos, admitirlos, evacuarlos e impugnarlos, no así en cuanto a valoración por la autoridad jurisdiccional.-
3. Los medios de prueba utilizados en el proceso laboral, carecen de procedimientos propios para llevarlos a la práctica, ya que están regidos por el Código de Procedimiento Civil.-
4. La valoración probatoria de los órganos enjuiciadores debe de ser respetada por los tribunales de apelación, en tanto no se demuestre que el juzgador incurrió en error de hecho, o que sus valoraciones resultan ilógicas, opuestas a las máximas de la experiencia o de las reglas de la sana crítica.-
5. La exigencia de motivación fáctica de las sentencias supone la explicación por el juzgador sobre cómo obtiene su convencimiento respecto a los hechos que entiende probados a partir de las pruebas practicadas.
6. El Código Penal vigente (Ley 641) en sus artículos 315 – 317; contempla Delitos contra los Derechos Laborales, tipificando la Discriminación, servidumbre, explotación, represalia, seguridad en el trabajo; sin embargo no señala, las responsabilidades laborales para el infractor y su procedimiento laboral, lo que respecta a la PRUEBA.-

## RECOMENDACIONES

1. Que la Asamblea Nacional, retome con seriedad la discusión y aprobación del Código Procesal Laboral.-
2. Que se respete la autonomía del Derecho del Trabajo y se limite aplicar los procedimientos del procedimiento civil en los procesos laborales
3. Que se permita el examen de testigos, peritos u otros medios probatorios como practica anticipada de prueba.
4. Que haya un procedimiento laboral, para mejor proveer en primera y segunda instancia.-
5. Que haya un procedimiento laboral para evacuar los medios de prueba sin sujetarse al Derecho común.-
6. Que desde la academia, la Universidad impulse la unificación de un solo programa en materia laboral
7. Que se canalice la inclusión y aprobación de un solo programa de la clase de derecho procesal laboral.-
8. Que la Corte Suprema de Justicia, apruebe la creación de Juzgados especiales de trabajo en todo el territorio.-
9. Que el Tribunal nacional de apelaciones propuesto en el anteproyecto debe ser consultada con mayor seriedad ya que dificulta el acceso a este derecho constitucional de recurrir.-

## BIBLIOGRAFÍA

### I. Obras Consultadas

Alcalá Zamora, N., Estudios de Derecho Probatorio, 1965; Bentham.

Alemán Mena, Donald. (2005). Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense, concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado. Managua, Nicaragua. 536 p

Alfredo Montoya Melgara, Jesús María Galeano.- Derecho Procesal del Trabajo.-

Aproximación a los nuevos medios de prueba en el proceso civil, resumen del curso de doctorado, año 200-2001. MANUEL M. GOMEZ DEL CASTILLO Y GOMEZ. Catedrático EU. De Derecho Procesal. Universidad de Huelva.

Bayón Chacón G. – Pérez Botija E. “Manual del Derecho del Trabajo”; Imp. De José Luis Cosano, Madrid, España, Octava Edición. 1969, Pág. 487.-

Buitrago, Edgardo. El derecho y el Estado Precolombino en General y especialmente en Nicaragua. 1ª edición León. Nicaragua, ed. Universitaria de la UNAN LEON 1977, pág. 61

Buitrago, Edgardo. El derecho Indiano en Nicaragua y el Estado Precolombino en General y especialmente en Nicaragua. 1ª edición León. Nicaragua, ed. Universitaria de la UNAN LEON 1977, pág. 92.

Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág. 478.

De Buen, Néstor.- DERECHO DEL TRABAJO.- México: Editorial Porrúa, 1999. 908 pp.

Derecho Procesal del Trabajo. Francisco Javier Romero Montes.

Derecho Procesal Penal. Jorge Alberto Silva Silva. Segunda edición.

Eduardo J. Counture, “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”, 1977, p.215 y p.219.

Elemento de Derecho Procesal Civil.

Fernández Marcos, Leodegario. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Madrid: UNED, 1993.

Francesco Carnelutti, "La Prueba Civil", 1982, p.37; ver asimismo el apéndice de esa obra escrito por Giacomo P. Augenti, p.226.

Friedrich Stein, "El conocimiento privado del Juez", Bogotá 1988, p.14; Devis Echandía, op. Y loc. Cit. P.157.

García, Manuel A. (1981). Curso de Derecho del Trabajo.- Madrid: Editorial Ariel.- pp. 707 – 708.

González Clavijo, Ramón. Módulo instruccional materia laboral. Corte Suprema de Justicia.

González Clavijo, Ramón. Módulo Instruccional Materia Laboral. Managua: Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua. 277 p.

Hernando Devis Echandia, "Teoría General de la Prueba Judicial", t.I, 1974, p.156.

Hugo Alsina, "Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial", t.III, 1971, p.239.

José Chioyenda, "Principios de Derecho Procesal Civil", t.II, Madrid 1977, p.258. Jurisprudencia Laboral Tribunal de Apelaciones de Managua y León.

Leo Rosemberg, "Tratado de Derecho Procesal Civil", t.II, 1955, p.209 y ss;

Luís René Herrero, "La Prueba Judicial, un concepto inasible y problemático", 1996, p.11 y ss.

Montoya Melgar, Alfredo. DERECHO DEL TRABAJO. Decimoctava edición. Editorial Tecnos S.A. 1997. Pág. 812.-

Montoya Melgara, Alfredo [et al]. (1998). Curso de procedimiento laboral. 5ª Ed. —Madrid, España: Tecnos. 473 p.

Palomino, Teodosio A.- Humanización del Trabajo y Derecho Al Ocio.- Perú, 2003.- - 161 pp.

Parrales Aranda, Ramón Manuel.- Recurso de Apelación Laboral; 1ª edición, Managua, Bitecsa, 2003, Pág. 240.-

Ponencia: NOCIONES GENERALES SOBRE LA PRUEBA (ENTRE EL MITO Y LA REALIDAD). Sentís Melendo, citado por Juan Montero Aroca, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y Catedrático de Derecho Procesal. Año 2000

Ponencia: Medios de Reproducción de la imagen y el sonido. Montón Redondo, Alberto Catedrático de Derecho Procesal. Universidad Complutense de Madrid. Año 2000.

Sandino Arguello, Rodolfo.- Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense.- Managua: UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA, Vol.1. 351pp

Santiago Sentis Melendo, "La Prueba", 1979, p.12 y ss; p57 y ss.

Torres Guardián. CONTRATO DE TRABAJO.--- Managua, Nicaragua: Tercer Milenio, 1998. 137 pp.

Un modelo de Proceso Civil. Exposición: De la escritura a la Oralidad. Víctor Moreno Catena. Catedrático de Derecho Procesal. Universidad Carlos III, Madrid España.

Valladares Castillo, Francisco. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-- - Managua, Nicaragua: BITECSA, 2001.

Valladares Castillo, Francisco. (2000). Derecho Procesal del Trabajo. Primera Instancia. – Managua, Nicaragua: UNAN LEON.111 p.

## **II. Textos Legales**

1.- Código del Trabajo de la República de Nicaragua. 12va. Edición. 2008. Editorial Jurídica, pág. 189.

2.- Constitución Política de Nicaragua. Edición. 2008. Editorial Acento, pág. 94.

## **III. Diccionarios - Enciclopedias**

1. Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires, Helista Aires. 1988.

2. Cavazos Flores, Baltasar. LAS 500 PREGUNTAS MÁS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES. Orientaciones Teórico – Prácticas. 3ª Edición, México, Editorial Trillas, 1989. Pág. 280.
3. ESPASA. Diccionario Jurídico.
4. Martínez Ordoñez, Octavio, y Castellón Tórrez Saúl, Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997-2001), León, Nicaragua, Ed. Universitaria, UNAN-León, 2002.
5. Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, México, Edit. Porrúa, Hnos, 1963 p 598.

#### **IV. Revistas – Anuarios o Programas.**

1. Boletín Judicial
2. Revista Justicia. Año 12, número 40, segunda época. 2008. pp. 79-89, 91-105, 125-147.
3. Sentencias Laborales