

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

UNAN – LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

TITULO:

**LOS MEDIOS DE PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL ORAL Y
DE SEGURIDAD SOCIAL.**

AUTORES:

- *Moisés Pacellí Zamora Calderón.*
- *Jaime Antonio Santos Rizo*

TUTOR:

Dr. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO

León, Nicaragua. Noviembre 2013.

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”

DEDICATORIA

A mis hijos Pacelli y Joseph, mis dos razones de vivir.

A Monseñor Antonio Herrera García quien incondicionalmente desde siempre me ha brindado su apoyo.

Moisés Pacelli Zamora.

DEDICATORIA

A mi hija Briana y a mi Esposa, quienes llenan mi vida de sentido y de amor.

Jaime Antonio Santos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirnos alcanzar una meta más en nuestras vidas.

Al Dr. Francisco Valladares Castillo por la dedicación, paciencia y orientación que nos brindó con la presente monografía

INDICE

Contenido	Pág.
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice	
Introducción	1
CAPITULO I:	
Antecedentes del Juicio Oral en el Procedimiento Laboral en Nicaragua	6
CAPITULO II:	
2.1 El Juicios Laboral Oral	13
2.2 La Demanda	16
2.2.1 Requisitos de la Demanda	17
2.2.2 De las Actuaciones Posteriores a la Demanda	18
2.3. El Emplazamiento	20
2.4. La Contrademanda (contestación de la demanda)	23
2.5 Trámite Conciliatorio	25
2.5.1 Procedimiento de Conciliación	26
2.5.2 Efectos de Acuerdo Total o Parcial	26
2.6 La Audiencia del Juicio, Fase de Alegaciones, Excepciones y Contestación de la Demanda	28
2.7 La Ratificación de la Demanda, su Contestación, Proposición y Contestación de Excepciones	28

CAPITULO III: LA FASE DE LA PRUEBA

3.1	Definición de Prueba	30
3.2	Carga de la Prueba	34
3.3	Los Medios de Prueba	36
3.4	Recepción de la Prueba	38
3.5	Práctica de la Prueba Documental	41
3.5.1	Falsedad de la Prueba Documental	46
3.6.	El Interrogatorio de Parte	46
3.6.1	La Declaración de Parte	48
3.7	La Prueba Testifical	52
3.7.1	Modo de Recibir la Declaración de los Testigos	55
3.8	La Prueba Pericial	59
3.8.1	Concepto de Perito	61
3.8.2	Conocimientos del Perito	63
3.8.3	La Sana Crítica	64
3.9	La Prueba Tecnológica	65
3.10	Las Presunciones	66
3.11	La Fase de Conclusiones	68
3.12	Para mejor Proveer	70
3.13	La Sentencia	70
	Conclusiones	74
	Recomendaciones	78
	Bibliografía	80

INTRODUCCION

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua viene a establecer el *JUICIO ORAL* en los procesos judiciales laborales, ley aprobada por la Asamblea Nacional el 31 de octubre del 2012, entrando en vigencia el pasado 29 de mayo del 2013 y estrenado en los Juzgado de Managua éste 01 de Julio y en la Ciudad de León el 29 del mismo mes.

Esta Ley ha sido catalogada como la Reforma Procesal Laboral más importante en la región centroamericana al establecer el inicio del sistema *ORAL* y concentrado en los Juicios Laborales y de la Seguridad Social permitiendo que estos se resuelvan en meses en lugar de años a como solía resolverse con el derogado procedimiento. Es un paso importante para garantizar una Justicia Laboral y de Seguridad Social bajo principios y procedimientos modernos, que nos sitúan como país a la vanguardia en nuestra región.

La importancia que conlleva la realización de este trabajo radica en estudiar los Medios de Pruebas en la nueva modalidad del Juicio Oral Laboral ya que muchos litigantes que acuden diariamente ante las autoridades judiciales en representación de sus clientes para pedir solucionar sus problemas no dominan con tanta precisión lo nuevo del Juicio y su aplicación. Ahora se aglutinarán todas las Pruebas en una sola audiencia de juicio, conocida como la Audiencia del Juicio.

Por lo anterior se hace necesario profundizar en el tema para implementar con mayor precisión los procedimientos de los mismos y garantizar un debido

proceso para tutelar de manera eficiente los derechos de los trabajadores y para que haya una auténtica aplicación de la justicia en los juicios laborales.

Sin duda alguna, la oralidad reviste gran importancia dentro de las Pruebas en cualquier proceso, ya que permite un acercamiento entre las partes, el juez y demás personas que intervienen en el proceso. También conlleva en una mayor celeridad en la sustanciación del proceso, con lo cual se logra la descongestión de los tribunales laborales.

Es conveniente llevar a cabo esta investigación documental porque nos hace referencia de un Juicio que lleva como principios la celeridad, la lealtad y buena fe procesal, el de inmediación con jueces especialista en el área laboral. Es cuando los litigantes deben prepararse mejor para poder actuar según lo establecido en el procedimiento, o de lo contrario, provocará procesos anómalos y defectuosos, los litigantes, en garantía de las mismas partes, deben de conocer el procedimiento que se le da a los medios de pruebas como una ritualidad, sus formas establecidas y la manera de actuar, ya que son los mismo abogados o litigantes a quienes pueden beneficiar o perjudicar su observancia o desobediencia, y de esta manera podrían haber injusticias en los fallos y la Ley sería letra muerta para el trabajador.

Se elige este tema por ser algo novedoso dentro del Proceso Laboral, al que se le agrega también el régimen de Seguridad Social. Sabemos que habrá inmediación con jueces especialista, de modo que el Judicial no se va a encontrar limitado por la incorporación escrita de los testimonios, sino que interviene directamente en la indagación a las partes y testigos, es el director del proceso, realizando todas las medidas que sean conducentes hacia el

objetivo central, que es la búsqueda de la verdad real por medio de su intervención en las pruebas.

El mecanismo de la oralidad le permite al Juez llegar a su propia y personal convicción de las cuestiones traídas al debate, observando no solo lo que dicen los testigos citados, sino como lo dicen y además también que es lo que no dicen, confrontando inclusive testigos en la misma oportunidad procesal, elementos todos estos que solamente pueden ser apreciados con la presencia física de las partes, en el acto de recepción de las pruebas.

La actividad inquisitiva que cumple el Tribunal en la audiencia del Juicio se traduce en la amplitud con que se efectúa el interrogatorio, sin otra limitación que las que impone el buen sentido, la concentración en el tema litigioso con un interrogatorio de oficio que lo hace ágil y expeditivo, los abogados representantes de las partes, tanto demandante como demandado, pueden efectuar un contrainterrogatorio directo bajo la dirección y orden del Tribunal que está interesado en averiguar la verdad real, de allí que el Juez del proceso del trabajo no sea un espectador, sino un activo director del proceso, pudiendo incluso ordenar medidas, tendentes a lograr su objetivo, con la única limitación de que no se lesione la igualdad de las partes en el proceso.

El Objetivo General que persigue el presente trabajo es realizar un estudio que logre profundizar en los conocimientos básicos sobre los Medios de Pruebas en el Juicio Oral del Procedimiento Laboral para disponer al litigante defender a sus clientes con más eficiencia. Como objetivo específico se persigue dar a conocer las normativas y procedimientos de los medios de pruebas del Juicio

Oral y algunas técnicas propias de la Oralidad para tutelar los derechos de los trabajadores en el proceso

Las fuentes utilizadas para la realización de este trabajo fueron en primer lugar la Ley que es una fuente jurídica formal que representa la superioridad de nuestro sistema jurídico, contamos con la Constitución Política, el Código del Trabajo, el Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social, el Código de Procedimiento Civil y leyes complementarias.

Seguidamente tenemos Doctrina Jurídica donde se expresará qué dicen algunos estudiosos del derecho como los doctores Donald Alemán Mena, Aníbal Solórzano Reñazco, Francisco Valladares Castillo, Roberto Ortiz Urbina, entre otros, sobre sus estudios, a fin de colaborar y ampliar una visión más acertada de su aplicación. El derecho es cada vez más técnico, por ello es que la influencia de estos juristas es cada vez de mayor importancia.

El método que se empleó fue el de la Investigación Bibliográfica, de forma que el estudio tiene un carácter documental que prácticamente consistió en un proceso de indagación que se realizó a través del examen, análisis y estudio de fuentes que contienen y reproducen el pensamiento humano, como son la legislación, jurisprudencia y doctrina. Por lo tanto es un método de análisis de contenido porque se analizó de una manera objetiva, coherente y sistemática, el contenido latente de la información en general con el propósito de describir el contenido explícito que se transmite.

El estudio consta de una sección introductoria en donde abarcamos la exposición del tema, su justificación, objetivos, métodos e importancia. Se

expone los Antecedentes del Juicio Oral Laboral, una breve historia del modo en que aparece el Juicio Oral Laboral en Nicaragua.

Luego se expone el Juicio Oral desde su comienzo con la Demanda hasta su culminación con la Sentencia.

Se estudia los Requisitos de la demanda, las actuaciones posteriores. El emplazamiento y la contrademanda. Continúa el Juicio con la Conciliación Judicial, su procedimiento. Al no haber acuerdo se procede a la Audiencia del Juicio, su fase de alegaciones, la exposición de excepciones, la Ratificación de la demanda y su contestación oral.

En posteridad comienza la Fase de la Prueba; la recepción de la misma, los medios que se presentaran las partes, entro los cuales se encuentra: La prueba documental y su procedimiento, el interrogatorio de parte y su procedimiento, la prueba testifical y el modo de recibirla la declaración de los testigos. Continua la prueba pericial con su explicación.

Luego se hace un pequeño resumen de lo que en Juicio Oral se le llama la Sana Critica. La prueba tecnológica y la presunción.

Se termina el estudio con las conclusiones de toda la investigación y las recomendaciones que se ofrecen para el investigador. La Bibliografía.

CAPITULO I:

ANTECEDENTES DEL JUICIO ORAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NICARAGUA

El Dr. Valladares Castillo¹ nos menciona que la Ley del 11 de Agosto de 1894 establecía que los Jueces de Agricultura conocieran privativamente en Juicio Verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versan sobre “agricultura, empresas rurales, ganadería, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos”. Por tal razón no existía todavía la idea de un Derecho Laboral.

Fue el Derecho Civil el que estuvo como inicial regulador del Derecho del Trabajo, era el que regulaba las nuevas relaciones de producción capitalista del siglo XIX, esto era, las relaciones de trabajo dependiente y por cuenta ajena. Por ello, el antecedente del procedimiento laboral, es el procedimiento civil y más concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua del primero de enero del mil novecientos seis (1906). Nicaragua siendo en su historia eminentemente agrícola y ganadero, las primeras leyes que se dictaron en relación al trabajo tenían que ser relativas a estas actividades, y con normas de carácter proteccionistas a la clase patronal, pues sus legisladores eran, por lo general, los mismos terratenientes.

¹ Valladares Castillo, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia, BITECSA, Managua Nicaragua. Pág. 10

Así poco a poco desde el año 1923 fueron apareciendo normas que comenzaban a proteger al trabajador, por ejemplo, en este año se hizo el convenio de reglamentación del trabajo y protección a los obreros.

En 1933 se hace el primer proyecto del Código del Trabajo para Nicaragua, pero no pasó de ser eso un proyecto. Sin embargo, poco a poco fueron apareciendo con el panorama internacional garantías para los trabajadores, así como la del descanso dominical.² En la Carta Magna de 1939 aparecen garantías sociales y laborales, luego la Ley de Salario Mínimo, Ley de Seguridad de los Obreros, las Horas de Trabajo, etc.

Fue el 12 de enero de 1945 cuando se promulgó el primer Código de Trabajo³. El Dr. Valladares Castillo habla que sale a luz el procedimiento de los Juicios de Trabajo, en donde la demanda podría ser interpuesta verbalmente o por escrito. Que las pruebas y alegaciones serán recibidas por el Juez con citación de parte contraria.

Luego con la Revolución de 1979 sale a vigencia en 1987 una nueva Constitución Política en donde su capítulo V dedica sobre los Derechos Laborales, pero se hace necesario, debido a los cambios sociales del país, la creación de un nuevo Código de Trabajo, y así se promulga en el año 1996 la Ley 185, aprobada el 05 de septiembre de 1996 y publicado en la Gaceta Diario Oficial Número 205 págs. 6109-6190 del 30 de Octubre de 1996 y entra en vigor el 29 de Diciembre del mismo año.

²Código del trabajo de 1 de Febrero de 1945, Aprobado el 23 de Noviembre de 1944, Publicado en la Gaceta No. 23 del 1 de Febrero de 1945. Artículo 47. Y Ley del descanso dominical del 8 de agosto de 1940.

³ Ibídem. Pág. 11

Pero antes que se aprobara el nuevo Código del Trabajo que entró en vigencia en el mes de enero de 1997, los juicios laborales se informaban de acuerdo a los juicios orales sumarios consignado en el Código Procesal Civil. Y la justicia civil es lenta como una tortuga que se llama burocracia. Los escritos lo dominan todo.

Este Código del Trabajo contiene dos libros, las partes sustantivas y la parte adjetiva, la primera aún vigente que contempla los Principios Fundamentales del Derecho Laboral, Conceptos Básicos del Derecho Laboral, Relación de trabajo y contrato individual de trabajo, Suspensión del Contrato de Trabajo, Terminación del Contrato de Trabajo, y los Principales Derechos Laborales reconocidos en Nicaragua; Derechos Individuales y Derechos Colectivos.

La Parte Adjetiva Laboral contenía: Las partes en el proceso laboral, su capacidad procesal (personas naturales y de las personas jurídicas). La demanda, sus requisitos, los auto de admisión, la aclaración, corrección o reforma. La Contestación de la demanda y la Rebeldía. Las pruebas, su procedimiento, la proposición de los medios de prueba que se consideren oportunos, su admisión por el órgano judicial de los que considere pertinentes, la práctica de la prueba, término probatorio, la carga de la prueba y los medios de prueba. Seguidamente La Sentencia, sus efectos y medios de impugnación. Todo ello de forma escrita y por un lapso de 8 meses a 2 años de duración.

Debido a estas problemáticas de la retardación de Justicia Laboral, se hace necesario elaborar una norma jurídica que recoja y actualice algunas de las instituciones procedimentales en materia laboral, se comenzó con una

iniciativa de Ley del Anteproyecto del Código Procesal Laboral Nicaragüense. La idea de los legisladores ha sido irle dando más autonomía al Derecho del Trabajo y en lo particular en el Derecho Procesal del Trabajo.

Entre los objetivos que se persiguen con la promoción de esta iniciativa, es poder contar en nuestro ordenamiento jurídico, con una norma que regule en un solo cuerpo jurídico los temas laborales. Es por ello que la Corte Suprema de Justicia, en Corte plena aprueba el día 17 de marzo de 2011, por unanimidad el proyecto de Código Procesal Laboral, y lo presenta a Primer Secretaría de la Asamblea Nacional el día 19 de mayo del año 2011, enviado a la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos el día 7 de junio de ese mismo año.

Este vendría a ser un instrumento jurídico de mucho beneficio para los y las trabajadores nicaragüenses, haciéndose un aporte importante en la estructura jurídica del derecho en Nicaragua, ya que éste se desarrollaría en un instrumento jurídico autónomo del Código del Trabajo. Con la aprobación del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, se garantiza la plena igualdad entre hombres y mujeres, en derechos, deberes y obligaciones.

Ya lo proclama la Constitución Política de Nicaragua el derecho al trabajo y a la seguridad social como derechos fundamentales de la persona, refiriéndose a los trabajadores, proclama los derechos sociales y laborales como el derecho a condiciones de trabajo que les asegure salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, sin discriminaciones; la inembargabilidad del salario mínimo y de las prestaciones sociales, etc. Todos estos derechos son a su vez

desarrollados y regulados en otras leyes, particularmente en el Código del Trabajo.

Además, estos principios de acceso al proceso debido, se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 8 y 10), que proclama el derecho de toda persona a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la Ley, así como a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial.

Similar prescripción encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14) al reconocer también a toda persona su derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, para la determinación de sus derechos u obligaciones.

Este Proyecto es la culminación de un largo proceso de diálogo social y consulta con la sociedad civil en el que se incluyó la necesidad de modernización y fortalecimiento de la administración de justicia laboral por iniciativa de la Corte Suprema de Justicia que favorezca la creación de una cultura de cumplimiento y de un sistema de relaciones de trabajo basado en la cooperación y no el conflicto, lo que es esencial para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos.

Este Proyecto se encuentra en congruencia con la recientemente aprobada "Ley 755, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones", pues desarrolla el procedimiento de Apelación de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

Se incorpora un sistema de actuaciones con prevalencia de la oralidad, acortando significativamente la complejidad del proceso. Se da la inmediación del juez, la concentración procesal, lo que constituyen los rasgos fundamentales del nuevo juicio del trabajo.

Se ha definido un procedimiento especial para la tutela judicial de los Derechos Fundamentales con medidas cautelares particulares. Igualmente se ha definido un procedimiento especial para los juicios de intereses colectivos: demandas por incumplimiento de convenios, interpretación de normas jurídicas con afectación general o prácticas de la empresa.

El texto y alcance del nuevo código, ha sido declarado por la OIT, con plena compatibilidad con los convenios internacionales del trabajo, y particularmente con los Derechos Fundamentales del Trabajador consignados en 1998. El efecto supletorio del Código de Procedimiento Civil está condicionado a que su invocación solo es admisible si no contradice el espíritu, los principios y la letra del código procesal laboral.

Se han establecido modificaciones importantes relacionadas con la representación procesal en juicio, tanto para el trabajador, como para el empleador.

Se modifica por excepción el requerimiento de garantías para medidas cautelares ante la presunción de evasión de activos u obstrucción premeditada frente a una potencial sentencia de condena.

Finalmente atendiendo a los fundamentos antes expresados, de conformidad con el Artículo 140 numeral 3 de la Constitución Política de Nicaragua, la Corte Suprema de Justicia somete a consideración de las y los honorables diputados de la Asamblea Nacional la presente iniciativa de Ley "**Código Procesal Laboral Nicaragüense**", para que siga los trámites del proceso de formación de la ley que se establecen en el artículo 141 Cn. y el Título Tercero de la Ley No. 606, Ley Orgánica del Poder Legislativo hasta su aprobación, sanción-promulgación y posterior publicación.

Este Código fue promulgado a los treinta y un días del mes de octubre del año dos mil doce, entrando en vigencia en un plazo de ciento ochenta días después de su publicación, efectuándose el treinta de mayo del año dos mil trece.

CAPITULO II:

2.1 EL JUICIO LABORAL ORAL

El Juicio Laboral es el procedimiento judicial seguido ante los juzgados del trabajo, cuya finalidad es obtener una sentencia laboral que es el pronunciamiento definitivo del juez respecto de la acción hecha valer por el trabajador.

En el caso del Juicio Laboral Oral, trae consigo una serie de novedades, se alude un proceso en el que predomina y se impone la palabra hablada sobre el medio escrito. La oralidad inyecta al proceso un gran dinamismo a través de la palabra, a su vez, facilita la relación de las partes en el proceso entre sí o con el juez, por lo que está íntimamente relacionada con otros principios fundamentales como es el de inmediación, el de concentración y el de publicidad. Aunque habrá de tenerse presente que ningún sistema puede prescindir de manera absoluta de la oralidad o de la escritura.

Un ejemplo sería que en la realización de algunas actuaciones orales en el proceso (v.g. la demanda, testimonios de testigos, los informes periciales, la sentencia, etc.) requieren indefectiblemente su constancia por escrito.

En un juicio que sea oral es necesario que las pruebas, el debate y el fallo se produzcan con carácter inmediato, en presencia de todos (partes, testigos, juez) de una manera concentrada y con continuidad en las audiencias,

El proceso laboral reviste peculiaridades que lo singularizan de otros procedimientos, entre ellas una serie de principios plasmados en el art. 2 de la presente ley a como la impulsión de oficio, celeridad, concentración de prueba, conciliación, ultrapetitividad, inmediatez, inquisitividad. Todos los cuales determinan, por decirlo así, un principio protector que tutela el derecho de los trabajadores.

En el Juicio Laboral Oral existen momentos pre establecidos y ordenados para la intervención de los actores, este orden de intervención está pre establecido por el diseño legal, la labor del juez en la conducción del escenario, y la necesidad en la representación del interés, por ejemplo las Objeciones.

La intervención oral está determinada por el interrogatorio y el contrainterrogatorio. Por las reglas universales aceptadas de la oralidad forense. La intervención oral, no es la lectura de piezas escritas. Es la expresión y defensa dinámica y viva de los intereses contrapuestos representados en el juicio. La intervención oral exige el desarrollo de dos capacidades de saber usar el tipo de intervención que se requiere en cada momento, respetando su estructura.

Las pruebas que se obtienen de las intervenciones en las audiencias orales, deben complementarse con las pruebas documentales, periciales o de otra naturaleza que el diseño legal permite.

Sin una TEORIA DEL CASO y una ESTRATEGIA PROBATORIA pre-establecida, la intervención oral pierde su sentido, su eficacia y sus resultados.

Glasson⁴ profesor y Jurista francés (1839 – 1907), citado por el doctor Solórzano dice que: “Un proceso es un verdadero duelo, en el cual cada una de las partes se aprovecha de los errores de la otra y si bien es cierto que no todos los habitantes conocen el derecho, la ley ha instituido la abogacía para que peritos en ese ramo del saber dirijan a los litigantes”.

Las partes en el proceso tienen expedita la vía en cada momento de la audiencia para reclamar contra cualquier irregularidad que se cometieren en el proceso, y que como dueñas del pleito, están obligadas a vigilar el procedimiento, y si no lo hicieran, al no hacer uso de tales recursos, van quedando consentidos y aceptados por las partes, en donde van perdiendo su derecho que la ley les inviste y después no pueden ser modificadas por acciones directas.

La ley dice en su arto. 1020 Pr., que las partes principales de un juicio tradicional son:



En nuestro caso del Juicio Laboral Oral empieza con el Libro Segundo del Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social titulado; *DEL JUICIO ORAL*. Con el Título I Titulado; *De los Actos previos a la Audiencia del Juicio*. Y el Capítulo I; De la Demanda.

⁴Solórzano Reñazco, Aníbal, Código de Procedimiento Civil de Nicaragua, Comentado, concordado y con jurisprudencia nacional y extranjera.., -- 3ª ed. -- Managua. HISPAMER, 1999, V.1. p.508

El juez admite la demanda. La revisa que se cumplan los requisitos. Cita a las partes para el trámite de conciliación, y de no haber acuerdo continua el juicio. Esto se efectúa en un plazo no mayor de 10 días. Después de celebrada la audiencia de juicio el Juez tiene 3 días para dictar sentencia.

Para la existencia de un juicio se requieren esas esencialidades. Y son los litigantes los que deben de conocer esa ritualidad, sus formas establecidas en garantía de las partes a quienes pueden beneficiar o perjudicar su observancia o desobediencia.

2.2 LA DEMANDA:

La Demanda constituye el comienzo del juicio, en donde la parte actora solicita lo que a su derecho corresponde. Es la petición que se hace al juez o tribunal para que mande a dar, pagar, hacer o dejar de hacer alguna cosa. Arto. 1031 Pr. Sus requisitos formales están contemplados en el arto. 74 CPTSS junto con el arto. 1021 Pr.

Es un acto procesal con que se inicia la constitución de la relación jurídica procesal; con la demanda nace el proceso.⁵ Según el Doctor Balladares Castillo, es donde el demandante ejercita el derecho de acción que le faculta la Ley.

El arto. 73 CPTSS nos menciona que antes de acceder a la vía Jurisdiccional, deberá haberse agotado la vía administrativa con la resolución emitidas por las

⁵ Op. Cit. Valladares Castillo, Francisco. p 33.

autoridades del Ministerio del Trabajo o de la Seguridad Social y acompañar con copia la demandada.

La Demanda puede ser también verbal según el arto. 75 CPTSS. Se presenta la opción de interponer la demanda de manera verbal cuando no pueden llevarla de manera escrita, siempre y cuando cumpliendo con los requisitos planteados en el artículo anterior. La Corte Suprema de Justicia facilitará el formato para que el secretario haga el llenado de la denuncia.

El CPTSS nos hablan de los actos previos a la audiencia de juicio donde se encuentra la Demanda en el arto.74 como ya se mencionó.

2.2.1 Requisitos de la Demanda:

- a) Nombre y apellido del demandante, número de cédula y domicilio.
- b) Datos de identificación o domicilio de quienes deban comparecer como demandados. Si es persona jurídica los datos de su representación legal.
- c) Los hechos relevantes para la causa.
- d) La declaración o condena que se pide al órgano judicial
- e) La solicitud de los medios de prueba que no se tenga en su poder, o la identificación de las que se valdrá en el juicio, solicitando anticipadamente aquellas que se requerirán mediante citación o auxilio.
- f) Lugar y fecha
- g) Firma del demandante.

- h) Se adjunta copia del acta de conciliación o del recurso impugnatorio en materia de seguridad social.

2.2.2 De las Actuaciones Posteriores a la Demanda:

Continúa el procedimiento con las actuaciones posteriores a la demanda; la subsanación, la admisión, la ampliación, corrección o reforma, el aseguramiento de prueba, la práctica de prueba anticipada, del empleo subcontratado o tercerizado, la contrademanda y el desistimiento, allanamiento y transacción. Todos ellos de los artos.76 al 83 del mismo cuerpo de Ley.

Así por ejemplo; en **la Subsanación** la autoridad judicial, una vez presentada la demanda, revisará si contiene todos los requisitos y en caso de contener omisiones o imprecisiones, ordenará la subsanación correspondiente otorgando para ello, un plazo de tres días hábiles al actor, contados a partir de la notificación.

Luego, la autoridad Judicial dentro del plazo de cinco días, dictará auto **Admitiéndola** a trámite conciliatorio señalando el día y la hora para la celebración de la audiencia a celebrarse en un mínimo de quince días según el arto. 158 Pr párrafo 2do. Y el Arto. 95 LOPJ. Al momento de la notificación se entregará a la parte demandada copia de la demanda. (Arto. 77 CPTSS)

También pueden acompañarse junto con la demanda las pruebas que se proponen. Puede darse también las prácticas de pruebas anticipadas cuando exista el temor fundado de que, por causa de la salud o ausencia de las

personas o estado de las cosas, no podrán realizarse en el momento de la audiencia de juicio.

Estos procedimientos Posteriores a la Demanda que van de los artos. 76 al 83 serán específicamente;

- Subsanción: Plazo de 3 días.
- Admisión a trámite: 5 días después de presentada en debida forma o realizadas las subsanaciones.
- Citación para la Audiencia de Conciliación y juicio: En un plazo no menor de 15 días ni mayor de 30 contados desde la citación.
- Si la demanda es contra el INSS, se requiere a este, la remisión del expediente administrativo en un plazo no mayor de 10 días.
- Se advertirá a los litigantes que a la audiencia de conciliación y juicio, deben concurrir con todas sus pruebas.
- En Demandas contra entes públicos sin personería jurídica, propia, se emplazará al Procurador General de la Republica.
- El demandante podrá ampliar, corregir o reformar la demanda en un plazo no mayor de 5 días después de presentada.
- Pueden practicarse pruebas anticipadas bajo causales justificadas hasta un plazo de 10 días antes de la audiencia de juicio.
- En casos de tercerización el actor deberá demandar a la empresa principal y al tercerizador.

- El empleador puede contrademandar debiéndolo anunciar desde la conciliación administrativa.
- Las partes pueden desistir del juicio, allanarse o transigir sobre el objeto del proceso.
- Si el demandante desiste, se archiva el proceso.
- Si el demandado se allana el juez dicta la sentencia estimando la pretensión, salvo cuando el allanamiento pueda perjudicar a terceros o los intereses públicos.

2.3 El Emplazamiento;

Esta parte se encuentra regulada en el Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social en su **art. 26**. Es la notificación al demandado, la convocatoria y fijación de un plazo o termino en el proceso para que se apersona, bajo apercibimiento con consecuencias gravosa si no lo hiciere. Las formalidades también están previstas en los artos. 127, 128 y 131 Pr., y la omisión de algunos requisitos producen nulidad.

El art. 26 CPTSS habla de Concepto, Formas y Términos de las Notificaciones.

Nos dice el numeral primero que la notificación es el acto de hacer saber a una persona algún acto o resolución judicial; se hará mediante entrega de cédula o copia del acto procesal, acompañando los escritos y documentos de que se trate.

La primera notificación a los litigantes se hará a su domicilio personal o social, oficina o centro de trabajo, o en el de su representante legal que se haya señalado en la demanda, dentro de los tres días siguientes de presentada. Si se le notificara en su domicilio personal no estando presente, se le dejará la copia de la cédula con cualquier persona que allí residiere, siempre que fuere mayor de dieciséis años de edad, y en su defecto al vecino más próximo que fuere habido;

Si la notificación fuera al trabajador o la trabajadora, la entrega de la cédula y demás documentos, cuando fuere hecha en el lugar de trabajo, sólo podrá hacerse personalmente;

El encargado de practicar la diligencia deberá hacer constar en el expediente la forma en que se llevó a cabo la primera notificación, expresando además el lugar en que la verificó, nombre y número de cédula de identidad de quien la recibe con indicación de la fecha y hora. Así mismo hará constar si la persona a notificar se encontraba en el lugar de su domicilio;

Si las partes en su primer escrito o comparecencia no señalaren domicilio o dirección conocida en la ciudad para oír notificaciones, la primera notificación se realizará por medio de la tabla de avisos y las posteriores por el transcurso del término de veinticuatro horas de dictada la providencia, auto o resolución;

Sería bueno agregar que el Código Procesal Laboral, además de las formas vigentes de notificación, se dispone la posibilidad de notificar por medio de

correo electrónico con acuse de recibo, correo certificado o cualquier otro medio que deje constancia de la notificación, siempre y cuando haya un previo acuerdo de la parte.

El numeral 8 advierte que son nulas las notificaciones que no se practicaren con arreglo a lo dispuesto en esta ley.

Los plazos en materia laboral serán siempre de días hábiles, los cuales deberán de comenzar a contarse a partir del día siguiente de su notificación y concluirán al finalizar el último día del plazo otorgado. El Juez fijará el término de la distancia. Las audiencias del juicio no podrán suspenderse una vez iniciadas, salvo por caso fortuito o fuerza mayor, debiendo señalarse nueva fecha para su celebración.

Durante este lapso del emplazamiento y la fecha para la audiencia, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria

Con al menos cinco días de anticipación a la audiencia de juicio ambas partes deberán anunciar los medios de prueba de que intentarán valerse, sin perjuicio de que puedan aportarse en la audiencia otras pruebas que tengan la calidad de sobrevenidas.

2.4 Contrademanda (Contestación de la Demanda)

Es la respuesta que da el demandado confesando o contradiciendo la demanda del actor, o proponiendo excepciones que la enerven o inutilicen.⁶ El demandado puede utilizar todos los medios de defensa que crea conveniente y le competan para destruir en todo o en parte la acción del demandante y también puede reconocer el derecho en que este funde su demanda.

Se puede Confesar la demanda, Negarla, Proponer excepciones, y Proponer reconvenición. Esto es, que al momento de contestar debe señalar cuáles hechos admite como ciertos, cuáles rechaza o niega, e indicará los hechos en que apoya su defensa. Esto es, allanándose, aceptándola, o negándola total o parcialmente y oponiendo excepciones. Los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados a favor de la parte demandante. Además, el demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime procedentes.

Si el demandante desistiera, la autoridad judicial notificará al demandado quien podrá oponerse en el término de tres días después de notificado y ésta resolverá lo que estime a bien. Si no hubiere oposición dictará sentencia ordenando el archivo del proceso;

Si el demandado se allanara, la autoridad judicial dictará sentencia estimatoria de la pretensión, salvo que excepcionalmente el órgano judicial considere

⁶ Op. Cit. Valladares Castillo, Francisco. p 36.

motivadamente que puede ocasionar perjuicio a terceros o al interés público. (Arto. 83 del CPTSS)

El demandado puede oponer las excepciones que estime necesarias, y estas deberán resolverse por la autoridad laboral en la sentencia definitiva.

El demandado podrá presentar al Juzgado antes de diez días de la celebración de la audiencia de juicio, la memoria o resumen de la contestación, lo que no exime al demandado de contestar verbalmente la demanda en la audiencia de juicio. Si el demandado no se presentare a la audiencia de juicio se tendrá como no contestada la demanda aún cuando haya presentado la memoria o resumen de la misma previamente. (Arto. 82 CPTSS)

La incomparecencia injustificada del demandado, citado también en forma, no impedirá la celebración de la audiencia de juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía. (Arto. 84 CPTSS)

El demandado para poder reconvenir precisa haberlo anunciado mediante escrito que deberá haberlo presentado en plazo de cinco días desde que le fue notificada la fecha de audiencia de juicio, expresando en ambos supuestos los hechos en los que la funda y la petición en que se concreta.

La Reconvención⁷ es una mutua petición que deduce el demandado contra el actor en el mismo juicio al contestar la demanda ejercitando cualquier acción que contra este le compete, ambas partes se demandan mutuamente en un

⁷ Op. Cit. Valladares Castillo, Francisco. p 38.

mismo juicio, tano que cada una de ellas reúne el doble carácter de actor y demandado.

En el Procedimiento Laboral Oral la contestación de la demanda se hace en la audiencia del Juicio según el arto. 90 inciso 2.

2.5 El Trámite Conciliatorio:

En el **Título II** del Código de Procedimiento Laboral Oral y Seguridad Social titulado “De la audiencia de Conciliación y Juicio”, se encuentra contemplado el **Capítulo I**; Trámite Conciliatorio que contiene los artos. 84 al 89.

Dice que si el demandante, citado en forma legal, no comparece ni hubiera manifestado previamente a la audiencia justa causa que motive la suspensión de la audiencia de juicio, se le tendrá por desistido de su demanda, notificándosele el desistimiento a fin de que pueda interponer por una sola vez remedio de reposición si mediase justa causa. De estimarse el remedio se procederá a citar nuevamente para la celebración de la audiencia de juicio, manteniendo las prevenciones contenidas en el anterior señalamiento; y La incomparecencia injustificada del demandado, citado también en forma, no impedirá la celebración de la audiencia de juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía. (Arto. 84 Desistimiento de la demanda por incomparecencia)

2.5.1 Procedimiento de Conciliación:

Por ello, citadas las partes al trámite conciliatorio en el día señalado en audiencia pública y habiendo comparecidos estas o sus representantes, el Juez invitará a un arreglo saludable velando éste por el respeto de las garantías básicas contempladas en el Código Laboral, luego le dará intervención a cada uno de los comparecientes para exponer y debatir lo que estimen pertinente. Invitará a la parte demandada a efectuar una oferta que razonablemente pueda ser aceptada por la demandante. Las partes si así lo desean podrán también sugerir las alternativas o soluciones que estarían dispuestas a admitir o adoptar, teniendo la autoridad judicial la obligación de tratar de acercar las posiciones expresadas. El Judicial resumirá el caso con objetividad proponiendo resolver el asunto en forma amigable para llegar a un arreglo. De no haberlo, el juez, finalizará la audiencia en el momento que lo considere oportuno dejando constancia en una Acta debidamente firmada por el Judicial, secretario y comparecientes. (Art. 85 CPTSS)

Al momento de dictar la sentencia, la autoridad judicial no deberá considerar lo actuado en el intento de conciliación.

2.5.2 Efectos del Acuerdo Total y Parcial.

Si llegaran a un acuerdo, esto producirá los mismos efectos que las sentencias firmes, adquiriendo desde ese mismo momento fuerza ejecutiva para su cumplimiento (Arto. 86 CPTSS). Si fuere parcial el acuerdo, el juicio continuara en las peticiones no comprendidas o por aquéllas en las que no hubo acuerdo. (Arto. 87 CPTSS). Si no hay acuerdo, de igual forma se hará constar en acta.

Además, a este juicio oral se agregan otras garantías. Una de ellas es la contemplada en el Arto. 88 CPTSS del Avenimiento en cualquier estado del proceso, en donde dice que las partes podrán llegar a un acuerdo en todo momento anterior a que quede firme la sentencia. Y que según el Arto. 89 de la misma norma, la Ejecución de no cumplirse lo acordado, se ejecutará por los trámites de ejecución de sentencia.

La autoridad judicial de la causa, garantizará que los acuerdos no vulneren las garantías básicas contenidas en la legislación laboral vigente, por lo que no los aprobará cuando aprecie motivadamente en la correspondiente acta que es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de Ley o de abuso de derecho o posición dominante” y lo resume el Tramite Conciliatorio de este modo:

- Ratificación y ampliación de la demanda
- Contestación de demanda (Excepciones)
- Contestación de Excepciones por el demandante
- Recepción de medios de pruebas admitidos
- Alegatos de conclusión.

2.6 La Audiencia del Juicio

Es la fase de Alegaciones, Excepciones y Contestación de la Demanda, pues si no hubiere avenencia en el trámite de conciliación, entonces se continuará con la audiencia de juicio. Es el eslabón procesal fundamental de todo el juicio. Se trata del DEBATE LEGAL ORAL ante el juez. Es la Ratificación de la demanda, su contestación, proposición y contestación de excepciones. Arto 90 CPTSS

Es la etapa del juzgamiento, en la que en una audiencia pública se llevan a cabo debates orales a fin de que el proceso pueda concluir con una sentencia. Es una actividad procesal específica, compleja, dinámica y decisoria de índole rigurosamente discursiva y de discernimiento sobre el valor de la prueba en el caso concreto.

2.7 Ratificación de la Demanda, su Contestación, Proposición y Contestación de Excepciones:

Lo primero que pide el Judicial es la Ratificación de la Demanda, por lo que se concede la palabra al actor para que ratifique o modifique su demanda, aunque en ningún momento podrá hacer en ella variación sustancial que pueda ocasionar indefensión. El demandante, además de ratificar la demanda, podrá efectuar las oportunas alegaciones para la defensa de sus derechos.

Luego, de igual manera, el demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio

respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita de los que le sean perjudiciales.

En ningún caso se admitirá contestación escrita a la demanda, todo debe ser de forma oral. También podrá oponer cuantas excepciones estime procedentes o contrademandar.

Seguidamente se concederá oportunidad al demandante para que se pronuncie sobre las excepciones propuestas, pudiendo también conceder la palabra a las partes cuantas veces estime oportunas para aclaraciones o precisiones necesarias respecto de los hechos o argumentos expuestos.

Practicadas las pruebas la autoridad judicial oirá los alegatos conclusivos de las partes sobre los hechos controvertidos dirigidos a determinar y concretar las pretensiones demandadas, sin reiterar los argumentos y alegaciones ya efectuados en anterior fase del juicio, pudiendo alterar sus posturas iniciales.

CAPÍTULO III: LA FASE DE PRUEBA:

Es la actividad que desarrollan las partes para aportar a los jueces la convicción de verdad de una afirmación, 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. (Antonio Baylos Grau).

3.1 Definición de Prueba:

La Prueba se define como una actividad consistente en una comparación entre una afirmación sobre unos hechos y a la realidad de los mismos encaminados a formar la convicción del Juez o Tribunal.⁸ Se debe considerar como la condición fundamental para que la sentencia estime fundada la demanda. Es la fase probatoria, una actividad procesal encaminada a producir en el juez el convencimiento de las afirmaciones hechas por las partes en sus alegaciones para demostrar que son verdad.

Son medios de prueba aquellos instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante la autoridad judicial, los extremos de sus pretensiones y defensa. Su realización y presentación deberá ajustarse a lo prescrito por las normas contenidas en este Código. (Art. 51 CPTSS)

⁸ Op Cit. Valladares Castillo Francisco p. 48

La Prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación.⁹ En el sentido gramatical significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer la verdad o falsedad de un hecho. Es el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos. Pero la parte demandada puede impugnar la prueba.

Hay tanta doctrina que mencionar con respecto a la prueba, pero no viene al caso centrar nuestro interés en ello. Lo importante es conocer que elementos pueden presentarse como prueba a la hora de ratificar la demanda y que elementos pueden ser rechazados por las partes según lo establecido cuando lo permita la ley. Todo conforme el principio de inmediación, en donde la autoridad judicial, si considerara dudosos unos hechos relevantes para su decisión, estimará o desestimará la pretensión según el mérito de lo probado; y que cuando el trabajador en la demanda haya solicitado que el empleador exhiba documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros, el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registro de horas extras, o documentos de contabilidad, relativos al objeto del juicio, y éste no los exhiba, se darán por probados los hechos alegados por el demandante. (Arto. 55 CPTSS)

En la modalidad del Código Procedimental Laboral, los términos para el período de prueba quedan a juicio del Juzgador. Las partes podrán pedir al

⁹ Op cit. Valladares Castillo, Francisco. p. 47.

órgano judicial al menos 10 días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria. Además de solicitarse en la demanda, ambas partes deberán anunciar los medios de prueba de que intentarán valerse con al menos cinco días de anticipación a la audiencia de juicio, sin perjuicio de que puedan aportarse en la audiencia otras pruebas que tengan la calidad de sobrevenidas, a lo cual los litigantes deben de prepararse mejor para estas sorpresas que pueden darse en el proceso. (Arto. 79 CPTSS)

Al no haber acuerdo y al darse por continuado el Juicio. nos dice que las partes acudirán a la audiencia de juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, admitiéndose únicamente las pruebas que se formulen y puedan practicarse en ese acto respecto de los hechos sobre los que no hubiese habido conformidad, los cuales serán fijados conjuntamente por la autoridad judicial y las partes. (Arto. 91 y 77.5 CPTSS)

Es así, que terminada la ratificación de la demanda y contestada la misma, la autoridad judicial recibirá la causa a prueba, proponiendo en primer lugar al demandante y seguidamente al demandado practicar las pruebas que precisen, sirviéndose a estos efectos los medios de prueba pertinentes, así por ejemplo;

- Los que guardan relación con la pretensión.
- Cuando la cancelación del contrato del trabajo sea unilateral, constituirá carga probatoria del demandado los hechos imputados en la carta de despido.

- El despido por causa justa se requiere la autorización del MITRAB
- El despido verbal se presume injustificado

Hay que tomar en cuenta que en la Formación y licitud de la prueba El juez no está sujeto a la tasación legal de la prueba, que para valorar la prueba utilizara las reglas de la sana crítica. En la sentencia indica los hechos y circunstancias que le causaron el convencimiento. No debe admitir pruebas inútiles, que no contribuyan a esclarecer los hechos. No debe admitir pruebas impertinentes por no guardar relación con el objeto del proceso y El juez no debe de admitir pruebas obtenidas de forma ilícita.

Para que el Juez pueda fijar en su sentencia los hechos que hayan sido objeto de prueba se necesita que el hecho de que se trate se haya probado. La operación mediante la cual el Juez llega a esta conclusión se llama valoración (o apreciación) de la prueba. Es la porción de decisión judicial referente a la cuestión de hecho, y por tanto, pertenece propiamente a la formación interna del fallo.

La doctrina y las legislaciones llaman prueba legal o tasada cuando la valora la propia ley, que es precisamente el sistema que actualmente sigue nuestro sistema procesal civil bajo los alcances del arto. 1395 Pr. que señala en sus nueve incisos la prevalencia de determinado medio probatorio sobre los otros que el sistema admite.

Se llama libre cuando la valoración la hace el Juez, cierto que tomando en cuenta los elementos de convicción aportados, pero dejados a su propia

convicción, de tal manera que la prueba de un hecho determinado tiene éxito o logra su fin cuando convence al juez de la verdad (o de la no verdad) de tal hecho.- En cambio en el primer sistema, es una serie de normas previstas en la ley, las que dicen al JUEZ, sin tomar en cuenta su propia convicción, cuando ese hecho ha de pasar a la sentencia como probado.-

Prueba libre no debe tampoco entenderse que el Juez pueda dar rienda suelta a su capricho, o entregarse a una conjetura o sospecha. Supone una deducción racional, partiendo de unos datos fijados con certeza. No quiere decir que el Juez no haya de usar reglas de valoración, sino que esas reglas legales, no las formula la ley.-

La carga de la prueba en nuestro sistema, en términos generales, corresponde a quien afirma según el Arto. 1079 Pr. dado que el actor o actora es quien fundamentalmente lo hace, es quien en principio está obligado(a) a probar los extremos de los hechos que sustentan su pretensión.

3.2 La Carga de la Prueba:

Corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión. Incumbe al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión; y que cuando se alegue cualquier causa de discriminación, una vez probada la existencia de indicios de la misma, corresponderá al demandado la carga de probar la

ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad. (Art. 54)

La Carga de prueba pues, corresponde al demandante, pues debe de probar sus afirmaciones. Al demandado corresponde negar hechos, pero si hace afirmaciones, está obligado a probarlos, además de tener la carga de probar sus excepciones, cuando las hiciera. La carga de la prueba de los hechos que hayan extinguido la obligación o pretensión que se le reclama. Cuando se alegue discriminación, una vez probados los indicios, corresponde al demandado probar la no discriminación.

En el proceso laboral la carga de la prueba se invierte en tres circunstancias:

- Cuando se alega despido con causa justa.
- Cuando se impone sanción al trabajador o trabajadora.
- Cuando los elementos probatorios estén en poder del empleador.

Esto es que en casos de demandas sobre discriminación laboral, el trabajador solo debe producir indicios de la existencia de tal discriminación y es el empleador el que tiene que probar que no existe tal conducta, de lo contrario se declarará con lugar la demanda. Aquí se manifiesta el principio de inversión de la carga de la prueba a través de la exhibición de documentos y la presunción legal en caso de desobediencia

3.3 Los Medios De Prueba:

El Dr. Valladares Castillos¹⁰ nos dice que los Medios de Prueba son instrumentos, que el Derecho Procesal del Trabajo pone a disposición de las partes a fin que puedan demostrar o excluir los hechos en un conflicto de trabajo.

El Dr. Urbina Ortiz nos dice que los Medios de Prueba (instrumento, vehículo) son pues, en un primer sentido, las personas u objetos corporales que el Juez percibe, la cosa ó lugar inspeccionado o reconocido, el documento, el testigo, el perito, las mismas partes en la confesión.¹¹ Los medios de prueba que pueden ser admitidos por la autoridad judicial para su presentación en la audiencia de juicio son: (arto. 56 del CPTSS)

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

¹⁰ Op. Cit. Valladares Castillo, Francisco. p. 55

¹¹ Op. Cit Ortiz Urbina, Roberto. Pág. 195

Todas estas literales contempladas en el Código de Procedimiento Laboral, se pueden impugnar en la audiencia, dentro de las cuales se señalan las razones que ameritan dichas impugnaciones orales:

- Prueba obtenida de manera ilícita;
- Prueba impertinente por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso;
- Pruebas inútiles, aquellas pruebas que según reglas y criterios razonables y seguros, en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos.
- Documental por falsedad
- Testifical por falta de imparcialidad

Aquí es importante y oportuna la Inmediación del Judicial. La autoridad judicial tendrá su forma de valoración de la prueba no estando sujeta a la tasación legal de la misma, y por lo tanto, formará libremente su convencimiento, inspirándose en las reglas de la sana crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del litigio y a la conducta procesal observada por las partes.

La relación procesal no es meramente normativa, la labor de la autoridad judicial en el proceso laboral no se limita al análisis de las puras normas jurídicas; al fallar habrá que trabajar, sobre el estado guardado por los hechos, a los que esas normas habrán de aplicarse.

3.4 Recepción de la Prueba:

Oídas las partes, la autoridad judicial recibirá la causa a prueba, proponiendo en primer lugar al demandante y seguidamente al demandado practicar las pruebas que precisen, sirviéndose a estos efectos los medios de prueba pertinentes; y Las partes acudirán a la audiencia de juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, admitiéndose únicamente las pruebas que se formulen y puedan practicarse en ese acto respecto de los hechos sobre los que no hubiese habido conformidad, los cuales serán fijados conjuntamente por la autoridad judicial y las partes. (Arto. 91 CPTSS)

EL juez tiene la facultad de estimar o desestimar la presentación según el mérito de lo aprobado. Y cuando el trabajador solicite la exhibición de documentos que obran en poder del empleador y este no los presenta, se dará por probado los hechos.

De acuerdo con el Centro de Derechos Laborables¹² el procedimiento de prueba tiene tres momentos:

- La proposición de los medios de prueba que se consideren oportunos

¹² Vid. Centro de Derecho Laborales. Manual para capacitadoras y capacitadoras. Centro de Derecho Laborales de Nicaragua, grupo de monitoreo independiente de El Salvador, GMIES, San Salvador, El Salvador, 2008.

La proposición está íntimamente relacionada con la pertinencia y la utilidad de los mismos para probar los hechos alegados, esto es una relación directa entre hecho y medio para tratar de convencer al juez o jueza de su existencia o inexistencia. La prueba es útil cuando es idónea, apta y capaz de llevar al órgano judicial al convencimiento sobre la existencia o inexistencia del hecho debatido. Si no reúne ese supuesto de poder convencer, es inútil y debe ser rechazada de oficio por él.

- La admisión por el órgano judicial de los medios probatorios que considere pertinentes.

El juzgador no pierde su derecho de poder denegar pruebas que las partes propongan, porque la facultad denegatoria viene impuesta por otros intereses protegidos por el ordenamiento jurídico, como evitar dilaciones injustificadas del proceso o el principio de economía procesal o de celeridad.

- La práctica de la prueba, según las reglas especiales de cada medio de prueba.

Se lleva a efecto según las reglas especiales de cada uno de los medios de prueba, asegurándose en todo caso, el principio de contradicción. Esto se encuentra regulado en los artos 1082 y 1083 Pr.

En esta etapa es donde se practica la prueba documental, se interpone el incidente de falsedad de la prueba documental según el arto. 92., se da el

interrogatorio de parte, declaración de parte, práctica de la prueba testifical, y el modo de recibir la declaración de los testigos.

Según el Dr. Urbina¹³ los requisitos generales que deben reunir las pruebas al tenor del arto. 1082 Pr. que las partes pretendan, deben ser:

Pertinentes: La pertinencia exige una necesaria adecuación entre el hecho propuesto en la fase alegatoria y el medio que se invoca para justificarlo, esto es una relación directa entre hecho y medio para tratar de convencer al Juez de su existencia ó inexistencia. Si el hecho no ha sido invocado, no podrá jamás ser probado, el medio que se proponga es impertinente, y debe ser rechazado de plano por el Juez.-

Útiles: La prueba es útil cuando es idónea, apta, capaz de llevar al órgano judicial el convencimiento sobre la existencia ó inexistencia del hecho debatido.- Si no reúne ese supuesto de poder convencer es inútil, y debe ser rechazado de oficio por el Juez.- (Artos. 1082 y 1083 Pr.).-

¹³ Ortiz Urbina, Roberto. Derecho Procesal Civil, Managua Nicaragua, editorial Bitecsa, 2000. Pág. 174

3.5 LA PRUEBA DOCUMENTAL

La Prueba Documental propuesta con anterioridad a la audiencia de juicio y admitida en ella como pertinente por la autoridad judicial, se intercambiará para su valoración, debidamente relacionada, numerada o foliada, pronunciándose, primero el demandante y a continuación el demandado, sobre los documentos aportados por el contrario, manifestando si los impugna por falsos o por no auténticos, los reconoce o desconoce, sin que resulte necesario la entrega de copias de los documentos para la parte contraria. La prueba documental sobrevenida se intercambiará en ese momento, una vez admitida por la autoridad judicial. (Arto. 92 CPTSS)

Las partes deben de velar esta parte del juicio, ya que pueden aportarse pruebas documentales falsas o con errores, y estas pueden ser decisivas para la resolución de la causa.

El Dr. Valladares Castillo nos cita al Dr. Ortiz Urbina, Roberto¹⁴ quien nos da una serie de conceptos de lo que son los Documentos, en primer sentido, documento es toda incorporación o signo material, de un pensamiento es toda representación material destinada e idónea, a reproducir una determinada manifestación del pensamiento v. gr: fotografías, películas, cintas, discos, planos etc.

¹⁴ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 57

Nos menciona a EDUARDO PALLARES: "Es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible". Al profesor CABANELLAS: "Cuanto consta por escrito ó gráficamente v. gr: fotografías, planos, y ampliamente "cualquier comprobante o cosa que sirve para ilustrar". Al profesor CHIOVENDA: "todo lo que encierra una representación del pensamiento aunque no sea por escrito y aún más una representación cualquiera".

Para JAIME GUASP es: "cualquier objeto material que dentro del proceso puede ser utilizado como prueba". Para CARNELUTTI, dice: "En sentido amplio se dice de cualquier cosa que represente la experiencia de un hecho, si tal cosa consiste en una escritura representativa, se llama DOCUMENTO en sentido estricto".

El Doctor Valladares Castillo¹⁵ nos dice que el Código de Procedimiento Civil hace una división de los documentos en Públicos (arto. 1125 Pr.) y Privados (arto. 1151 Pr).

a) Son Documentos Públicos:

- Las escrituras Públicas otorgadas con arreglos de derecho.
- Las certificaciones expendidas por los corredores de comercio y agentes de bolsas, con referencia al libre registro de sus respectivas operaciones, en los términos y con las solemnidades que prescriben el código de comercio y leyes especiales.

¹⁵ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 58

- Los documentos expedidos por los funcionarios Públicos que estén autorizados para ello, en lo que se refiere a los ejercicios de sus funciones.
- Los libros de actas, estatutos, ordenanzas, registros, catastros y demás documentos que se hallan en los archivos públicos o dependientes del Estado o de los municipios y de las copias sacadas y autorizadas por Secretarios y Archiveros por mandato de las autoridades competentes.
- Las ordenanzas, estatutos y reglamentos de sociedades, comunidades o asociaciones, siempre y que estuvieran autorizados por autoridades publica, y las copias autorizadas en la forma prevenida en el número anterior.
- Las ejecutorias y las actuaciones judiciales de toda especie.
- Los despachos telegráficos y los telefonemas extendidos con las formalidades prescritas en el Código Civil.
- Documentos Notariales (Extendido por Notario Público)
- Documentos Oficiales. (Cualquier autoridad en el ejercicio de sus funciones)

b) Son Documentos Privados:

El que procede de particulares que no ejercen función Pública o de funcionarios cuando lo expiden fuera de sus funciones. Por ello, el Código de Procediendo Laboral nos dice que constituyen como prueba documental todo objeto que contenga carácter representativo o declarativo. Son aquellos elementos y formas reguladas por la ley que sirven para acreditar directa o

indirectamente la verdad y la certeza de los hechos controvertidos. El Arto. 57 CPTSS nos explica qué documentos pueden ser presentados como pruebas, su término para ser presentada y su valoración.

Después de la confesión, la prueba documental es una de las más eficaces: Consigna con exactitud el pensamiento de las partes al celebrar un negocio jurídico, evitando que con el tiempo se borren de la memoria las circunstancias y pormenores que se tuvieron en cuenta en ese momento. Además, brinda seguridad por algunos requisitos legales o formalidades que son exigidos en determinadas circunstancias.

Actualmente en el proceso laboral se considera documento todo objeto que tenga carácter representativo o declaratorio, tales como escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros, planos, dibujos, fotografías, recibos, etc.

La petición del trabajador o trabajadora para que el empleador exhiba documentos relativos al objeto del juicio genera la obligación legal para éste de exhibir dicha documentación. Si el empleador incumple esta obligación se presumirán ciertos los hechos aducidos por el trabajador o trabajadora.

El Código de Procedimiento Laboral dice que las formas de presentación de la prueba documental y su valor probatorio serán:

- Los documentos públicos harán prueba plena;
- Documentos privados reconocidos o no impugnados por la parte a la que perjudica harán prueba plena.

- Documentos en fotocopias si la parte a quien perjudique 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 obtenerlo y no siendo así se determinará su valor probatorio según reglas de la sana crítica teniendo en cuenta el resultado de las demás pruebas.

En un resumen, en materia laboral serian Prueba Documentales y su tramitación seria:

- Contratos de trabajo, colillas del INSS, certificaciones, planillas, libros, expedientes entre otros.
- Se debe presentar con 5 días de antelación a la audiencia del juicio
- El empleador tiene 5 días antes de audiencia del juicio para exhibir documentos solicitados en la demanda
- Los documentos públicos hacen plena prueba del hecho
- Los documentos privados reconocidos o no impugnados hacen plena prueba
- Las fotocopias que no sean impugnadas tendrán el mismo valor probatorio
- Si la fotocopia se impugna su valor probatorio se determinara con el cotejo de la original
- Si no es posible obtener la original su valor probatorio se seguirán las reglas de la sana crítica

3.5.1 Falsedad de la Prueba Documental:

Los documentos pueden ser presentados como pruebas, en original o copia legalmente razonada, y podrán ser impugnados por falsedad promoviéndose un **INCIDENTE DE FALSEDAD** que se resuelve en la sentencia. (Art. 93 CPTSS)

Una vez finalizada la audiencia de juicio, se acordará como diligencia final y con suspensión del término para dictar sentencia, la práctica de oficio de una prueba pericial que conduzca a esclarecer la autenticidad del documento. El informe que se practique se pondrá a la vista de las partes por el término de tres días para que efectúen alegaciones, tras las cuales la autoridad judicial dictará sentencia.

3.6 EL INTERROGATORIO DE PARTE:

En el Juicio Laboral Oral se pasará a continuación a la práctica de la prueba de interrogatorio de parte. Aquí comienza el interrogatorio y contrainterrogatorio, primeramente a las partes y luego a los testigos. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente o las que el Juez le pida¹⁶. (Art. 94 CPTSS)

¹⁶ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 70

Dice el Código Procesal del Trabajo que si el llamado como titular o representante legal no comparece sin justa causa, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, o con evasivas, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, la autoridad judicial lo valorará en la sentencia en apreciación conjunta con otras pruebas.

El llamado a declarar podrá proponer que se practique esta prueba en un tercero, que deberá apersonarse a la audiencia sin ser motivo de suspensión, que por sus relaciones con el asunto tenga conocimiento personal de los hechos, aceptando las consecuencias de la declaración. Para que se admita esta declaración deberá ser aceptada por la parte que hubiese propuesto la prueba.

En ningún caso quien defienda en juicio a cualquiera de las partes, como abogado o abogada o como asesor o asesora, podrá rendir esta prueba.

Existen objeciones a la incorporación de medios de pruebas que pueden ser embestidas por las partes, entre ellas podrían ser citadas las Acumulativa; que es cuando se pretende probar un hecho utilizando muchos medios de prueba de la misma naturaleza, y con la misma información. Las de carácter o de hábito cuando se pretende evidenciar el carácter del acusado o de los testigos, o sus conductas anteriores, que nada tienen que ver con los hechos juzgados. Cuando el Perito es no idóneo no acredita su competencia.

La Prueba de referencia no admisible: No se cumplen los presupuestos para darle validez a la declaración anterior, la Prueba ilegal; El elemento material

de prueba que se pretende introducir, fue obtenido con violación del debido proceso y el Testigo incompetente que carece de capacidad para testificar.

3.6.1 La Declaración de Parte:

Esta es la parte del Juicio Oral en donde la autoridad judicial tomará públicamente al declarante, su declaración a preguntas que efectúe la parte contraria, las cuales deberán estar referidas a los hechos debatidos que no hayan merecido conformidad. (Art. 95 CPTSS)

La contraparte podrá objetar la formulación de una pregunta y la autoridad judicial resolverá de inmediato. La autoridad judicial podrá formular si lo considera necesario las preguntas que conduzcan a aclarar los hechos debatidos. Las preguntas serán verbales, no sugestivas ni intimidantes.

La principal función del interrogatorio es presentar ante el juzgador el testimonio de una forma real y efectiva, lógica y persuasiva del cómo ocurrieron los hechos para demostrar la hipótesis propuesta y para causar la convicción del juzgador.

Podrá ser convocado a declarar. El su art. 59 CPTSS

- El empleador o su representante legal que haya tenido conocimiento directo de los hechos debatidos
- Podrá ser citado el demandante

- Podrá ser citado a rendir declaración las autoridades o funcionarios públicos principales, siempre y cuando tengan conocimiento directo de los hechos debatidos.

Cada parte podrá solicitar la convocatoria de declarar a un solo representante de su contraria.

En caso de no comparecencia del citado en el plazo fijado o responde evasivamente, la autoridad judicial de todas formas emitirá su resolución con todas las consecuencias que de ella se derive. No será causa de nulidad procesal la emisión de la resolución judicial independientemente de la no comparecencia o declaración evasiva del que fue llamado a rendir declaración de parte.

La declaración hecha en el proceso por alguna de las partes, tiene el efecto de plena prueba.

Las preguntas deberán ser formuladas verbalmente en la audiencia, sin admisión de pliegos, en forma concreta, clara, precisa, sin incluir valoraciones, ni calificaciones; tampoco podrán ser capciosas, oscuras, sugestivas, ambiguas, impertinentes o inútiles; de igual forma, deberán ser sin intimidaciones, ni amenazas, ni forma alguna que genere confusión en el declarante. (Arto. 60 CPTSS)

Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente a las que el Juez pida.¹⁷

Si hubiere objeción sobre la formulación de una pregunta por su contenido o por su forma, la autoridad judicial deberá pronunciarse sobre la procedencia de la pregunta de forma inmediata antes de otorgar la palabra al declarante.

La Objeción es el derecho que tienen las partes para observar un procedimiento inadecuado o una mala praxis en el desarrollo de la audiencia de juicio.

Hecha una objeción la autoridad laboral concederá la palabra a la parte que objetó para que fundamente la misma. La autoridad resolverá de inmediato la objeción mediante un decreto que en forma concreta dirá HA LUGAR o NO HA LUGAR a la objeción.

Existen objeciones a las preguntas formuladas por las partes las cuales podrían ser:

- Argumentativa: Se está exponiendo una tesis dentro de la pregunta.
- Capciosa: Se induce al testigo a un error.
- Conclusiva: Obliga al testigo a sacar conclusiones propias del alegato de cierre.
- Confusa: No se entiende o tiende a confundir al testigo.

¹⁷ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 70

- Compleja: No se tiene claridad en la forma de hacer la pregunta o la misma contiene varias preguntas o varios temas.
- De carácter o conducta: Se pide información sobre el carácter de las partes, de los testigos, o de sus conductas anteriores, que nada tienen que ver con los hechos juzgados.
- Demasiado general: Se hace una pregunta demasiado abierta.
- El testigo no tiene conocimiento propio: El testigo es de oídas.
- Hipotética o especulativa: Se pide al testigo que aventure en aspectos que no sabe o no conoce.
- Impropia: Vulnera la dignidad del testigo o la contraparte.
- Impertinente: La pregunta formulada no tiene relación con los hechos del caso, no tiene base fundamental, o no tiene relación con el hecho.
- Privilegiada: La pregunta constituye información privilegiada o el mismo testigo puede oponerse por la existencia de un privilegio. Secreto profesional.
- Referencial o de oídas: El testigo no tiene conocimiento personal o directo sobre los hechos que se le preguntan.
- Repetitiva: En forma abierta o disimulada se insiste en la misma pregunta ya formulada.
- Sugestiva: En la pregunta que se hace se sugiere la respuesta al testigo.
- Superflua: La pregunta no sirve para demostrar cosa alguna.

En este Juicio Oral no hay oportunidad procesal para la tacha de testigos.

3.7 LA PRUEBA TESTIFICAL

El testigo es la persona que relata lo que ha percibido por medio de los órganos de los sentidos, especialmente lo que ha visto u oído, en relación con los hechos de la causa.¹⁸

El testimonio es aquel medio de prueba y acto procesal a través del cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales, relacionadas con el litigio.

Un testigo es un tercero ajeno al proceso que ha tenido conocimiento temporal de los hechos ligados al momento en que ocurrieron, por eso cuando intervienen en el proceso declaran sobre hechos normalmente pasados. Estos aportan su percepción individual transmitiendo su conocimiento personal, expresan cuáles son las fuentes de su conocimiento extremo que permitirá apreciar su grado de veracidad a la hora de valorar la prueba.¹⁹

Los testigos deben cumplir con ciertos requisitos según el Código de Procedimiento Civil (Arto. 1311 Pr) a como son la edad, capacidad, probidad

¹⁸ Cfr. UNAN-León. Compendio de guías instructivas procedimentales en materia civil, penal y laboral, para las prácticas de profesionalización del bufete popular “Bernardino Díaz Ochoa”, de la Facultad de Derecho de la UNAN-León. 2ª edición, León-Nicaragua, 2008, p. 63.

¹⁹ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 64

y condición. Poseer cedula de identidad, de manera que estas personas deben tener 16 años. Salvo que estén declarados mayores.

No podrá deponer como testigo el ciego, el sordomudo y el que padezca de enfermedad habitual que le impida el ejercicio de la razón. (Arto. 1313 Pr)

El ciego podrá testificar sobre hechos que ocurrieron antes de su ceguera y el sordomudo sobre lo que ha visto si sabe leer y escribir. Están son las regularidades que deben de velar los litigantes. A como los que lo hacen fuera del término probatorio.

Sólo puede ser testigo en juicio, la persona capaz de responder con libertad y conocimiento acerca de los hechos sobre que se le interroga. (Arto. 1308 Pr)

No puede ser testigo en juicio el que tuvo impedimento físico cuando ocurrió el hecho; o es inhábil por cualquiera causa cuando presta su declaración. (Arto. 1309 Pr)

No puede tampoco ser testigo el deudor alzado, el vago sin ocupación u oficio conocido, el ebrio habitual, el que haya sido declarado testigo falso o falsificador de documentos, sello o moneda, o tenga auto de prisión por alguno de estos delitos y el que haya sido condenado por falso testimonio ó soborno. (Arto. 1316 Pr.)

Los trabajadores o trabajadoras activos(as) presentados por el empleador no pueden ser considerados no idóneos o no idóneas por ese solo hecho. Las personas más idóneas para deponer sobre un conflicto laboral son los empleados y empleadas que laboran en el centro de trabajo dada la cercanía que tienen con los hechos acaecidos; y es a la contraparte y a la autoridad judicial a quien corresponderá interrogarlos para obtener la verdad o deslegitimar su dicho.

La declaración de los testigos será recibida bajo promesa de decir la verdad y con la advertencia de las consecuencias por falso testimonio. Las Testificales se prestarán verbalmente y sin sujeción a interrogatorios escritos según el arto. 62 CPTSS. Las preguntas y repreguntas que se harán deberán ser formuladas de manera sencilla, desprovistas de formulaciones sugestivas para el testigo quien deberá dar razón de su dicho. También la Judicial podrá formular las preguntas que considere apropiadas para establecer la verdad de los hechos.

Por ellos la Prueba Testifical:

- a) Se recibe bajo promesa de ley
- b) Se presta verbalmente
- c) Sin interrogatorio escrito
- d) Las preguntas formuladas de forma sencilla
- e) Las preguntas deben ceñirse a los hechos, objetos del debate
- d) El juez valora la declaración de testigo conforme las reglas de la sana crítica

Por lo que se refiere a la naturaleza del examen de testigos nos encontramos ante un genuino medio de prueba, en donde actúa el principio de oralidad el testigo es el instrumento mediante el cual se introducen nuevas afirmaciones en el proceso. (Art. 96 CPTSS)

El Juez al examinar a los testigos podrá hacerles las preguntas que estime convenientes, siempre que sean relativas a los hechos contenidos en el interrogatorio, y sin extenderse a otros puntos que, aunque sean concernientes al pleito, no se refieran al interrogatorio por las partes. (Arto. 1330 Pr.)

3.7.1 Modo de Recibir la Declaración de los Testigos:

El Código de Procesal del trabajo manifiesta que primero se recibirá la declaración de los testigos presentados por la parte actora desarrollando su interrogatorio sin permitírsele preguntas sugerentes o indicativas de la respuesta. La contraparte podrá objetar la formulación de una pregunta y la autoridad judicial tomará inmediatamente la decisión del caso. Luego la parte contraria podrá realizar las repreguntas que estime pertinentes. (Arto. 97 CPTSS)

La autoridad judicial deberá rechazar toda pregunta que denote intimidación, amenaza o la pretensión de confundirlo o amedrentarlo o que no se ciña al objeto de los hechos debatidos.

Además, agrega el Código en su numeral dos que las Facultades del Juez en la evacuación de Prueba Testifical podrá formular a los testigos las preguntas que considere necesarias para la averiguación de la realidad;

En su numeral tres que la autoridad judicial en cualquier momento de esta fase podrá limitar el número de testigos y preguntas cuando considere que los hechos se encuentren suficientemente acreditados o las preguntas sean reiterativas; y la de no admitir incidentes de tacha de testigos, sin perjuicio de los argumentos de las partes sobre ella en la fase de conclusiones.

Algunos elementos que deberán tomarse en cuenta en el interrogatorio sería que debe ser realizado en forma clara, lógica y persuasiva, dependerá de la preparación y la destreza del abogado para lograr su efectividad y así lograr su veracidad.

Una regla muy fundamental dentro del interrogatorio es que un testigo sólo puede declarar sobre asuntos en los cuales tenga conocimiento personal del hecho.

Es recomendable que debe desarrollarse solamente los testimonios que apoyan a nuestra teoría del caso, porque nos es conveniente otras informaciones que no se encuentran contempladas en nuestra hipótesis, porque podría distraer y jugar un papel desfavorable a nuestro favor.

Se debe usar un lenguaje apropiado. Cuando se interroga a un testigo se debe utilizar un lenguaje apropiado, es decir palabras o frases que pueda

comprender con mucha facilidad y claridad de acuerdo a la realidad de cada persona.

En el interrogatorio se debe permitir al testigo que explique con amplitud su testimonio ya sea para aclarar o ampliar. Es recomendable guardar atención debida al testigo.

Se debe escuchar con atención al testigo para tomar notas de lo que está diciendo, luego para utilizar en nuestro alegato de conclusión, o bien para repreguntar.

Por las características del Proceso, pueden planearse Técnicas de Interrogatorio en donde el mismo debe de realizarse en forma clara, lógica y persuasiva, los Litigantes deben prepararse bien, pues todo dependerá de la preparación y la destreza del abogado para lograr su efectividad demostrando su veracidad. La función del Interrogatorio es presentar ante el juzgador el testimonio de una forma real y efectiva, lógica y persuasiva a cómo ocurrieron los hechos. Sirve para impugnar la credibilidad del testigo que puede no haber dicho la verdad en el interrogatorio directo.

Además en la forma de recibir la declaración de los testigos esta la técnicas de interrogatorio directo. Un tema obligado es la preparación del testigo. Sirve para analizar las fortalezas y debilidades de los testigos. Se debe establecer una estrategia para abordar esas debilidades durante su interrogatorio, para evitar que sean “reveladas” por la contraparte con el propósito de desacreditar

a los testigos. Esto sirve para minimizar el impacto que pueden sufrir en el contrainterrogatorio.

En esta parte del interrogatorio el testigo debe explicar su testimonio de acuerdo a las preguntas abiertas como: ¿Qué...?; ¿Cuándo...?; ¿Dónde...?; ¿Explique...?; ¿Por qué...?; ¿Describa...?; etc.

Aquí entra el Contrainterrogatorio; el que realiza el abogado de la parte contraria, es el segundo interrogatorio al que puede ser sometido el testigo después que el testigo fue sometido al interrogatorio directo por el proponente, esto se hace con el propósito de sustraer información desfavorable al testigo y desacreditar su testimonio directo.

Esto sirve para impugnar la credibilidad del testigo que puede no haber dicho la verdad en el interrogatorio directo. Su razón de ser estriba en el Constitucional Derecho a la Defensa.

El abogado que contrainterroga debe saber cuándo es conveniente hacer preguntas, ya que nunca debe preguntarle al testigo sobre asuntos o materias que el abogado no sabe cuál va a ser la contestación categórica del testigo. Es muy importante si no se sabe lo que va responder el contrainterrogado mejor es no formular ninguna pregunta.

Es recomendable por cuestiones de estrategia que el abogado que contrainterroga no debe argumentarle al testigo y tampoco debe permitir que este dé explicaciones a sus respuestas.

3.8 LA PRUEBA PERICIAL:

Se procederá a continuación al examen del perito o peritos propuestos, se tomará promesa de decir la verdad y ser imparcial en todas sus valoraciones y apreciaciones, ratificando en su caso, el informe que deberá haber sido aportado para ser unido a las actuaciones al inicio de la fase de prueba junto a la documental. (Arto. 98 CPTSS)

Con respecto a esta prueba, no existe un acuerdo entre la doctrina nacional sobre su denominación, mientras el Código de Procedimiento Civil la denomina inspección del Juez, el código Procesal del Trabajo la denomina Inspección Judicial.²⁰ Pero resulta que aquí se dan dos intervenciones; la primera es Inspección Judicial, y la segunda es la Valoración de Peritos.

En este medio de prueba, funciona directamente el principio de inmediación, pues se exige la cercanía absoluta entre el Juez y el objeto, el Juez a través de cualquiera de sus percepciones sensoriales examina directamente en su presencia la veracidad de la prueba.

La Inspección Judicial se lleva a cabo cuando a criterio de la autoridad judicial o a petición de parte, sea conveniente o necesaria sobre personas, lugares, cosas, bienes o condiciones de trabajo para el esclarecimiento y apreciación de los hechos que hayan sido objeto de controversia, la autoridad judicial lo

²⁰ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 72

acordará y dispondrá su actuación antes de la audiencia o a su conclusión.
(Arto 64 CPTSS)

Respecto de los litigantes, existe carga y deber respectivamente de proporcionar la disponibilidad y acceso a este medio de prueba, facilitando por ejemplo el acceso al local a inspeccionar.

Continúa diciendo el arto. 64 en su numeral 2 que podrán concurrir a la diligencia de inspección judicial, las partes, y sus abogados, representantes, procuradores o auxiliares que hubieren asistido a la audiencia 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 apreciaciones de la autoridad judicial, sin perjuicio de formular posterior valoración en fase de conclusiones de la audiencia de juicio o mediante ulterior escrito de alegaciones que deberá ser presentado en término no superior a tres días.

También podrá acompañar a la parte una persona práctica en el terreno. Si el Juez estima conveniente podrá oír las observaciones o declaraciones de estas personas, las recibirá bajo juramento de decir la verdad²¹. Y al final extenderá el Secretario el acta que firmarán los concurrentes consignándose las observaciones pertinentes hechas por una y otra parte y las declaraciones de los prácticos.

²¹ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 74

La recepción de pruebas testificales en el acto de la inspección debe acordarse previamente por el Juez y siempre que dichos testimonios vayan encaminados a ilustrar su criterio en relación al lugar o cosas inspeccionadas y debe hacerse en un sólo acto y una sola acta. Arto. 1258 Pr.

Como medidas para su efectividad el órgano judicial podrá acordar cualesquiera que sean necesarias para lograr la efectividad del reconocimiento, incluida la de ordenar la entrada en el centro de trabajo o domicilio del demandado cuando se trate de persona natural que hubiere de reconocerse o en el que se hallen los bienes u objetos a reconocer. (Arto. 65 CPTSS)

Y según el procedimiento establecido el reconocimiento judicial será examinado de acuerdo a las reglas de la SANA CRÍTICA por el juzgador que valora personalmente el objeto del reconocimiento y que comprueba su realidad física. (Arto. 66 CPTSS)

3.8.1 Concepto de Peritos:

Son personas con conocimientos especializados que pueden ser en técnicas, arte, ciencia o prácticos que son llamados al proceso para aportar las máximas experiencias que el juez no tiene o no puede tener para facilitar la percepción y la apreciación de los hechos concretos objetos del debate. (Ortiz Urbina)

Son terceras personas que después de ser llamadas a juicio, concurren a la instancia para exponer al órgano jurisdiccional su saber, sus observaciones

objetivas, sus puntos de vista personales, y sus inducciones sobre los hechos analizados.

Esto suele presentarse cuando la parte interesada, por escrito propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial según lo contemplan los Artos. 1266 y 1267 del Pr. a como el Artos. 67 y 68 del CPTSS

Puede estimarse una noción sustancial general del perito, y otra formal, en cuanto este es Instrumento personal de la prueba. En la primera significación, perito es la persona con conocimientos especializados: en la segunda perito es la persona llamada al proceso para aportar máximas de experiencia, con la finalidad de realizar una prueba. La primera noción que es la que nos interesa ahora, refiere el concepto sustancial de la persona experta.

Los términos conocimientos especializados debemos entenderlos en toda comprensión como todo tipo de saberes que escapen de la cultura común de las gentes. Un sinónimos del vocablo perito se utilizan en lenguaje común los términos experto, especialista, técnico, etc

3.8.2 Los conocimientos de la persona perita podrán versar

a) Sobre las ciencias: Conjunto de conocimientos de las cosas por sus principios y causas. El concepto de ciencia es amplio. Ya que incluye las ciencias físicas, matemática, naturales, las ciencias *del* espíritu. Etc.

b) Sobre el arte: saberes sobre cualesquiera de las artes que tienen por objeto expresar la belleza: pintura, escultura, arquitectura, música, literatura. etc.

c) Sobre la práctica o técnica: conocimientos que llevan consigo la habilidad para usar los procedimientos y recursos de que se sirve la ciencia. Cuando esos conocimientos son fruto de una simple repetición de actos. Que no ha necesitado especiales estudios. Son estrictamente prácticos. Cuando para llegar al conocimiento de la *praxis* ha *sido* necesaria una formación muy específica estudiando los procedimientos de aplicación de la ciencia. A tales conocimientos se les llama técnicos de un modo estricto.

En una acepción amplia podemos llamar pericia a la actividad humana desarrollada por especialistas (pericia) en áreas del saber de los nombres, con la finalidad de verificar todo tipo de datos, sus características sus modalidades y cualidades, sus relaciones con otros datos, sus causas y sus efectos.

La Inspección Judicial puede ser una prueba directa cuando de ella el órgano jurisdiccional pueda inferir inmediatamente una convicción acerca de los hechos controvertidos. En cambio, se dice que la prueba es indirecta, cuando de las pruebas adquiridas el Judicial solamente pueda inferir una convicción

acerca de otros hechos, distintos a los hechos controvertidos, pero que, de alguna manera, sirven para que el juzgador o juzgadora se forme un convencimiento acerca de los hechos controvertidos.

3.8.3 LA SANA CRÍTICA

El Doctor Ortiz Urbina²² dice que son, ante todo, reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del Juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el Juez pueda analizar la prueba, cualquiera que sea su naturaleza (pericial, testifical, documental, de inspección ocular, de confesión, etc.), con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas.

El Juez que está sujeto a las reglas de SANA CRITICA²³, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica sino intima o libre convicción. La *Sana Crítica* es la unión de la lógica y de la experiencia, más modernamente apuntan los juristas costarricenses, la ciencia y la conciencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero sin olvidar los preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, que tienden a asegurar el más certero y eficaz razonamiento.

En nuestro medio se ha dado incluso un avance cualitativo en la concepción de lo que es SANA CRITICA, avance plasmado en el arto. 4 del decreto No. 644 del 3 de febrero de 1981, que reza: "*se entiende por sana critica la apreciación discrecional de las pruebas sin límite en su especie, pero*

²² Op Cit. Ortiz Urbina, Roberto. Pág. 178.

²³ Op cit. Ortiz Urbina, Roberto. Pag. 18....

respetando las reglas unívocas de carácter científico, técnico, artístico o de la experiencia común; y observando los principios elementales de justicia y de la sana lógica. Tales reglas y principios deben servir de fundamento para la resolución motivada del Tribunal".

3.9 LA PRUEBA TECNOLÓGICA:

Son medios científicos, tecnológicos o electrónicos de prueba, entre otros: el análisis hematológicos o bacteriológicos y sus copias cuando se acompañe su interpretación; soportes videográficos, registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidas, medios de reproducción de sonido, de imagen, de palabra, archivos informáticos y cualquier otro avance tecnológico pertinente a criterio judicial, obtenido lícitamente. Esto significa que puede concluirse en el futuro con cualquier otro avance tecnológico. Pero esto carece de un procedimiento regulado por la ley, por ello el Dr. Valladares Castillo propone²⁴ que los Jueces deben aceptar o repeler de oficio o a pedimento de parte, los medios científico o tecnológicos de prueba que según su juicio sean propuestos. (Arto. 69 del CPTSS)

La proposición y práctica de esta prueba requerirá el previo anuncio y traslado entre las partes en calidad de aportación anticipada. Este tipo de prueba son reconstituidas antes del Juicio, por ellos pueden objetarse en el juicio porque la práctica de esta prueba es de previo anuncio y traslado. Se presentan con 5 días de antelación a la audiencia de juicio.

²⁴ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pág. 90.

A la hora del Juicio la autoridad judicial valorará el resultado de la práctica de esta prueba según las reglas de la sana crítica.

3.10 LAS PRESUNCIONES:

La Ley de Procedimiento Laboral Oral menciona los Medios de Prueba que se han explicados, pero no menciona directamente la presunción, más sin embargo en su inciso “g” habla que pueden ser admitidos por la autoridad judicial para su presentación en la audiencia de juicio: Cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes. (Arto. 56 CPTSS)

En el lenguaje vulgar, cuando se habla de presumir alguna cosa, no se duda en afirmar que es cierta, aun cuando tal extremo no se haya podido comprobar exactamente.

El Dr. Valladares Castillo²⁵ nos aclara que en el ámbito de la prueba, las presunciones hay que situarlas en dos planos distintos. En un sentido estricto y desde un punto estructural. En el sentido estricto trata de una actividad intelectual, de una valoración lógica que termina con una apreciación de los resultados basadas de afirmaciones bases ya fijadas en el proceso por otras pruebas. Y desde un punto estructural la presunción nos sirven para formular afirmaciones cuando no existe información base.

²⁵ Op Cit. Valladares Castillo, Francisco. Pag. 91

La presunción se da cuando se realizan cosas que normalmente por lógica producen efectos. Es como extraer las consecuencias lógicas que normalmente ocurren en determinados hechos, tratándose de diversas posibilidades según las experiencias recogidas en esos casos.

Esta actividad lógica útil en el campo de la prueba se basa en máximas de experiencias comunes, puede ser utilizada por los sujetos del proceso para inducir en el juzgador la convicción acerca de un determinado hecho, difícil de probar directamente. El Doctor Valladares Castillo distingue dos tipos de presunciones:

a) La Presunción Legal;

Es cuando el enlace entre una afirmación base y una afirmación presumida está predeterminado y fijado por la Ley, allí nos encontramos ante una presunción legal. La Ley extrae una determinada consecuencia jurídica en presencia de un determinado dato con el fin de facilitar la prueba, así por ejemplo, el art. 26 CT presume que el contrato de trabajo es concertado por tiempo indeterminado excepto cuando se estipula el tiempo en el mismo. Igual pasa con los derechos que el trabajador adquiere de este contrato, a como es su antigüedad, aguinaldo, vacaciones, etc.

Las presunciones legales, en su especie de *iuris et de iure* no son otra cosa que meros mandatos de la ley que la autoridad judicial debe acatar. El juez o jueza no puede presumir sobre su verdad o falsedad, pues al no provenir de las

partes, sino del legislador no se pueden controvertir, probari ni presumir; no son presunciones en estricto sentido, porque no son objeto de un análisis lógico, ni requieren de prueba para su conocimiento. La aprehensión de las presunciones legales es inmediata, por concreta voluntad del legislador.

b) La Presunción Humana

Si se trata de presunciones Iuris Tantum que admite prueba en contrario, y su eficacia puede ser destruida con cualquier otro medio de prueba, e incluso por otra presunción. Consisten en una convicción fundada en el orden normal de las cosas y opera mientras no se pruebe lo contrario. Son formadas por el Judicial, llamadas también presunciones simples y presunciones de hecho.

3.11 Fase de Conclusiones

Después de la presentación de las pruebas, las partes formularan de viva voz, sus alegatos conclusivos. El arto. 99 CPTSS dice que practicadas las pruebas, la autoridad judicial OIRÁ los alegatos conclusivos de las partes sobre los hechos controvertidos dirigidos a determinar y concretar las pretensiones demandadas, sin reiterar los argumentos y alegaciones ya efectuados en anterior fase del juicio, pudiendo alterar sus posturas iniciales.

Los alegatos serán presentados de forma Oral frente al juzgador con la finalidad de poder demostrar la capacidad, inteligencia, astucia y estrategia de las partes litigantes frente al juez y al público.

De la forma de presentación de los Alegatos depende el convencimiento que se pueda generar ante el juzgador; es decir, en donde las partes sustentan sus argumentos fácticos, jurídicos y probatorios al juez con la debida tecnicidad, especialidad, y preparación oportuna, ya sea para estimar o desestimar la demanda.

Los sujetos procesales debaten entre sí y ante el juez no solo los hechos, sino las pruebas aportadas para decidir sobre el fondo o sobre los incidentes opuestos.

Es el momento destinado al análisis crítico del conjunto de la prueba realizada en el debate. En muchos casos, el juicio se puede ganar o perder en este momento, y también es la última oportunidad de comunicarse directamente con el juzgador, en donde se realiza el resumen por qué se debe fallar a favor de su teoría.

El proceso quedara visto para sentencia, que deberá dictarse en un plazo no mayor de diez días posteriores a la audiencia.

Actualmente se contempla que una vez finalizado el término de la prueba y no habiendo más que aportar, cualquier de las partes solicita al juez que dicte la Sentencia tomando en consideración las circunstancias y prueba aportadas en el juicio con el objeto de demostrar los extremos de la demandada. Arto. 1398 al 1404 Pr. se hará ver y saber las pruebas aportadas en el período probatorio haciendo todas las consideraciones elementales para una justa sentencia.

3.12 Para Mejor Proveer.

1. Dentro del plazo para dictar sentencia, la autoridad judicial podrá de oficio de forma extraordinaria y para la averiguación de la realidad, decretar para mejor proveer la recepción de alguna prueba que considere necesaria para la resolución del caso, la cual se realizará en una audiencia especial que habrá de practicarse en un plazo no superior a diez días. Una vez evacuada, las partes podrán, dentro del quinto día, presentar escrito de valoración de esta prueba; y

2. También, a instancia de parte, podrá acordar la práctica de pruebas que se hubiesen requerido con anterioridad al juicio o propuestas durante el mismo y no practicado por causas ajenas a la voluntad de los litigantes o de la autoridad judicial.

3.13 LA SENTENCIA

La Sentencia es el acto solemne que pone fin a la contienda judicial, decidiendo sobre las pretensiones que han sido objeto del pleito” (Manresa y Navarro).

El Doctor Fornos nos dice que la Sentencia es la decisión del juez de lo que se le ha sido sometido a su conocimiento. El Doctor Ortiz Urbina comenta que es un acto procesal donde se resuelve por el órgano jurisdiccional las pretensiones y pedimientos de las partes mediante una declaración de voluntad del Estado y de esta manera se pone fin a la contienda judicial.

El Capítulo VI del Código de Procedimiento Laboral Nicaragüense y de Seguridad Social habla de los Requisitos de fondo que deben de cumplir y contemplados en los Artos. 101 y Artos. 435 y 436 Pr. Y las resoluciones judiciales son de ineludible cumplimiento según el Arto. 167 Cn y Arto. 12 Ley 260 LOPJ.

La sentencia se debe dictar en los diez días posteriores a la audiencia de juicio. Dictada se copiará en el libro copiador de sentencia según el arto. 446 Pr. y se notificará a las partes para su conocimiento y demás efectos.

Se puede interponer recursos de apelación y hecho, o remedio de reposición y aclaración, reforma o ampliación.

La Apelación que conocerá el Tribunal Nacional Laboral de Apelación. Este recurso se interpondrá ante el juzgado que haya dictado la resolución dentro del plazo de ocho días contados desde el día siguiente a la notificación. Se puede apelar en caliente según los artos. 352 y 459 Pr. o se puede hacer formalmente dentro de los tres días después de notificado. El trámite de la apelación se interpone por escrito. De la misma se notificará a la parte apelada para que en el plazo de diez días presente ante el juzgado que dictó la resolución recurrida, escrito de contestación de los agravios.

En la sentencia dictada en el proceso laboral se deberá identificar el órgano judicial que la dicta, lugar, fecha y hora en que se emite, la relación sucinta del juicio, las consideraciones generales y doctrinales si fuere el caso; una referencia a los principios legales de equidad o de justicia que sirvan de fundamento a la decisión y la resolución sobre cada pretensión que haya sido

objeto del debate. Esta deberá ser firmada tanto por la autoridad judicial que la dicta, como por el secretario o secretaria de actuaciones.

En el proceso laboral, la congruencia como un requisito de fondo de las sentencias, tiene su excepción debido al principio de la ultrapetitividad que permite a la autoridad judicial reconocer prestaciones no pedidas en la demanda.

El tribunal dictará sentencia en un plazo no mayor de sesenta días contados desde la fecha de recepción del expediente. No habrá ulterior recurso, salvo los remedios de aclaración y ampliación.

Con respecto al recurso de hecho; nos dice que en el caso de negativa de admisión de la apelación o de silencio judicial, la parte perjudicada podrá hacer uso del recurso de hecho ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, en un término de tres días hábiles, más el de la distancia.

En la presentación del recurso de hecho, deberá acompañarse al escrito copia de la cédula de notificación de la sentencia apelada, el escrito de apelación con su expresión de agravios y la notificación de la negativa de admisión del recurso por parte del juzgado de primera instancia, si la hubiere.

Hablando de los remedios, aclara que procede la aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio o que resuelvan incidentes. Estos deberán de interponerse en el plazo de tres días hábiles contados a partir de su notificación y al mismo tiempo en forma subsidiaria el recurso de apelación;

En ambas instancias el remedio será resuelto, sin necesidad de oír al resto de las partes en el plazo de cinco días.

Cabe aclarar que en el Juicio Oral, La autoridad judicial al momento de dictar su sentencia no deberá considerar lo actuado en el intento de conciliación.

CONCLUSIONES

Con la instauración de la Oralidad en los Juicios Laborales, la forma de impartición de justicia reduce costos y tiempo, de hecho simplifica el trabajo de la autoridad al no tener que estar leyendo un sin número de expedientes, ya que con la base de las PRUEBAS derivadas de una investigación forense y científica que se recaba durante la indagatoria se pretende lograr una impartición de justicia ágil, pronta y expedita con una realidad social y constitucional moderna basada en el respeto a los derechos de la humanidad, por ellos con este modelo oral se expone a manera de conclusión que:

1.- Resueltas las Diligencias Preliminares, el juez recibe la causa a pruebas, debiendo primero el demandante presentar las suyas, y seguidamente el demandado. No hay oportunidad procesal para la tacha de testigos.

2.- En la Admisión de las Pruebas: El juez tiene la facultad de estimar o desestimar la presentación según el mérito de lo aprobado, no debe admitir pruebas inútiles que no contribuyan a esclarecer los hechos. Cuando el trabajador solicite la exhibición de documentos que obran en poder del empleador y este no los presenta, se dará por probado los hechos. El juez no debe de admitir pruebas obtenidas de forma ilícita y tampoco debe admitir pruebas impertinentes por no guardar relación con el objeto del proceso.

3.- En la Carga de prueba: corresponde al demandante la carga de la misma, al demandado corresponde la carga de la prueba de los hechos que hayan extinguido la obligación o pretensión que se le reclama, esto es que el

demandante debe probar sus alegaciones y el demandado debe probar sus objeciones y negaciones. Cuando se alegue discriminación, una vez probados los indicios, corresponde al demandado probar la no discriminación, óseas, que se invierte la carga d la prueba.

4.- Los Medios de Prueba que presenta este Código de Procedimiento Laboral son la prueba documental, la declaración de parte, la prueba testifical, la inspección judicial, el dictamen de peritos, los medios tecnológicos y electrónicos y cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes.

5.- Las razones para impugnar una prueba son las pruebas obtenidas de manera ilícita. Prueba impertinente por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso. Pruebas inútiles, aquellas pruebas que según reglas y criterios razonables y seguros, en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos. Documental por falsedad y Testifical por falta de imparcialidad.

6.- Se puede alegar la Falsedad de la Prueba Documental por una de las partes cuando el documento pueda tener influencia decisiva en la resolución de la causa o que condicione directamente el contenido de la misma. Una vez finalizada la audiencia de juicio, se acordará como diligencia final y con suspensión del término para dictar sentencia, la práctica de oficio de una prueba pericial que conduzca a esclarecer la autenticidad del documento. El informe que se practique se pondrá a la vista de las partes por el término de

tres días para que efectúen alegaciones, tras las cuales la autoridad judicial dictará sentencia.

7.- En la Declaración de Parte podrá ser convocado a declarar el empleador o su representante legal que haya tenido conocimiento directo de los hechos debatidos o el demandante, los funcionarios. Las preguntas se formularán verbalmente, cada parte podrá solicitar la convocatoria de declarar a un sólo representante de su contraria. Las autoridades o funcionarios públicos principales podrán ser convocados a rendir declaración siempre y cuando tengan conocimiento directo de los hechos debatidos. Esto es una novedad en el procedimiento.

8.- La función del interrogatorio en la Prueba Testifical es presentar ante el juzgador el testimonio de una forma real y efectiva, lógica y persuasiva como ocurrieron los hechos, para demostrar la hipótesis propuesta para causar la convicción ante el juzgador, pero es necesario conocer las objeciones a las respuestas del testigo cuando es Irrelevante la respuesta porque no tiene relación alguna con la pregunta. Cuando no es responsiva, el testigo no está respondiendo. Referencial porque el testimonio es de oídas, y el Testigo no técnico porque responde a aspectos técnicos que no conoce o no sabe.

9.- La Inspección Judicial puede ser de oficio o a solicitud de parte, puede ser a personas, lugares, cosas, condiciones de trabajo para el esclarecimiento y apreciación de los hechos que hayan sido objeto de controversia. Pueden concurrir las partes y sus abogados, representantes, procuradores o auxiliares. En la inspección se puede formular observaciones. De la inspección se levanta

acta, el juez hace sus valoraciones. El examen judicial se hará de acuerdo a las reglas de la sana crítica

10.- 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 oportunamente este medio de prueba y expresará con claridad y precisión el objeto sobre el cual recaerá el reconocimiento pericial. El peritaje lo efectúa un especialista. La autoridad judicial valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica.

11.- La Practica Prueba Tecnológica es de previo anuncio y traslado, se presentan con 5 días de antelación a la audiencia de juicio. La autoridad judicial valorará el resultado de la práctica de esta prueba según las reglas de la sana crítica.

12.- Aunque el Arto. 56 inciso g habla de otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre los hechos relevantes, no hay procedimiento específico para ello y tampoco habla sobre qué pruebas podrían ser. En este estudio mencionamos la Presunción, un hecho del que no se duda en afirmar que sea cierto.

RECOMENDACIONES

Ante la novedad del Juicio Oral en materia Laboral: Los Medios de PRUEBAS constituyen el debate central, por ello se recomienda que

1.- Dividir la audiencia del Juicio en otra audiencia cuando sea necesario debido a la posibilidad de que algunos aspectos relevantes no sean evacuados por las partes al momento de presentar sus pruebas, así por ejemplo, al no comparecer un testigo, no se permite la posibilidad de la reprogramación de la audiencia de juicio, y por lo tanto, no serán escuchados por el judicial, de esta manera se podrá obtener un fallo desfavorable.

2.- No dejar abierto al arbitrio del Juez los otros medios de pruebas que se puedan presentar. En el Arto. 56 y su inciso “g” al decir cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes, se está dejando abierta la posibilidad a sujeciones por parte de los litigantes, deberían haber indicado un medio específico de prueba.

3.- Además, se recomienda preparar la defensa, programar las estrategias que usaran los litigantes para probar sus alegatos, las pruebas que los sustentan y los fundamentos jurídicos que lo apoyan. Una estrategia fundamental sería *LA TEORIA DEL CASO*; El plan o visión que tiene el acusador o la defensa sobre lo ocurrido y que va tratar a probar en el proceso.

Debe ser diseñada desde el momento de asumir el caso. Su orientación está al juicio oral y debe ser mutable durante el transcurso del juicio. Debe ser jurídicamente relevante.

Se comienza con formular los alegatos de apertura, se debe desarrollar los exámenes directos de testigos. Preparar los contra exámenes. Formular las objeciones indicadas en este estudio y anticipar los argumentos de la clausura.

De este modo se va dando sentido a los hechos que se presentarán como en una historia sobre lo ocurrido comenzando con el Elemento Factivo; se identifica los hechos relevantes que determinan la violación de derechos u obligaciones laborales. Se puede iniciar desde el relato de los hechos, o de la entrevista inicial con el cliente. Luego el Jurídico que se hace encuadrando los hechos con el orden jurídico sustantivo y procesal, identificando el orden jurídico que regula las determinadas situaciones fácticas, sea para alegar el derecho o para demostrar la falta de responsabilidad del empleador. Y finalizamos con el Probatorio que permite establecer cuáles son las pruebas pertinentes para probar las pretensiones de las partes. Esto podemos decir que son afirmaciones de hechos que pueden ser reproducidos en juicio y que dan cuenta de un elemento de la teoría jurídica. Se debe analizar con que pruebas se cuenta y que alegará la contraparte sobre ellas, así mismo, prevenir que medios de prueba puede presentar la parte contraria.

BIBLIOGRAFIA

- Alemán Mena, Donald. Derecho Procesal Nicaragüense. Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado. - - 1ª ed.- - Managua: PAVSA, 2005, 536 p.
- Centro de Derecho Laborales. Manual para capacitadoras y capacitadoras. Centro de Derecho Laborales de Nicaragua, grupo de monitoreo independiente de El Salvador, GMIES, San Salvador, El Salvador 2008, 260 p.
- Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua. - - 1ª ed. - - Managua; BITECSA, 2003, 357 p.
- Constitución Política de Nicaragua.- - 2ª ed. - - Managua, HISPAMER, 2007, 148 p.
- Introducción al Proceso. Escobar Fornos, Iván.- - 2ª ed. - - Managua. HISPAMER, 1998, 495 p.
- Ley 185: “Código Laboral de Nicaragua” Vigente desde el 30 de Diciembre de 1994, 137 p.
- Ortiz Urbina, Roberto. Derecho Procesal Civil, Managua Nicaragua, editorial Bitecsa, 2000, 283 p.
- Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. 31ava edición corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de la Cuebasa. Editorial Buenos Aires, Heliazsta, 2005, 1005 p.

- Pallares, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. 28^{ava} edición, México, editorial Porrúa, 2005, 847 p.
- Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, 9° Ed. Nacional México, 1953, 645 p.
- Solórzano Reñazco, Aníbal, Código de Procedimiento Civil de Nicaragua, Comentado, concordado y con jurisprudencia nacional y extranjera, - - 3^a ed. - - Managua. HISPAMER, 1999, V.1. 643 p.
- UNAN-León. Compendio de guías instructivas procedimentales en materia civil, penal y laboral, para las prácticas de profesionalización del bufete popular “Bernardino Díaz Ochoa”, de la Facultad de Derecho de la UNAN-León. 2^a edición, León-Nicaragua, 2008, 249 p.