

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN- MANAGUA

RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS

DEPARTAMENTO DE DERECHO



**SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADAS EN
DERECHO**

TEMA: DERECHO LABORAL

**SUB-TEMA: “La Incorporación de la Prueba Testifical según el Código Procesal
del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”**

Autoras:

Bra. Alejandra Isamar Hernández Potosme

Bra. Tania Elizabeth Estrada Méndez

Tutora:

MSc. Karla Rivera Dubón

Managua, Febrero 2014

ÍNDICE

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	8
Introducción	10
Justificación	12
Objetivos.....	13
Preguntas Directrices	14
Planteamiento del Problema.....	15
Abreviaturas	16
Capítulo I. Generalidades de la Prueba	
1.1 Conceptos Doctrinales de la Prueba	17
1.1.1 Objeto de la Prueba	18
1.1.2 Medios Probatorios	19
1.1.3 Fin de la Prueba	19
1.2 Momento Procesal de Ofrecimiento de Pruebas	19
1.3 Reglas Relativas a la Carga de Prueba.....	20
1.3.1 Carga de la Prueba	20
1.3.2 Inversión de la Carga de la Prueba.....	20
1.3.3 Admisión de la Prueba	21
1.4 Prueba Ilícita.....	21
1.4.1 Terminología y Concepto de Prueba Ilícita	21
1.4.2 Clases de Pruebas Ilícitas.....	22

A) Momento de Producción de la Ilícitud

B) Causas de Ilícitud	
1.5 Sistema de Valoración de la Prueba	23
1.5.1 Prueba Legal o Tasada.....	25
1.5.2 Sana Crítica.....	27
1.5.2.1 Origen de la Sana Crítica	29
1.5.2.2 La Sana Crítica según la Doctrina	29
1.5.3 Libre Convicción.....	32
1.6 Principios Generales de la Prueba	34
1.6.1 Principio de Legalidad o Licitud.....	35
1.6.2 Principio de Objetividad.....	36
1.6.3 Principio de Relevancia.....	36
1.6.4 Principio de Pertinencia	36
1.6.5 Principio de Suficiencia	37
1.6.6 Principio de Oralidad.....	38
1.7 Tipos de Medios de Prueba en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.....	39
1.7.1 Prueba Documental.....	40
1.7.1.2 Exhibición de Documentos	40
1.7.1.3 Valoración de la Prueba Documental	40
1.7.2 Declaración de Partes	41
1.7.3 Prueba Testifical	41
1.7.4 Inspección Judicial.....	42
1.7.4.1 Procedimiento de la Inspección Del Juez.....	42

1.7.5 Dictamen de Peritos	43
1.7.6 Medios Científicos, Tecnológicos o Electrónicos.....	43
1.7.7 Cualquier otro Medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes	44
1.7.7.1 Las Presunciones.....	44
1.8 El Papel del Tribunal y las partes en la recolección y presentación de la prueba en el litigio Laboral Nicaragüense	45
1.9 Derecho Comparado entre la legislación de Nicaragua y la legislación de Perú ⁴⁶	
Capítulo II - Incorporación de la Prueba Testifical según el Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social de Nicaragua	
2.1 Conceptos de Proceso y Procedimiento	53
2.2 Concepto de Prueba Testimonial	54
2.2.1 ¿A quién se denomina Testigo?	
2.2.2 ¿Quiénes pueden ser citados en calidad de Testigos?	
2.2.3 ¿Puede servir de testigo de un trabajador sus compañeros de Trabajo?	
2.2.4 Comparación entre Testigo y Perito	58
2.3 Características de la Prueba Testifical.....	59
2.4 Criterios que debe reunir un testigo para Testificar.....	59
2.5 Clases de Testigos.....	62
2.6 Admisibilidad de la Prueba Testifical.....	63
2.7 Modo de recibir la Prueba Testifical.....	63
2.8 Desahogo de la Prueba Testifical	64
2.9 Incorporación de la Prueba Testifical rendida fuera del Periodo Probatorio	65
Capítulo III Las Técnicas de Oralidad en el Juicio Laboral	
3.1 La Oralidad y los Sujetos de la Relación Procesal	66
3.1.1 Alcance y Efectividad de la Oralidad	
3.1.2 El Juez y la Oralidad	

3.1.3 Los Abogados y la Oralidad	
3.2 Fundamentos Constitucionales del uso de las Técnicas de Oralidad en el Proceso Laboral.....	68
3.2.1 El Juicio Oral como garantía central del Debido Proceso	
3.2.2 Publicidad del Proceso y de las Audiencias	
3.2.3 Principio de Igualdad y Contradicción	
3.2.4 Principio de Imparcialidad Judicial	
3.3 Teoría del Caso	71
3.3.1 Alegatos Iniciales	
3.4 Relato Vs. Interrogatorio por las Partes.....	74
3.5 Interrogatorio directo, Contrainterrogatorio, Re directo y Recontra Interrogatorio	75
3.5.1. Interrogatorio Directo	
3.5.2 El Contrainterrogatorio	
3.5.3 Interrogatorio Re Directo y Recontra Interrogatorio	
3.5.4 Interrogatorio Aclaratorio del Juez	
3.6 Las Objeciones.....	83
3.6.1 Propósito de la Objeción	
3.6.2 Objeciones a las Respuestas	
3.6.3 Objeciones a la Conducta de las Partes	
3.7 Alegatos de Clausura	85
Diseño Metodológico	86
Análisis y Discusión De Resultados	88
Conclusiones.....	93
Recomendaciones.....	95
Bibliografía.....	96

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedicamos primero a Dios, nuestro Padre Celestial que es el punto de partida de todo ser humano, el cual nos permitió culminar nuestra carrera con éxito y alegría; nos dio el don de la sabiduría, paciencia y esfuerzo para terminar esta tesis; y a nuestras padres que nos brindaron su apoyo incondicional, su brazo de confianza en cada fase de esta carrera, por mantener con entusiasmo y dedicación el camino a recorrer, por el apoyo económico en los momentos que más lo requeríamos; todo lo material e incondicional que es lo más importante fue lo que nos ayudó a superar las adversidades, a no claudicar y llegar hasta el fin.

TANIA ELIZABETH ESTRADA MENDEZ
ALEJANDRA ISAMAR HERNANDEZ POTOSME

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro agradecimiento primero a DIOS sobre todas las cosas, por su guía a través de todo este proceso de investigación, a los Juzgados Laborales de Managua en especial a la Coordinadora Judicial, por haber sido nuestra principal fuente de información y a todas las personas que nos brindaron sus conocimientos para el desarrollo de nuestro tema.

A la profesora Msc: KARLA RIVERA DUBON, quien fue nuestra guía del Seminario, a profesores y profesoras que fueron elementales en nuestro perfeccionamiento universitario, guiándonos día a día con su enseñanza en nuestra formación profesional. Y todas aquellas personas que nos brindaron su apoyo incondicional en nuestra vida universitaria.

RESUMEN

Los medios de prueba son significativos en el derecho procesal, ya que por ellos se logrará provocar la certeza del juez para hacer valer el derecho que se insinúa en un conflicto laboral, sin excepción de partes; sin la presencia de las pruebas en un proceso judicial no se podría acreditar y justificar lo manifestado en la demanda, y no sería posible la solución de conflictos de manera racional. De aquí parte la importancia de estudiar la correcta “Incorporación de la Prueba Testifical según el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”. Ya que la prueba testifical ,tiene como objetivo llegar a la verdad material de los hechos, y si no existe una correcta incorporación está será declarada inadmisibile, es decir la pretensión que se afirma sería insostenible ante la ley, como consecuencia de este descuido procesal se tendría una sentencia desfavorable aunque sea dueño del derecho.

En Nicaragua los juicios del trabajo son orales, esto facilita aún más la incorporación de cada prueba y lograr un proceso rápido; por lo tanto, la prueba testifical se debe rendir de manera oral, sin escritos de preguntas y repreguntas, bajo promesa de decir la verdad y con la advertencia de las consecuencias por falso testimonio; el sistema que utilizará la autoridad judicial para valorar las pruebas presentadas es la sana crítica, es decir, la apreciación de la prueba a través de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos adquiridos. El demandante tiene la obligación de probar los hechos que fundamente o delimiten su pretensión, esto significa que lleva la carga de prueba, en cambio el demandado tiene la obligación de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión, en este caso se invierte la carga de probar.

En relación a este tema surge la incógnita: ¿Es correcta la incorporación de la Prueba Testifical en el Proceso del trabajo?, ¿Su aplicación está sujeta al vigente Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua?, esto motiva a un estudio meticuloso del tema para llegar a comprobar dicha hipótesis.

Para llegar a la resolución del problema de este trabajo se desarrolló una investigación cualitativa descriptiva, con una muestra de seis conflictos laborales en los Juzgados del Trabajo de Managua de los cuales tres fueron analizados con matriz de revisión de expedientes y los restantes con matriz de observación participante. Los métodos de obtención de información primarios, fueron la revisión documental entre estos están libros, tesis, monografías, documentos oficiales como leyes, normas, reglamentos, revistas, artículos periodísticos, y la visita a los Juzgados del Trabajo de Managua para complementar dicho estudio.

Los medios de prueba son la base primordial de todo proceso, con ellos se logra llegar a la resolución de todo conflicto laboral, por esta razón es necesaria su adecuada incorporación para poder llegar a la verdad objetiva, es preciso un estudio meticolosos de cada parte defensora en el proceso de la correcta incorporación de dicha prueba, solo así se alcanzará un veredicto favorable al derecho que se insinúa.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se pretende analizar los aspectos relacionados con la correcta incorporación de la prueba testifical en el nuevo proceso del trabajo, se abordará de manera general los medios de pruebas existentes haciendo especial hincapié en la prueba testifical que es el objeto central del estudio.

La prueba testifical es toda declaración que emana de un tercero sobre aquellos hechos que han caído bajo el dominio de sus sentidos, tiene como objetivo acreditar y justificar lo manifestado en la demanda, toda persona presentada como testigo debe ser desinteresada en las resultas del pleito, este tipo de prueba se caracteriza por ser una prueba indirecta y personal, representativa, histórica y narrativa de hechos, entendiéndose esto en forma detallada o amplia, es decir una declaración específica.

Es de gran importancia la correcta incorporación de la prueba testifical y todos sus aspectos relacionados como su tramitación y desahogo en un proceso del trabajo, ya que de su correcta aplicación se logrará una sentencia favorable, si no se cumple con los requisitos para su correcta incorporación la autoridad judicial tiene plena potestad de declarar inadmisibles esas pruebas y esto trae como consecuencia no lograr probar las pretensiones en un conflicto laboral; recordando que las pruebas son el medio para provocar el convencimiento del juez.

Es por lo anterior que se decidió realizar el presente seminario de graduación que se ha denominado “**La Incorporación de la Prueba Testifical según el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua**” que tiene como objetivo general valorar la aplicación de la Prueba Testifical en el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.

Para lograr cumplir con este gran objetivo se ha estructurado el presente documento en tres capítulos: En el primero se abordarán las generalidades de la prueba tomando en cuenta la doctrina y el derecho comparado; en el segundo capítulo se analizará la incorporación de la Prueba Testifical establecida en el Código Procesal del Trabajo y de

la Seguridad Social a través del estudio de casos, y en el tercer y último capítulo se estudiarán las técnicas de oralidad aplicadas al nuevo proceso del trabajo.

Esta investigación es de tipo cualitativa descriptiva, y los métodos de recolección de información aplicados fueron: revisión documental, tales como libros, tesis, monografías, documentos oficiales como leyes, normas, reglamentos, revistas, artículos periodísticos, etc. Así mismo se hizo uso de la revisión de expedientes y de la observación participante.

JUSTIFICACIÓN

Mediante la presente investigación se abordará la figura jurídica de la prueba testifical en el nuevo proceso del trabajo, haciendo un enfoque directo y específico sobre la correcta incorporación de dicha prueba, según lo que estipula el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Consciente de la importancia de la incorporación testifical como un medio alternativo para la defensa del derecho que se insinúa, cabe mencionar que probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. El principal objetivo de la prueba testifical es acreditar y justificar lo manifestado en la demanda y contestación.

Este trabajo es de gran trascendencia en el campo de la investigación y será de utilidad a todas las personas que estén involucradas en un proceso laboral, ya sea como parte actora o como parte demandada, pero también a profesionales del derecho, a funcionarios de justicia, a abogados litigantes, así como también a los estudiantes de derecho interesados en el tema y que quieran seguir profundizando en investigaciones de esta índole.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Valorar la aplicación de la Prueba Testifical en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer las generalidades de la prueba según la doctrina y el derecho comparado.
2. Analizar la incorporación de la Prueba Testifical establecida en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social a través del estudio de casos.
3. Estudiar las Técnicas de Oralidad aplicadas al Proceso Judicial del Trabajo.

PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuáles son las ventajas que presenta la incorporación de la Prueba Testifical en el nuevo Proceso del Trabajo?
2. ¿Es correcta la incorporación de la prueba testifical en base al procedimiento que establece el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social?
3. ¿El Sistema de la Sana Critica es el más factible para la valoración de las pruebas, en especial la Prueba Testifical?
4. ¿Son aplicables adecuadamente las Técnicas de Oralidad en el Proceso del Trabajo?

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Enunciado del problema

¿Es correcta la incorporación de la Prueba Testifical en el nuevo Proceso del trabajo?
¿Su aplicación está sujeta al vigente Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua?

ABREVIATURAS

C.T	Ley No. 185 – Código del Trabajo de la República de Nicaragua
Cn	Constitución Política de Nicaragua
CPTSS	Ley No. 815 – Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua
LPT	Ley Procesal del Trabajo de Perú
Núm.	Numeral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Pág.	Página
Págs.	Páginas
Pr	Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua
Ss.	Siguientes

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LA PRUEBA SEGÚN LA DOCTRINA Y EL DERECHO COMPARADO

La prueba es la demostración de la verdad de un hecho afirmado por una de las partes en una instancia que es negada por la otra, esta constituye un medio eficaz en la vida jurídica, puesto que se puede afirmar que sin su existencia el orden jurídico sucumbiría a la ley del más fuerte, dado que no sería posible la solución de ningún caso.

En el ámbito del derecho laboral se impone descubrir lo que ocurrió efectivamente en la realidad, la prueba se determina como un deber jurídico, moral; deber y necesidad que penetra en sus elementos, acudiendo al arte gramatical y a la severidad lógica de la analogía y del contraste del razonamiento, para obtener el máximo convencimiento y la legitimidad del mismo.

1.1 Conceptos Doctrinales de la Prueba

Según algunos autores, la prueba es el dato o fuente en sí (la huella, la firma, la mancha de sangre); para otros, es el procedimiento o actividad que ha de realizarse para confirmar o rechazar la previa afirmación (Echandía, 1996, pág. 100).

Sentís Melendo (1979, pág. 94) considera que prueba llega a nuestro idioma procedente del latín; en el cuál *probatio, probationis*, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar probare), vienen de *probus*, que quiere decir bueno, recto, honrado; prueba *“es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia”*.

David Echandía (1996, pág. 100) ha considerado la prueba como *“el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”*.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva (Suck, 2001, pág. 109).

La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes. En diversa acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así, probar es evidenciar algo.

En la prueba se encuentran tres elementos:

1.1.1 El objeto de la prueba

1.1.2 Los medios probatorios

1.1.3 Fin de la prueba

1.1.1 Objeto de la Prueba

Solamente serán objeto de prueba aquellos hechos, controvertidos que guarden relación con la pretensión. No será necesario probar los hechos públicos y notorios (artículo 52 numeral 1, Ley No. 815).

Solamente los hechos, usos o costumbres alegados son objeto de prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, especialmente por el juzgador, al menos durante cierto tiempo (Suck, 2001, pág. 200).

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para Litis (Suck, 2001, pág. 200).

1.1.2 Medios Probatorios

El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, por ese motivo su correcta utilización es trascendental en el proceso (Suck, 2001, pág. 104).

1.1.3 Fin de la Prueba

El tercer elemento de la prueba consiste en realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la Litis planteada por las partes, la cual en el proceso del trabajo se fija en la etapa de demanda y excepciones (Suck, 2001, pág. 103).

Es la conclusión a que llegue el juez, basado en el conjunto de medios aportados al proceso, sobre los hechos afirmado o negados en el proceso y que deben servirle para la aplicación de las normas jurídicas sustanciales o procesales que los regulen.

1.2 Momento Procesal de Ofrecimiento de Pruebas

Las pruebas deberán ofrecerse en la etapa correspondiente de la audiencia inicial (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), salvo aquellas que se refieran a hechos venideros en caso contrario, extinguirá el derecho en el momento procesal oportuno (Suck, 2001, pág. 105).

En virtud del principio de oralidad, en caso de no ratificarse en la audiencia respectiva las pruebas ofrecidas por escrito con anterioridad, las mismas se tendrán por no ofrecidas, puesto que la autoridad no puede sustituir a una de las partes oficiosamente en la etapa oral del procedimiento (Suck, 2001, pág. 105).

1.3 Reglas Relativas a la Carga de Prueba

1.3.1 Carga de la Prueba

La idea de carga de la prueba se relaciona con establecer a cuál de las partes le corresponde presentar la prueba.

En consecuencia, un primer concepto está referido a la conducta que la ley impone a las partes en un proceso para que acrediten la verdad de los hechos por ellos expresados (Echandia, 1996, pág. 185).

Para David Echandía (1996, pág. 185), la carga de la prueba es *“una noción procesal, que contiene la regla de juicio por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitar las consecuencias desfavorable a ella o favorables a la otra parte”*.

La carga de la prueba no determina ni establece una obligación en cabeza de ninguna de las partes del proceso, sino que simplemente apunta o señala a la que tiene un interés jurídico en que determinado hecho sea probado en el caso.

1.3.2 Inversión de la Carga de la Prueba

El artículo 54 del CPTSS establece que 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 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”*.

1.3.3 Admisión de la Prueba

Si la autoridad judicial considera dudosos unos hechos relevantes para su decisión, estimará o desestimará la pretensión según el mérito de lo probado; 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, libros de salarios, registros de horas extras o documentos de contabilidad, relativos al juicio, y esté no lo exhiba, se darán por probados los hechos alegados por la parte demandante (artículo 55 CPTSS).

1.4 Prueba Ilícita

1.4.1 Terminología y Concepto de Prueba Ilícita

Es frecuente que se empleen indistintamente términos como el de prueba prohibida o prohibiciones probatorias, prueba ilegalmente obtenida, prueba ilícita o ilícitamente obtenida, prueba inconstitucional, prueba nula, prueba viciada, prueba irregular o incluso prueba clandestina.

Montón Redondo (1977, pág.21) conciben a la prueba ilícita como aquella que se encuentra afectada por una conducta dolosa en cuanto a la forma de obtención, es decir, la prueba que ha sido obtenida de forma fraudulenta a través de una conducta ilícita.

Por su parte, David Echandia (1993, pág.21) brinda una definición más extensa, y denomina a las pruebas ilícitas como las que están expresa o tácitamente prohibidas por la ley, aquellas que atentan contra la moral y las buenas costumbres o contra la dignidad y libertad de la persona humana, las que violan derechos fundamentales, los mismos que la Constitución y la ley amparan.

1.4.2 Clases de Pruebas Ilícitas

Son innumerables las clasificaciones de las pruebas ilícitas que la doctrina ha venido elaborando. Existen dos criterios referentes a la prueba ilícita:

a) El primer criterio atiende al momento en que se produce la ilicitud (criterio temporal o cronológico).

b) Y el segundo la causa (criterio causal) que motiva dicha ilicitud (Piva, 2011, pág. 26).

a) Momento de producción de la ilicitud

Atendiendo al momento concreto en que se produce la ilicitud, dentro o fuera del proceso, podemos distinguir entre una ilicitud externa al procesal y una ilicitud interna al procesal (Piva, 2011, pág. 65).

- Ilícitud externa al procesal

Es aquella producida fuera de la esfera o marco del proceso, en el momento de la obtención de las fuentes de prueba. Afecta, por lo tanto, a la labor de investigación de los hechos, es decir, a la búsqueda, recogida y obtención de las fuentes de prueba, por ejemplo, los documentos que sean obtenidos delictivamente después son incorporados al proceso (Piva, 2011, pág. 65).

- Ilícitud interna al procesal

Es aquella que afecta a un acto procesal, es decir, cuando afecta a la proposición, admisión y práctica de la prueba durante el proceso, por ejemplo, el empleo en los interrogatorios del imputado de medios coactivos (Piva, 2011, pág. 65).

b) Causas de ilicitud

Ateniendo a la causa que origina su ilicitud podemos distinguir entre pruebas expresamente prohibidas por la ley, pruebas irregulares y/o ilegales y pruebas obtenidas o practicadas con infracción de los derechos fundamentales de las personas, es decir pruebas inconstitucionales (Serra, 1962).

Pruebas expresamente prohibidas por la ley

En realidad, podemos afirmar que toda prueba ilícita es una prueba prohibida por cuanto al juez le está vedada su admisión y valoración como elemento probatorio, la prohibición haría referencia a las consecuencias que derivan de la ilicitud.

Entre las prohibiciones legales de carácter singular existen las prohibiciones que afectan a la materia objeto de prueba. La doctrina suele mencionar como ejemplo típico aquellas materias clasificadas o reservadas, como sucede con la confesión.

Pruebas irregulares y defectuosas

Podemos definir la prueba irregular o defectuosa como aquella en cuya obtención sea infringida la legalidad ordinaria y/o sea practicada sin las formalidades legítimamente establecidas para la obtención y práctica de la prueba, esto es, aquella cuyo desarrollo no se ajusta a las previsiones o procedimientos previstos en la ley (Piva, 2011, pág. 33).

Pruebas obtenidas o practicadas con violación de derechos fundamentales

Son aquellas pruebas obtenidas dentro de la infracción de los derechos fundamentales de las personas según el profesor Serra Domínguez (2011, pág. 33).

1.5 Sistema de Valoración de la Prueba

Para dictar sentencia el Juez debe apreciar las pruebas, es decir, debe realizar un juicio de valor y determinar qué eficacia tienen las pruebas producidas en el proceso. Y para ello, debe seguir un sistema.

David Echeandía (2000) señala que *"por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido"*.

A su vez Paul Paredes (1997) indica que: *"la apreciación o valoración es aquel acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar"*.

Sobre el tema Carrión Lugo (2000) refiere que: *"podemos sostener válidamente que la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso"*

Según Sentencias Nicaragüense también la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, de forma general ha brindado una conceptualización técnica jurídica para la valoración de la prueba, tal como:

Sentencia No. 92. Expediente número 84/ Año 1997. HORAS EXTRAS.-VIRGILIO GUARDADO PULIDO.- VS. CLUB METROPOLITANO- LEÓN.

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

"Por otra parte, la valoración de la prueba concreta el último paso del Juicio lógico que realiza el Juez en su sentencia y es la conclusión positiva o negativa sobre la existencia de los hechos que se alegan en el proceso.- El Juez tiene que examinar si la consecuencia jurídica que se pide coincide con la consecuencia jurídica que se deriva de la norma jurídica invocada, para llegar a concluir acerca de si los hechos invocados por la parte se han producido o no en la realidad; y si no han ocurrido, el efecto jurídico

de la norma no puede ser aplicado a un caso concreto inexistente, obteniendo una verdad formal y operativa, es decir, la certidumbre o verosimilitud de los hechos”.

La valoración de la prueba corresponde en exclusiva al juez. Consiste en la actividad que realiza el juez para determinar la efectividad de la actividad probatoria de las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos y rendidos por las partes fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados (Seco, 2009, pág. 30).

En general, para valorar la prueba se tiene en consideración los siguientes criterios:

1.5.1 Prueba Legal o Tasada

1.5.2 Sana Crítica

1.5.3 Libre Convicción

1.5.1 Prueba Legal o Tasada

En este sistema, la Ley indica, por anticipado, el valor o grado de eficacia que tiene cada medio probatorio. El Juez no tiene libertad de apreciación, sino que, ante determinada prueba le deberá atribuir el valor o eficacia que indica la ley. Este sistema también suele ser denominado pruebas "tasadas" o "tarifadas".

El origen histórico de este sistema está en el primitivo derecho germano, predominando en el mundo occidental durante la Edad Media y la Edad Moderna, dando lugar a la formulación de principios rígidos y extravagantes, tales como los referentes al valor de la declaración de los testigos:

- a. testimonio de un testigo intachable: valía "media prueba";
- b. testimonio de un testigo sospechoso: valía "menos de media prueba";
- c. testimonio de un testigo intachable y de uno sospechoso: valía "más media prueba";

- d. la declaración de un solo testigo, carecía de valor probatorio y no servía para probar el hecho, requiriéndose por lo menos la declaración de 2 testigos intachables y cuyas manifestaciones fuesen concordantes.

El sistema de las pruebas legales fue perdiendo prestigio por la forma en que los jueces lo aplicaban y por las arbitrariedades a que daban lugar, surgiendo así otros sistemas que daban a los jueces libertad en la apreciación de las pruebas.

Este sistema fue introducido en el derecho canónico, como un freno, un obstáculo a los ilimitados poderes que tenía el juez, que ejercía absoluto dominio sobre el acusado y que frecuentemente se traducía en arbitrariedades.

En éste sistema se suprime el poder absolutista del Juez, ya que no son los jueces los que según el dictado de su conciencia debe juzgar el hecho determinado, sino que sus fallos han de ajustarse a la pauta de la norma jurídica; ya no es solo su convicción la que prevalece, sino que sus resoluciones deben dictarse apreciando la prueba de acuerdo con las normas procesales.

Por tanto, el sistema de la prueba tasada es aquel que consistía en el establecimiento de ciertas reglas que de manera rígida asignaba un determinado resultado a los medios de prueba en sentido formal que se utilizaban en el proceso, donde el juzgador en el momento de apreciar los elementos de prueba, queda sometido a una serie de reglas abstractas preestablecidas por el legislador.

Según *Iglesias* (1995, pág. 44) en este sistema es el legislador el que, partiendo de supuestos determinados, fija de modo abstracto la manera de apreciar determinados elementos de decisión, separando ésta operación lógica de aquellas que el juez debía realizar libremente por su cuenta.

David Echeandía (2000) refiere que este sistema sujeta *"al juez a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión que forzosamente debe aceptar en presencia o por la ausencia de determinados medios de prueba"*.

Las desventajas que tiene este sistema según David Echeandía son de tres tipos:

a) Mecaniza o automatiza al Juez, impidiendo que forme un criterio personal, y obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado;

b) Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, no permite la búsqueda de la verdad real;

c) Genera un divorcio entre la justicia y la sentencia, ya que se otorga preeminencia a fórmulas abstractas en deterioro de la función primordial del derecho de realizar la armonía social mediante una solución que responda a la realidad y que haga justicia.

1.5.2 Sana Crítica

En el Proceso del trabajo Nicaragüense el método de valoración de la prueba es el sistema de la “Sana Crítica”, que no es otra cosa que la apreciación que el juzgador hace de la prueba, en conciencia, a la luz de la sana crítica, sin sujetarse a la graduación de las pruebas llevadas al proceso, como se hace en el derecho común.

Según el artículo 53 CPTSS establece que: *“La autoridad judicial no estará sujeta a la tasación legal de pruebas, 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. Sin embargo, cuando la Ley exija determinada solemnidad ad substantiamactus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

En todo caso, en la parte motivada de la sentencia la autoridad judicial indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento; y

No deberá admitirse prueba alguna obtenida de manera ilícita; tampoco la que haya de considerarse impertinente por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso; ni por inútiles, aquellas pruebas que según reglas y criterios razonables y seguros, en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos”.

El Tribunal de Apelaciones de Managua ha dejado sentado este mismo criterio en varias sentencias de las cuales se cita la siguiente: SENTENCIA No. 79 - EXP. # 70. /Año 1997.- PAGO.- JOSÉ ARIEL SALINAS TALAVERA.- VS. JULIO JOSÉ GARCÍA.

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

La sana crítica es la operación intelectual realizada por el juez y destinada a la correcta apreciación del resultado de las pruebas judiciales, ejecutada con sinceridad y buena fe. Ha sido definida como "la lógica interpretativa y el común sentir de las gentes" y como la combinación de criterios lógicos y de experiencia que debe aplicar el juzgador.

En otras palabras, la sana crítica es el método de apreciación de la prueba, donde el juez la valorará de acuerdo a la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados (Montero Aroca, págs. 278-279).

Las reglas de la sana crítica no constituyen un sistema probatorio distinto de los que tradicionalmente se han venido reconociendo. Se trata más bien de un instrumento que el juez está obligado lógicamente a utilizar para la valoración de las pruebas en las únicas circunstancias en que se encuentra en condiciones de hacerlo, esto es, cuando la legislación no lo sujeta a un criterio predeterminado.

El principio exige que el juez motive y argumente sus decisiones. Dado que se aplica exclusivamente en aquellos casos en los que el legislador ha entregado al juez el poder de valorizar libremente dicho resultado, se opone, en este sentido, al concepto de prueba legal o tasada, donde es la Ley la que fija el valor de la prueba (Montero Aroca, págs. 278-279).

La sana crítica vendría a ser un camino intermedio entre el sistema de tasación legal y el de persuasión moral. Es, sin embargo, un sistema más libre de valoración pero con limitaciones para el juez ya que debe expresar las razones de su conclusión. Se dice que la sana crítica es “sana” porque es un proceso acucioso, imparcial y orientado con los datos científicos y morales pertinentes (Montero Aroca, págs. 278-279).

Se trata de analizar la prueba críticamente, en relación a su idoneidad y pertinencia, pero con criterios racionales de lógica y cordura. Los hechos concretos y las pruebas tangibles son la materia prima del sistema de valoración de la sana crítica (Montero Aroca, págs. 278-279).

1.5.2.1 Origen de la Sana Crítica

La sana crítica como criterio de valoración de la prueba tiene sus orígenes en los artículos 147 y 148 del Reglamento del Consejo Real Español, el cual establecía que *“el Consejo debía apreciar según las reglas de la sana crítica las circunstancias conducentes a corroborar o disminuir la fuerza probatoria de las declaraciones”*.

Lo que hoy entendemos como “sana crítica”, para Vicente y Cervantes (1856, pág. 225), al estudiar sus orígenes la expone como “sana filosofía”, “crítica racional” o, en efecto, “sana crítica”, lo que pudiera entenderse, entonces, como términos etimológicamente equivalentes.

1.5.2.2 La Sana Crítica según la Doctrina

Según RolandArazi (1991, pág. 89 y ss.), la sana crítica es el arte de juzgar atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error; mediante la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad, ciencias, artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer, con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se produce en el proceso.

La sana crítica como lo expresa Montero Aroca (2002, pág. 278-279), no es más que el “razonar humano” que corresponde “a la lógica interpretativa y el común sentir de las gentes”

Couture (1979, pág. 259) enseña que las reglas de la sana crítica configuran una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción, sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la última, configura una feliz fórmula de regular la actividad intelectual del juez frente a la prueba.

Para Couture (1979, pág. 259) la sana crítica es lógica y experiencia. Apunta el autor que la corrección lógica no basta para convalidar la sentencia, porque la elaboración del juez puede ser correcta en sentido lógico formal y sin embargo la sentencia ser errónea, si han sido erróneamente elegidas las premisas o algunas de ellas. Es experiencia, porque las máximas de experiencia contribuyen tanto como los principios lógicos a la valoración de la prueba, pues el juez no es una máquina de razonar, sino, esencialmente un hombre que toma conocimiento del mundo que lo rodea y le conoce a través de sus procesos sensibles e intelectuales.

A colación de esta definición debe tenerse presente que las reglas de la lógica son de carácter permanente y las reglas de la experiencia son variables en función del tiempo y del espacio

a. Las reglas de la lógica

Sustentan la validez formal del juicio de valor contenido en la resolución que emita el Juez, permiten evaluar si el razonamiento es formalmente correcto, es decir, si no se ha transgredido alguna ley del pensar.

Sobre el particular Juan Monroy (1996) indica que se clasifica la lógica en analítica y dialéctica, la primera plantea que es un razonamiento, partiendo de afirmaciones necesariamente verdaderas se llega a conclusiones que también deben ser verdaderas. Sobre la segunda este autor precisa que estudia aquellos métodos que conducen el razonamiento en las discusiones o controversias, buscando persuadir, convencer o cuestionar la afirmación sostenida por el contrario.

Las reglas básicas que a continuación se exponen son conocidas como principios, así tenemos:

✓ El Principio de Contradicción

El cual nos dice que no se puede afirmar y negar una misma cosa respecto de algo al mismo tiempo. Se trata entonces, que dos enunciados que se oponen contradictoriamente no pueden ser ambos a la vez verdaderos.

✓ El Principio del tercio excluido

El mismo establece que dos proposiciones que se oponen contradictoriamente no pueden ser ambas falsas. Así tenemos que "si es verdadero que X es A, es falso que X sea no A. Entonces se sostiene la verdad de una proposición y la falsedad de la otra proposición.

✓ Principio de identidad

Mixan Mass (1998) sobre este principio dice: *"En el proceso de raciocinio preciso todo concepto y juicio debe ser idéntico a sí mismo. Es, pues, inadmisibles cambiar arbitrariamente una idea por otra, de hacerlo, se incurre en "suplantación de concepto o de suplantación de tesis".*

✓ Principio de razón suficiente

El mismo es enunciado de la siguiente manera: *"nada es sin que haya una razón para que sea o sin que haya una razón que explique que sea".* Esto es. "Ningún hecho puede ser verdadero o existente y ninguna enunciación verdadera sin que haya una razón suficiente para que sea así y no de otro modo".

b. Las reglas de la experiencia

Según Paul Paredes (2000) son el "*número de conclusiones extraídas de una serie de percepciones singulares pertenecientes a los más variados campos del conocimiento humano, tomadas por el juez como suficientes para asignar un cierto valor a los medios probatorios. Son reglas contingentes, variables en el tiempo y en el espacio, y están encaminadas a argumentar el valor probatorio asignado a cada medio probatorio en particular como, primordialmente, a su conjunto*".

Para David Echeandía (2000), las reglas de la experiencia precisa que no son objeto de prueba judicial, "sino reglas para orientar el criterio del juzgador directamente (cuando son de conocimiento general y no requieren, por lo tanto, que se les explique, ni que se dictamine si tiene aplicación al caso concreto) o indirectamente a través de las explicaciones que le den los expertos o peritos que conceptúan sobre los hechos del proceso (cuando se requieren conocimientos especiales). Es decir, esas reglas o máximas, le sirven al juez para rechazar las afirmaciones del testigo, o la confesión de la parte, o lo relatado en un documento, o las conclusiones que se pretende obtener de los indicios, cuando advierte que hay contradicción con ellas, ya porque las conozca y sean comunes, o porque se las suministre el perito técnico".

A manera de ejemplo de regla de experiencia tenemos al comportamiento de las partes en el proceso, en tanto la falta a los deberes de veracidad, lealtad, buena fe y probidad es razón o argumento en contra de la parte infractora y a favor de la otra parte, pues se entiende que dicha transgresión se produce ante la necesidad de ocultar la verdad de los hechos que son desfavorables al infractor.

1.5.3 Libre Convicción

Este sistema también es conocido como el sistema de apreciación razonada, libre convicción o de la prueba racional. El sistema no autoriza al Juez a valorar arbitrariamente, sino que por el contrario, le exige que determine el valor de las pruebas haciendo *un análisis razonado de ellas*, siguiendo las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano.

Y como consecuencia de esto, le exige al Juez que funde sus sentencias y exprese las razones por las cuales concede o no eficacia probatoria a una prueba.

Las diferencias entre el sistema de las "pruebas legales" y el de la "sana crítica" son claras: en el primero, la valoración de las pruebas es hecha por el legislador en la ley y el Juez carece de libertad para valorar; en el segundo, la valoración la hace el Juez, éste tiene libertad para valorar pero con limitaciones.

Para Seco (2009, pág. 30) significa que el juez tiene el libre criterio a la hora de valorar una prueba, puede admitirla, o desistir de ella, esto es relativo a lo de la pertinencia, de la prueba y basada en la ley.

Al respecto Carrión Lugo (2000) nos dice que en este sistema *"el juzgador tiene libertad para apreciar las pruebas actuadas de acuerdo a las reglas de la lógica, a las reglas de la experiencia, a su propio criterio racional de apreciación, a su observación crítica, a sus propios conocimientos psicológicos y alejado, naturalmente, de la arbitrariedad"*.

De su lado, Paul Paredes (2000) indica que: *"El sistema de la libre apreciación es aquel por el cual el juez mide la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, guiado por las reglas de la sana crítica, auto conformando su propia convicción que le permita sentar por ocurridos los hechos que representan los medios de prueba"*.

Según David Echeandía (2000) es *"el proceso moderno, debe ser oral, aunque con ciertas restricciones como la demanda; inquisitivo para que el juez investigue oficiosamente la verdad, y con libertad de apreciar el valor de convicción de las pruebas según las reglas de la sana crítica basadas en los principios de la psicología y la lógica y las máximas generales de la experiencia, quedando sujeto únicamente a las formalidades que la leyes materiales contemplan ad substantiam actus, o sea solemnidades necesarias para la existencia o validez de ciertos actos o contratos"*.

La aplicación de este sistema va de la mano con la motivación de la sentencia, pues en la parte considerativa de la misma debe figurar el proceso de convicción o certeza que las pruebas han creado en el Juez, pues con ello se observaran los principios del debido proceso y del derecho de defensa. Asimismo, se evita incurrir en la arbitrariedad.

Este es el sistema que tiene aceptación y reconocimiento por parte de la doctrina, así David Echeandía nos dice: *"Para que triunfe la verdad, para que se obtenga el fin de interés público del proceso y no sea éste una aventura incierta cuyo resultado dependa de la habilidad de los abogados litigantes, es indispensable que, además de la libres apreciación de las pruebas, el juez siempre disponga de facultades inquisitivas para allegar las que, conforme su leal saber y entender, considere convenientes al esclarecimiento de los hechos que las partes alegan (afirman o niegan). Sólo así se obtendrá la igualdad de las partes en el proceso y la verdadera democracia en la justicia"*.

1.6 Principios Generales de la Prueba

Para que la prueba cumpla su fin es necesario reunir ciertos principios, sin perjuicio de los requisitos especiales para cada medio de prueba en particular, entre éstos se encuentran:

1.6.1 Principio de Legalidad y Licitud

1.6.2 Principio de Objetividad

1.6.3 Principio de Relevancia

1.6.4 Principio de Pertinencia

1.6.5 Principio de Suficiencia

1.6.6 Principio de Oralidad

1.6.1 Legalidad y Licitud

Si la prueba es necesaria para el proceso, debe tener eficacia jurídica para llevarle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos que sirven de presupuesto a las normas aplicables al litigio. No se concibe la institución de la prueba Judicial sin esa eficacia jurídica reconocida por la ley, cualquiera que sea el sistema de valoración y de aportación de los medios al proceso, pues este principio no significa que se regule su grado de persuasión, sino que el juez, libre o vinculado por la norma, debe considerar la prueba como el medio aceptado por el legislador, para llegar a una conclusión sobre la existencia y las modalidades de los hechos afirmados o investigados (David Echandia 1981, pág. 33).

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

Existe el caso de la prueba anticipada en el nuevo proceso del trabajo, el artículo 80 CPTSS establece tres situaciones cuando la prueba anticipada puede ser válida en el proceso, tales como:

- 1. Las partes podrán solicitar en la demanda o en escrito posterior, presentado hasta diez días antes de la fecha señalada para la audiencia de juicio, la práctica anticipada de alguna prueba 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;*
- 2. También podrá solicitarse la práctica anticipada de pruebas documentales cuya realización en el juicio pueda presentar graves dificultades, debiendo justificarse cumplidamente los motivos de esa solicitud que será resuelta en todo caso por el órgano jurisdiccional con anterioridad a la celebración de la audiencia de juicio; y*

3. *La práctica de esta prueba se sustanciará ante la autoridad judicial por el trámite de audiencia.*

En el nuevo proceso del trabajo nicaragüense queda claramente establecido el mecanismo de la prueba anticipada, sus condiciones y formalidades para ser correctamente incorporadas al proceso y por lo tanto aceptada, tales como: la necesidad de ser presentadas en la demanda o posterior siempre y cuando con diez días de antelación, da la opción de practicarse con aquellas pruebas documentales.

1.6.2 Objetiva

La prueba debe rendirse ante el juez de la causa o por su requisitoria: Toda prueba debe ser rendida ante el juez de la causa, excepto cuando la prueba es practicada por otro juez a pedimento o requisitoria del juez del proceso. Esto se produce cuando debe realizarse una diligencia de prueba fuera del asiento del juez de la causa, por lo cual este pide auxilio al juez del lugar donde va practicarse.

1.6.3 Relevancia

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

1.6.4 Pertinencia

Para David Echandia (1981, pág. 42) significa *"que el tiempo y el trabajo de los funcionarios judiciales y de las partes en la etapa probatoria del proceso no deben perderse en la recepción de Medios de Prueba que por sí mismos o por su contenido no sirvan en absoluto para los fines propuestos y aparezcan claramente improcedentes o*

inidóneos. De esa manera, se contribuye a la concentración y a la eficacia procesal de la prueba".

De conformidad con el artículo 4 del CPTSS que estipula que para lo no previsto en dicho código se tendrá como derecho supletorio el Código de Procedimiento Civil siempre y cuando éstos no contradigan la letra, los principios y el espíritu de éste, por lo tanto, se señala en el artículo 1082 Pr, que las pruebas deben ser pertinentes, centradas en el asunto que se discute, tanto en lo principal como en los incidentes y en las circunstancias importantes.

La pertinencia consiste en la necesaria relación que debe haber entre la prueba propuesta y los hechos que se debaten. La prueba propuesta solo puede recaer sobre hechos que han sido propuestos en la demanda o en la contestación, de lo contrario sería impertinente. La falta de observancia de este requisito faculta al juez a repeler de oficio la Prueba que estime impertinente (artículo 1083 Pr).

1.6.5 Suficiencia

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

1.6.6 Principio de Oralidad

La oralidad del proceso es una proposición de Chiovenda, ampliada por sus discípulos en el ámbito del derecho procesal. Esto facilita la inmediatez del juez, el conocimiento directo de la prueba así como la concentración de los actos judiciales necesarios para una rápida administración de justicia en materia laboral (Alfredo Montoya Melgar, 1990, pág. 304).

El principio de la oralidad o más exactamente de predominio de la oralidad, pues pese a él los aspectos escriturarios no faltan en el proceso, se contraponen al principio de formalización escrita predominante en el proceso civil tradicional, y pretende

simultáneamente la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes, la facilitación al juez del conocimiento de alegaciones y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones, como es lógico, se documente en acta (Montoya Melgar, 1990, pág. 304).

Couture (1981, pág. 199) señala que este principio de oralidad surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan a viva voz, normalmente en audiencias, y reduciendo las piezas escritas a los estrictamente indispensables. En todos los procesos y en los del trabajo en particular, es conveniente la oralidad del juicio, ya que así los jueces pueden obtener una impresión más viva del conflicto, sortear obstáculos con mayor facilidad y percibir con rapidez las falsedades, así se eliminaría el papeleo y las dilaciones fatigosas de lecturas interminables que atentan con la celeridad.

Principios relacionados con la oralidad

- a. Concentración
- b. Inmediación

El procesalista Aristides Rengel-Romberg (1995, pág.179), destaca que la estructura oral de un proceso, depende también de la vigencia de la concentración y la inmediación procesales, como principios fundamentales, los cuales forman los tres términos de un trinomio único, Chiovenda (1949, pág. 88) relaciono directamente estos principios y al efecto señala decir oralidad, es decir, concentración o continuado, es decir, debe continuar todas las audiencias necesarias hasta su terminación y la sentencia debe ser dictada inmediatamente después de él, para lo útil de la observación no se pierda.

1.7 Tipos de Medios de Prueba en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Según el artículo 53 núm. 2 del CPTSS expresa: *"No deberá admitirse prueba alguna obtenida de manera ilícita; tampoco la que haya de considerarse impertinente por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso; ni por inútiles, aquellas pruebas que según reglas y criterios razonables y seguros, en ningún caso puedan contribuir a esclarecer los hechos controvertidos"*.

Es decir que son admisibles en el proceso todos los Medios de Prueba que guarden relación con la pretensión, siempre y cuando no sean contrarios a la moral del derecho, licitud procesal e inútiles.

El artículo 56 del CPTSS, expresa los medios de prueba que pueden ser admitidos por la autoridad judicial siendo éstos:

1.7.1 Prueba Documental

1.7.2 Declaración de Partes

1.7.3 Prueba Testifical

1.7.4 Inspección Judicial

1.7.5 Dictamen de Peritos

1.7.6 Medios Científicos, Tecnológicos o Electrónicos

1.7.7 Cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes.

Es necesario aclarar que el nuevo proceso del trabajo deja una puerta abierta referente a los medios de pruebas que serán presentados en el proceso judicial, dejando a opción de las partes presentar cualquier otro medio de prueba siempre que sea lucrativo al proceso, es decir, que se rija en base a las disposiciones generales de la

prueba (art 51-53 CPTSS), entre estas disposiciones están: medios de prueba que guarden relación con la pretensión, medios sujetos a la moral, útiles, lícitos todo esto para lograr certeza en el juez de su pretensión y así obtener un fallo favorable.

1.7.1 Prueba Documental

En un sentido general, "es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento", por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso. Eduardo Pallares afirma, que "el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible" (Pallares, 1960, págs. 236-237).

Se considera Prueba Documental los contratos de trabajos, instrumentos públicos (ejemplo escrituras públicas), certificaciones, planillas, colillas del Instituto Nicaragüense de seguridad Social, libros o expediente de la empresa o del sindicato, tarjeteros, impresos, copias, planos, dibujos, fotografías,, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas telegramas, radiogramas, fax, soportes de correo electrónico y en general todo objeto que proporciones información directa y cierta sobre cualquier hecho (artículo 57 numeral 1 CPTSS).

1.7.1.2 Exhibición de documentos

Se puede afirmar que la exhibición de documentos no es sino un mecanismo

probatorio, que faculta a la parte que no dispone de un determinado documento, en el cual tiene algún interés probatorio, solicite a su tenedor, o sea la otra parte, lo aporte al proceso, posibilitando de esta manera su valoración por el Juez (artículo 57 numeral 2 parte in fine del CPTSS).

1.7.1.3 Valoración de la Prueba Documental

Los documentos públicos, documentos privados reconocido o no impugnados harán plena prueba, siendo también las fotocopias no impugnadas tendrán el mismo valor, si se impugna su valor probatorio se determinara mediante cotejo con el original (artículo 58 CPTSS).

1.7.2 Declaración de Parte

Debe entenderse como la confesión, el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican (Suck, 2001, pág. 109).

Con lo prescrito en el artículo 95 del CPTSS la autoridad tomará públicamente al declarante, su declaración a preguntas que efectuó la parte contraria, las cuales deberá estar referidas a los hechos debatidos que no hayan merecido conformidad; la contra parte podrá objetar la formulación de la pregunta y la autoridad judicial resolverá de inmediato. La autoridad judicial podrá formular si lo considera la presentación de los testigos de cada parte, la que podrá ofrecer la declaración hasta tres testigos por cada uno de los hechos sujetos a prueba.

1.7.3 Prueba Testifical

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal. Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos, por medio de los sentidos (Suck, 2001, pág. 115).

Las partes no pueden ser testigos por su interés en el juicio. El desahogo de esta prueba está supeditado a la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio.

1.7.4 Inspección Judicial

La inspección judicial es una prueba real y directa, real porque recae sobre cosas, y una prueba directa porque el Juez la aprecia directa e inmediatamente por sus sentidos, de manera que es la percepción sensorial la que forma en el ánimo del juez la convicción acerca de los hechos que se quieren probar (Erick, 2011, pág. 8).

Este medio de prueba se emplea cuando para el esclarecimiento y apreciación de los hechos sea necesario que el juez examine por sí mismo y sin intermediación, algún sitio o la cosa litigiosa para formarse una idea exacta, cabal y perfecta del asunto, y quedar así totalmente instruido para dictar su fallo, para llevar a efecto la Inspección Judicial el juez deberá señalar con tres días de anticipación el día y la hora en que se practicara dicha inspección (artículo 1255 Pr).

Pueden asistir a la inspección judicial, las partes, y sus abogados representantes, procuradores o auxiliares que hubieren asistido a la audiencia del juicio y cuando el órgano judicial lo considere conveniente, también los peritos todo a lo prescripto por el artículo 64 núm. 2 CPTSS.

1.7.4.1 Procedimiento de la inspección del juez

Como regla general, esta prueba debe proponerse y evacuarse dentro de la estación probatoria, sin embargo, es posible que de manera excepcional se pueda proponer y recibir en cualquier estado del juicio antes de la citación para sentencia, siempre y cuando el juez de la causa la considere necesaria para quedar instruido del asunto (Erick, 2011, pág. 8).

El examen del reconocimiento judicial será de acuerdo a la sana crítica, valorando así el juez el objeto del reconocimiento que comprueba su realidad física según el artículo 66 CPTSS.

1.7.5 Dictamen de peritos

Los peritos son personas con conocimientos especializados de carácter práctico, artístico o científico, que son llamados al proceso para aportar los conocimientos y experiencia que el juez no tiene y no está obligado a tener, y para facilitar la percepción y apreciación de hechos concretos objeto de debate (Erick, 2011, pág. 9).

De conformidad al artículo 67 de CPTSS son propuestos los peritos cuando se requiera la valoración o esclarecimiento de determinados hechos sobre los cuales se hace necesario el conocimiento de un especialista en materia objeto de peritaje, para lo cual la parte interesada propondrá oportunamente este medio de prueba y expresara con claridad y precisión sobre que recaerá el conocimiento pericial.

Los dictámenes rendidos por los peritos serán valorados por la autoridad judicial según las reglas de la sana crítica. Al igual que dichos informes será aportados para ser unido a las actuaciones al inicio de la fase de la prueba junto a la documental de conformidad al artículo 98 CPTSS parte in fine.

1.7.6 Medios Científicos, Tecnológicos o Electrónicos

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

Son considerados medios científicos los siguientes en base a lo que establece el artículo 69 del CPTSS como lo es el análisis hematológico o bacteriológico y sus copias cuando se acompañen su interpretación; soportes video gráficos, registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidas, medios de reproducción de sonidos, de imagen, de palabra, archivos informáticos y cualquier otro avance tecnológico pertinente al criterio judicial, obtenidos lícitamente.

1.7.7 Cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes

Este inciso del artículo 56 permite afirmar que los medios de prueba no están limitados, y que por el contrario, es posible aceptar otro medio siempre y cuando éste proporcione certeza sobre los hechos relevantes, es decir, sobre las pretensiones en el conflicto.

Al respecto, es necesario comentar que el nuevo CPTSS no alude ningún medio de prueba referente a esta categoría, sin embargo existen un sin número de medios de prueba que pueden reunir los criterios para estar entre esta categoría, para sintetizar el estudio se tomará en cuenta únicamente las PRESUNCIONES, utilizando como derecho supletorio según lo establece el CPTSS en su artículo 4, el Pr para desarrollar este medio de prueba.

Las Presunciones son el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido (Suck, 2001, págs. 132-133).

1.7.7.1 Concepto de Presunciones

De acuerdo al artículo 1379 Pr. *“es la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera es llamada legal y la segunda humana”*.

Formando un análisis del concepto escrito, se puede decir que la presunción, conlleva a que el juez deduzca de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La presunción legal existe:

1. Cuando la ley lo establece expresamente
2. Cuando la consecuencia es inmediata y directamente de la ley (artículo 1380 Pr).

No se admite prueba en contrario, la persona sólo está obligada a probar el hecho en que se funda la presunción (artículo 1382 y ss. Pr).

La presunción humana se admite cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia necesaria o infalible de aquel.

A través de esta presunción no se pueden probar actos que según ley deben constar por escrito, es admisible la prueba en contrario, debe de reunir dos criterio tales como: grave y precisa, es decir, digna de ser aceptada por una persona de buen criterio y que el hecho probado sea antecedente del que se quiere probar (artículo 1387 y ss. Pr).

1.8 El papel del tribunal y las partes en la recolección y presentación de la prueba en el litigio del trabajo Nicaragüense

La iniciativa de las partes en la presentación de prueba es también muy importante, pero no puede ser considerada suficiente para asegurar que se alcance efectivamente la verdad de los hechos. No hay duda de que las partes tienen un fuerte interés en presentar toda la prueba que esté a su alcance, a los efectos de cumplir con la carga de la prueba que tienen en relación con los hechos que han sentado como bases de sus pretensiones y defensas. Sin perjuicio de ello, la iniciativa de las partes puede no ser suficiente para conducir al tribunal al hallazgo de la verdad de todos los hechos relevantes (Valdivia, 2003, págs. 205-213).

Por una parte, no se puede esperar que las partes jueguen un papel cooperativo dirigido al descubrimiento desinteresado y objetivo de la verdad, en realidad, practican un tipo muy diferente de juego de sumatoria cero con el objeto de ganar su caso a cualquier costo, y desde luego si es necesario al costo de la verdad. En contra de una extendida opinión, nada asegura que el choque libre de las actividades probatorias en competencia de las partes hará por sí solo que el tribunal encuentre la verdad. De hecho, nadie puede razonablemente suponer que la verdad se encuentre, por definición, “contenida” en las aseveraciones de las partes, y que ella se verá develada únicamente en virtud de su afán competitivo. Más aún, las partes pueden tener intereses unidos en no desarrollar, respecto de los hechos relevantes, un análisis

completo o una prueba global, o incluso más, pueden tenerlo en esconder algunos hechos de los ojos del tribunal (Valdivia, 2003, pp. 205-213).

Por otra parte, a menudo los litigantes no están en condiciones iguales o, al menos, comparables desde el punto de vista cultural y económico, los recursos de una parte pueden ser limitados, y su inversión en la producción de prueba puede no encontrarse equilibrada con la inversión de la otra. En otros términos, puede haber una parte “débil” (el trabajador, el consumidor, el pobre), que no está capacitada para realizar un uso efectivo de sus derechos procesales y, en particular, de su derecho a la prueba. En los sistemas que confían sólo en la iniciativa de las partes, el desequilibrio de las posiciones procesales de las partes puede impedir seriamente la producción de toda la prueba relevante, imposibilitar el descubrimiento de la verdad y, por lo tanto, la corrección de la decisión final. El peligro concreto es que la “verdad” sea determinada por el poder de una parte más fuerte, más que por la ponderación justa de toda la prueba relevante (Valdivia, 2003, págs. 205-213).

1.9 Derecho Comparado entre el Código Procesal del Trabajo de Nicaragua y la Ley Procesal del Trabajo de Perú

La nueva Ley Procesal del Trabajo en Perú constituye un instrumento jurídico de orden procesal que busca mejorar el sistema de la administración de justicia en materia laboral, cuya finalidad es lograr un eficiente acceso a la justicia.

Al igual que el Código Procesal del Trabajo de Nicaragua, este código busca una regulación sencilla y rápida para los procesos, permitiendo así una mayor celeridad, simplicidad y sistematización en los procesos judiciales.

La ley Procesal del Trabajo de Perú tiene como primera **disposición complementarias u supletoria**, en lo no previsto por la ley, las normas del código procesal civil por lo cual nos remitiremos al mismo.

Aspecto	Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua	Ley Procesal del Trabajo de Perú	Observaciones
Medios de Prueba	<p>Art. 56 Medios de prueba</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 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 	<p>Art. 22 Prueba de oficio. Art. 25 Declaración de parte. Art. 26 Declaración de testigos. Art. 27 Exhibición de planillas. Art. 28 Pericia Art. 29 Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes</p>	<p>La ley del trabajo de Perú limita los medios de prueba y estos no regula los medios científicos, tecnológicos y electrónicos que por su parte el CPTSS lo regula, dejando una puerta abierta a las partes para que presenten otras pruebas que guarden relación con los hechos sujeto a prueba.</p>
Prueba Testifical	<p>Art. 62 Declaración de testigos. La declaración de los testigos será recibida bajo promesa de decir verdad y con la advertencia de las consecuencias por falso testimonio. Se prestará verbalmente y sin sujeción a interrogatorios escritos. Las preguntas y repreguntas deberán ser formuladas de manera sencilla</p>	<p>Art. 26º.- Declaración de testigos. Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda. El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber</p>	<p>En la LPT de Perú permite que cualquiera de los trabajadores actúe en calidad de testigo ante un conflicto laboral, siempre y cuando compruebe su asistencia al empleador por medio</p>

	<p>y observando la forma prevista en la presente Ley, así mismo desprovistas de formulaciones sugestivas para el testigo quien deberá dar razón de su dicho; deben ceñirse a los hechos objetos del debate. La autoridad judicial, podrá formular las preguntas que considere apropiadas para establecer la verdad de los hechos.</p>	<p>ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.</p>	<p>de constancia brindada por el secretario del juzgado, al contrario del CPTSS que no articula algo con respecto a beneficiar o dar un respaldo al trabajador que actúa en calidad de testigo.</p>
<p>Valoración de la Prueba Testifical</p>	<p>Art. 63 Apreciación de la declaración Las autoridades judiciales valorarán la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica, tomando en consideración su conocimiento directo de los hechos y las circunstancias que en ellos concurren.</p>	<p>La LPT de Perú no hace referencia en cuanto a un sistema de valoración de la prueba por lo tanto se remite al supletorio, código procesal civil de Perú artículo 197 de la valoración de la prueba: todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.</p>	<p>De acuerdo a la definición que da el código procesal civil de Perú de la valoración de la prueba se entiende que ésta se rige a través de la sana crítica al igual que la ley No. 815 de Nicaragua.</p>

<p>Carga de la Prueba</p>	<p>Art. 54 Carga de la prueba 1. 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;</p>	<p>Art. 23 Carga de la prueba 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.</p>	<p>La carga de la prueba en ambos códigos le corresponde al que afirma como al que contradice las alegaciones aportadas por el primero.</p>
<p>Término de los Medios de Prueba</p>	<p>Art. 79 Num.1 Además de solicitarse en la demanda, 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. El órgano judicial accederá a esa previa petición si la estimare fundada, no exorbitante y además, relacionada con su objeto, pudiendo denegarla</p>	<p>Artículo 21º Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.</p>	<p>Son nulas aquellas pruebas ofrecidas extemporáneamente que no cumplan con los requisitos que conviene el CPTSS y la LPT de Perú.</p>

	<p>por estas causas, sin perjuicio de que sean de nuevo propuestas, admitidas y practicadas durante el juicio o acordarlas en diligencia final, una vez concluido el mismo; y Núm. 2. 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.</p>		
<p>Tacha de Testigos</p>	<p>Art. 97 numeral 4 No se admitirán incidentes de tacha de testigos, sin perjuicio de los argumentos de las partes sobre ella en la fase de conclusiones.</p>	<p>La LPT no refiere nada a la tacha de testigo por lo cual el código procesal civil de Perú en su artículo 300 Admisibilidad de la tacha y de la oposición.-Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos.</p>	<p>Sobre este particular el CPTSS difiere sobre la regulación de la tacha de testigo con la LPT que es regulada por su complemento supletorio el código procesal civil de Perú en donde sí se admite la tacha de testigos.</p>

<p>Número de Testigo</p>	<p>Art. 96 Práctica de la prueba testifical Evacuadas las pruebas anteriores, la autoridad judicial ordenará la presentación de los testigos de cada parte, las que podrán ofrecer la declaración de hasta tres testigos por cada uno de los hechos sujetos a prueba, la que deberá ser valorada en su pertinencia por la autoridad judicial.</p>	<p>El código Procesal Civil de Perú indica Art. 226. Número de testigos. Los litigantes pueden ofrecer hasta tres testigos para cada uno de los hechos controvertidos. En ningún caso el número de testigos de cada parte será más de seis.</p>	<p>La existencia de una limitación referente a la aportación de prueba en el código de Perú ya que esta permite tres testigos por cada hecho argumentando que no pueden ser más de seis; al contrario de CPTSS que no da limite.</p>
<p>Método del Interrogatorio</p>	<p>Art. 97 Modo de recibir la declaración de los testigos 1. Se recibirá primero 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 inmediateamente la decisión del caso. La parte contraria podrá realizar las repreguntas que estime pertinentes. La autoridad judicial deberá rechazar toda pregunta que denote intimidación,</p>	<p>Artículo 24º.- Forma de los interrogatorios El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula pre constituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar</p>	<p>El CPTSS articula el orden de cómo se da el interrogatorio de los testigos iniciando con los de la parte actora y posteriormente con la parte demandada, en cambio la LPT de Perú señala ciertas prohibiciones para el momento del interrogatorio; en ambos códigos el juez actúa como árbitro velando por el cumplimiento del debido proceso,</p>

	<p>amenaza o la pretensión de confundirlo o amedrentarlo o que no se ciña al objeto de los hechos debatidos;</p> <p>2. La autoridad judicial podrá formular a los testigos, las preguntas que considere necesarias para la averiguación de la realidad;</p>	<p>aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.</p>	<p>evitando preguntas que intimidan al testigo o también aclarando sus dudas por medio de su interrogatorio.</p>
--	---	---	--

Se puede decir que ambas legislaciones crearon un procedimiento del trabajo con el único fin de velar por el bien común, que si bien es cierto, ambas difieren en cuanto a procedimientos y algunos medios probatorios, buscan que el judicial fundamente sus decisiones en los mismos para encontrar la verdad respecto a aquellos puntos controvertidos, rigiéndose por la “Sana Critica”.

CAPITULO II

INCORPORACIÓN DE LA PRUEBA TESTIFICAL SEGÚN EL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA

Consideradas las generalidades de la prueba, conociendo que es prueba y que son medios de prueba; siendo el objeto de la prueba limitarse a guardar relación con las pretensiones controvertidas en el acto del juicio, se puede identificar en el presente capítulo las reglas que rigen la correcta incorporación de la Prueba Testifical según el Procedimiento del trabajo.

Antes de abordar la correcta incorporación de esta mencionada prueba en el proceso del trabajo, es necesario explicar algunos conceptos para llegar al tema objeto del presente estudio, todo para una mayor comprensión de la misma, como lo son: el proceso, el procedimiento, sus presupuestos, al igual que la diferencia entre proceso y procedimientos.

2.1 Conceptos de Proceso y Procedimiento

Según Piero Calamandrei (1962, Pág. 317): "Proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional".

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera la completa satisfacción del derecho declarado(Tena Suck, 2001, pág. 13).

Según Tena Suck (2001, pág. 13) para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible, que se denominan presupuestos del proceso siendo estos:

- a. El órgano jurisdiccional competente
- b. La petición del interesado, solicitando a la autoridad la solución del caso controvertido
- c. El acto formal de emplazamiento a la contraria, dándole a conocer los términos de la reclamación
- d. Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto

Calamandrei (1973, pág.21) refiere que la finalidad del proceso no es solamente la búsqueda de la verdad; la finalidad del proceso es algo más: es la justicia, de la cual la determinación de la verdad es solamente una premisa.

Se entiende por procedimiento según Carnelutti (citado por Escobar Fornos, 1998, pág. 495) como la suma de los actos que se realiza para la composición del litigio. Todos los actos deben ser concertados entre sí, hasta llegar a la conclusión del juicio, que es la sentencia. De igual forma señala que el procedimiento es la combinación de los diversos actos que se debe realizar para la solución de un litigio.

El procedimiento es el modo en que se va desarrollando el proceso, los trámites a los que están sujetos, la manera de sustanciarlo (Rojas Mendez, 2001, pág. 203).

2.2 Concepto de Prueba Testimonial

Cuando el testimonio emana de un tercero, estamos en presencia de la prueba testimonial o prueba de testigos. El testimonio es una manifestación del pensamiento. No se trata de crear, modificar o extinguir estados jurídicos sino simplemente de narrar al juez los hechos tal como fueron percibidos por el testigo.

Podemos conceptualizar la prueba testimonial, siguiendo las enseñanzas de David Echandia (págs. 297-328), afirmando que es un medio de prueba, consiste en la declaración representativa que una persona hace ante un juez con fines procesales sobre todo lo que sabe respecto de un hecho de cualquier naturaleza, se aduce que no es parte en el proceso.

2.2.1 ¿A quién se denomina Testigo?

El testigo es la persona capaz, extraña al juicio, que es llamada a declarar sobre hechos que han caído bajo el dominio de sus sentidos. Característica del testigo es ser extraño al proceso, para ser testigo en un juicio es suficiente con no tener la calidad de parte en un juicio, por ende debe tratarse de un sujeto extraño a la relación jurídica procesal. Se trata que el testigo sea una persona desinteresada en las resultados del pleito, pesa sobre el deber de ser veraz en sus dichos y también ser imparcial (Echandia, págs. 297-328).

El objetivo principal de este tipo de prueba es acreditar y justificar lo manifestado en la demanda y contestación.

Testigo es toda persona que en calidad de tercero, declara en un juicio sobre hechos debatidos, que es conocido por él y cuyos resultados no se encuentra vinculado con él.

Según el diccionario jurídico elemental del maestro Cabanellas (2008, pág. 313) la prueba testifical es aquella que se hace por medio de testigos, ósea, a través de interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído su relato a otros.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del Tribunal el hecho controvertido, mediante las circunstancias de modo, tiempo y lugar del acontecimiento materia de su declaración (Tena Suck, 2001, pág. 115).

2.2.2 ¿Quiénes pueden ser citados en calidad de testigos?

El CPTSS no establece quienes pueden ser citados en calidad de testigos, es por ello que el mismo Código establece que lo no previsto en él será supletorio el Código de Procedimiento Civil en lo que no contradiga la letra, los principios y el espíritu del Código Procesal del Trabajo (arto.4 CPTSS).

Recurrimos a la sentencia número 132 de las cuatro y treinta minutos de la tarde del día 23 de noviembre del año 1998, dictada por la Sala Civil y Laboral del Tribunal de Apelaciones de Occidente que señala:

“solo pueden ser testigo en juicio la persona capaz de responder con libertad y conocimientos de los hechos sobre lo que se interroga”.

Como ha de observarse, los hechos sobre los que debe declarar el testigo, deben ser percibidos directamente por éste, y por consiguiente carecen de eficacia las declaraciones que se fundamente en referencias, provengan estas de tercero o de las partes que la presentó; salvo el caso de las declaraciones de testigos idóneos que dan razón de sus dichos, refiriéndose a lo que oyeron otro si concurren las siguientes circunstancias nos referimos al artículo 1355 Pr, el cual establece:

1. “Nombrar a la persona a quienes oyeron lo que refieren; y que éstas sean cuando menos dos.
2. Que las personas citadas sean de buena fama y dignas de crédito; que hayan visto u oído como testigos presenciales los testigos declarantes; y que no puedan ser examinados; pues pudiendo serlo deberán declarar ellos mismos”.

Deben prestar declaración como testigo todos los que hayan tenido conocimiento de los hechos, sean trabajadores vigentes o no, trabajadores en vacaciones, o en días de descanso o licencias por maternidad, eso sí, no debe haber limitantes alguna a la condición de los testigos para que sea aceptada la prueba testimonial (Paredes, 1997, pág. 329).

2.2.3 ¿Puede servir de testigo de un trabajador sus compañeros de trabajo?

Si, en materia laboral en nada se opone a que sean presentados como testigos los propios compañeros de trabajo, la aportación del debate de un reporte o informe de un superior no descalifica por si solo a quien lo afirma para que pueda ser aportado como testigo, por cualquiera de las dos partes, quedando, desde luego, dentro de las facultades soberanas del juez apreciar la sinceridad o no de este testigo (Sentencia del 2 de abril de 1971, B.J, pág. 878).

Nada se opone en derecho a que los empleados y obreros de una empresa cualesquiera sean oídos válidamente como testigo en los litigios entre patronos de la empresa y sus trabajadores, quedando solo a la libre ponderación de los jueces,

teniendo en cuenta esa circunstancia, la apreciación y valoración de sus declaraciones (Sentencia del 14 de Noviembre de 1958, B.J.580, pág. 2550).

No obstante, existe un conflicto en cuanto a llevar de testigo a un compañero de trabajo, cuando éste aún se encuentra trabajando para el empleador que está siendo demandado porque el trabajador siente temor de recibir después represalias por parte de su empleador. Pero para ello existe el Principio de indemnidad, siendo este principio una garantía que cubre al trabajador de cualquier acción por parte de su empleador.

Esta garantía se encuentra formalmente consagrada en el artículo. 5. c) del Convenio número 158 de la OIT-Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y el cual contempla: *"Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes"*.

La garantía de indemnidad establece que cualquier acción del empresario que suponga una forma de represalia ante una queja o participación del trabajador en una reclamación frente a la empresa, debe ser calificada como nula, debemos entender cualquier acto en perjuicio del trabajador motivado por una reclamación de éste ya sea un cambio de puesto, una sanción, un despido, e incluso la no renovación de un contrato temporal. La nulidad de estos actos significa que no podrán tener ningún efecto, y así por ejemplo, en caso de despido, el trabajador deberá ser repuesto en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que venía prestando servicio, con pago de los salarios dejados de percibir desde el despido, y sin posibilidad de que la empresa pague una indemnización que la libere de la obligación de readmitirlo. Ahora bien, una vez que la empresa readmite al trabajador hay que tener en cuenta que es muy difícil rehacer la buena relación y que muchas veces el trabajador termina pactando su salida de la empresa.

Por tanto, la garantía de indemnidad es un derecho con carácter reparador ya que busca restituir en la integridad de su derecho al trabajador represaliado por el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, lo que enlaza con la

doctrina general sobre la nulidad de las medidas empresariales discriminatorias o lesivas de derechos fundamentales pero, por otro lado, la garantía de indemnidad tiene también una clara faceta preventiva, frente al uso de los poderes empresariales como instrumento de coacción para disuadir a los trabajadores al acceso a los jueces y tribunales; constituye un instrumento muy eficaz para ahuyentar en el ámbito de las relaciones laborales los miedos de los trabajadores a hacer valer los derechos que les asisten por la vía judicial por prevención a las represalias.

2.2.4 Comparación entre Testigo y Perito

Al respecto expone Tena Suck las diferencias que existe entre el Testigo y el Perito:

El testigo es *in facto*, en tanto que el perito es *post facto*, es decir, el primero declara sobre un hecho que presenció, y el segundo declara sobre las características de un hecho pretérito; sobre sucesos del pasado.

El testigo dice generalmente de palabra lo que vio, en tanto que el perito expone su criterio u opinión de la ciencia o arte respecto del hecho controvertido.

El testigo no es auxiliar de la justicia, en tanto que la naturaleza del perito así lo exige.

El testigo se concreta a decir lo que percibió con los sentidos, declara sobre los hechos que le constan, en tanto que el perito interpreta el hecho, ayudando al juzgador, a dilucidar lo controvertido.

El tribunal forzosamente debe analizar y valorar lo declarado por los testigos; en cambio puede, fundándose en razones de peso, no aceptar el peritaje; es decir, el tribunal no podrá rechazar las declaraciones de los testigos, en cambio puede omitir un dictamen pericial naturalmente razonando su determinación, por ser una prueba colegida de apreciación subjetiva (Tena Suck, 2001, pág. 127).

2.3 Características de la Prueba Testifical

La prueba testimonial se caracteriza por lo siguiente:

- Es un acto jurídico conscientemente ejecutado
- Es un acto procesal
- Es un medio de prueba
- Es una prueba indirecta y personal
- Es una prueba representativa de hechos
- Es histórica y narrativa de hechos, entendiéndose éstos en forma detallada o amplia
- Es una declaración específica
- Es constancia de lo que vio o presenció un tercero o la impresión de sus sentidos
- Se desahoga por una persona extraña al juicio(Tena Suck, 2001, pág. 115).

2.4 Criterios que debe reunir un testigo para testificar

Sobre este particular, el CPTSS no establece los criterios que debe reunir un testigo para comparecer en juicio en calidad de tal, en consecuencia, siempre debemos remitirnos como derecho supletorio el Código de Procedimiento Civil; conteniendo las disposiciones que rigen la capacidad para testificar.

En la práctica existen criterios para que la declaración del testigo surta efecto, entre las cuales están:

- Tener capacidad de ejercer libremente sus derechos
- No tener interés personal en el juicio
- Poseer cédula de identidad
- Tener conocimientos de los hechos o poseer idoneidad

- Ser promesado por la autoridad judicial
- No tener ningún parentesco con la persona en conflicto
- Si son varios testigos se requiere que sus declaraciones sean contestes

Así han declarado nuestros tribunales como es el caso del Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral, en Sentencia N°. 15 de las nueve y diez minutos de la mañana del día 19 de Septiembre del año 2000.

“se encuentra que en el proceso declararon dos testigos, los cuales fueron debidamente propuestos, aceptados y citados. Se presentaron ante la A-quo, rindieron su promesa, fueron debidamente interrogados, respondieron las preguntas y en las mismas dieron constancia de su dicho. En relación a esta prueba se citó a la parte contraria y no fueron impugnadas. Estos testigos fueron contestes entre sí y con lo afirmado por el actor. Ante todas estas circunstancias y elementos que se encuentran en esta prueba, la juez les dio credibilidad y fundamento sobre ello en su sentencia”.

También el Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral en Sentencia N°. 175 de las doce y treinta y cinco minutos de la tarde del día 4 de octubre del año 2002.

“La prueba testifical propuesta por cualquiera de las partes debe ser coherentes y contestes de tal manera de que si no resulta así pone en duda y debilita la prueba ofrecida”.

Al ofrecer un testigo debe indicarse, el hecho controvertido que conoce y sobre el que debe declarar. Solo declara sobre los hechos que afirmaron que conocen al ofrecerlo (Infanzon, 1997, pág. 329).

Debe tenerse presente que de manera general todas las personas son hábiles para testificar, salvo las excepciones establecidas por razones de impedimento, según el artículo 1313 del Código de Procedimiento Civil, el cual dice:

Tienen impedimento físico para ser testigos:

- El ciego, el sordo-mudo y el demente
- El que adolecente de enfermedad habitual que le impida el ejercicio de la razón

El artículo 1319 Pr señala que podrá el testigo menor de diez y seis años ser examinado, pero sin recibírsele promesa, con tal de que ya tenga juicio cabal y a falta de otros testigos; más su dicho solo producirá presunción, la que será calificada por la prudencia del juez.

Según el artículo 1316 Pr señala que no son testigos idóneos por falta de probidad:

1. El deudor alcanzado
2. El vago, sin ocupación u oficio conocido, con tal que no tenga rentas con que vivir; el ebrio habitual
3. El que haya sido declarado testigo falso, o falsificador de documentos, sello o moneda, o tenga auto de prisión por algunos de estos delitos
4. El que haya sido condenado por falso testimonio o soborno relaciones con los litigantes

El artículo 1317 Pr indica que no pueden ser testigo en determinados juicios, por sus relaciones con los litigantes:

1. Los ascendientes y descendientes
2. El cónyuge y los consanguíneos colaterales dentro del cuarto grado
3. Los socios en la cosa disputada
4. El abogado en los pleitos que defienden
5. El que vive a expensas o a sueldo del que lo representa
6. El enemigo capital
7. El guardador por el menor o incapacitado, y estos por aquellos, mientras no fueren aprobadas las cuentas de su administración

Todos los que no estén legalmente impedidos están obligados a declarar como testigos. Quienes sin causa legal que lo justifique se niegan a declarar podrán ser apremiados con multa, y si aun así se resisten, pueden ser conducidos por la fuerza pública, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal (Artículo 1327 Pr).

Ahora bien, con relación a la capacidad para testificar en materia laboral cabe la pregunta, **¿Es admisible la prueba rendida por un menor trabajador de 16 años?**

Según la legislación nicaragüense la mayoría de edad se alcanza a los veintiún años según el artículo 278 Código Civil de Nicaragua, no obstante, el artículo 131 C.T establece que la edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia se prohíbe el trabajo a menores de esa edad siempre y cuando se tenga el permiso de sus padres o de su representante legal, en consecuencia serían admisibles como testigo los trabajadores que tengan 14 años por permitírseles celebrar contratos de trabajo.

Por su parte, el artículo 22 C.T señala que son capaces para contratar en materia laboral, los mayores de dieciséis años de edad, consecuentemente, un trabajador de dieciséis años cumplidos puede ser parte en un contrato de trabajo, y ser oído como testigo. Esto quiere decir, que un adolescente trabajador de dieciséis años cumplidos no necesita del permiso de sus padres para laborar, por lo que es evidente que también puede ser testigo en un juicio.

Por otro lado, **¿Es admisible la prueba rendida por el menor de 16 años que no son trabajadores?**

La excepción legal para admitir la declaración testifical es porque la legislación laboral permite contratar en materia laboral a los mayores de 16 años de edad (artículo 22 C.T), el sujeto de una relación laboral se convierte en un testigo idóneo para declarar sobre los hechos de los que tengan conocimiento en un juicio de trabajo, si no es trabajador no puede ser admisible la prueba testifical.

2.5 Clases de Testigos

Los testigos judiciales son los que comparecen al proceso, y pueden ser testigos presenciales (si estuvieron presentes durante la realización de los hechos) y testigos de oídas (si tienen conocimiento de los hechos por haberlos oído de labios de las partes o de los testigos presenciales) (Erick, 2011, pág. 3).

El maestro procesalista nicaragüense Roberto Ortiz Urbina (pág. 353), nos enseña que *“constituye la testifical una declaración de ciencia y no de voluntad. Recae sobre apreciaciones de los sentidos: lo que se ve, lo que se oye”*.

Las declaraciones testificales pueden ser de dos clases en atención a la presencia o ausencia del testigo en el lugar de los hechos:

- *Presenciales*, ellos están en el lugar de los hechos de *visu et auditu*. Son los que físicamente perciben esos hechos: ven oyen.
- *De referencia*, estos conocen de los hechos porque se los cuentan, narran, hace saber el presencial. Estos no están en el lugar de los hechos, por ello su valor no puede ser igual a los presenciales.

La diferencia la marca el legislador al valorar cada una de esas declaraciones, bastan dos presenciales para acreditar el hecho, se exigen cuatro de referencia para tal acreditación (Urbina, pág. 353).

2.6 Admisibilidad de la Prueba Testifical

La prueba testifical es admisible con un máximo de hasta tres testigos por cada uno de los hechos sujetos a prueba, según al artículo 96 del CPTSS.

2.7 Modo de recibir la prueba testifical

En cuanto al juicio de trabajo, según el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el proceso judicial del trabajo es oral, por lo tanto, la prueba testifical se debe rendir de manera oral, sin escritos de preguntas y repreguntas, bajo promesa de decir la verdad y con la advertencia de las consecuencias por falso testimonio, basándose la autoridad judicial en la sana crítica.

Recordando que la carga de prueba corresponde al demandante, éste debe probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que funden o delimiten su pretensión (artículo 54 CPTSS).

Oídas las partes, la autoridad judicial recibirá la causa a prueba, se inicia la fase de la prueba proponiendo en primer lugar al demandante y seguidamente al demandado practicar las pruebas que precisen, admitiéndose únicamente las pruebas que se formulen y puedan practicarse en ese acto (artículo 91CPTSS).

La presentación de testigos se hará de la siguiente manera: primero 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. La parte contraria podrá realizar las repreguntas que estime pertinentes. 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 (artículo 97 núm. 1. CPTSS).

La autoridad judicial podrá formular a los testigos, las preguntas que considere necesarias para la averiguación de la realidad; Así mismo 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 (artículo 97 numeral 2, 3 CPTSS).

Los testigos están obligados contestar afirmativa o negativamente, sin embargo, podrán ampliar sus respuestas si el juez lo considera conveniente.

2.8 Desahogo de la Prueba Testifical

La ley establece que en base al “Principio de Concentración de Pruebas” se debe presentar en la demanda y en su contestación todas las pruebas que tuvieran a bien. En este momento se debe presentar un listado de testigos no habiendo necesidad de proporcionar interrogatorio atendiendo al “Principio de Oralidad”, puesto que el juez oralmente tiene que buscar la verdad, pero es preciso determinar en su escrito que pretende probar con cada deposición.

De conformidad al artículo 96 del CPTSS se podrá ofrecer la declaración de hasta tres testigos sobre cada uno de los hechos sujeto a prueba. En la práctica, en ciertas

ocasiones sucede que un mismo testigo que depone da fe de todos los hechos controvertidos, así por ejemplo, como puede ser posible que si el citado en calidad del personal fuese el portero de determinada empresa. Este solo conocerá de la entrada y salida del personal y no de los aspectos contables y laborales propia de la empresa.

El artículo 79 CPTSS señala el Aseguramiento y el anuncio de los medios de prueba, esto además de haberse solicitado en la demanda, en el cual, la parte interesada pedirá 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 y 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 (artículo 79 numeral 1-2 CPTSS).

Posteriormente se procede a promesar a los testigos, luego de explicar las consecuencias que traen consigo el falso testimonio. Su evacuación es en audiencia pública en presencia de la contraparte. La declaración de cada testigo constituye un acto unitario y no debe interrumpirse, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

2.9 Incorporación de la prueba testifical rendida fuera del periodo probatorio

Según el artículo 100 del CPTSS referente a las diligencias finales para mejor proveer, 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 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.

CAPITULO III

LAS TÉCNICAS DE ORALIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DEL TRABAJO

En el primero capítulo se estudió la oralidad como un principio rector del juicio del trabajo, por ello es necesario referirse a las técnicas de oralidad presentes en éste que permiten una adecuada incorporación de la prueba testifical objeto del presente estudio.

3.1 La Oralidad y los Sujetos de la Relación Procesal

Al respecto Josa Gutiérrez (2010, pág. 17) expone las técnicas de Oralidad aplicadas al nuevo proceso del trabajo de Nicaragua:

3.1.1 Alcance y Efectividad de la Oralidad

El verdadero alcance y efectividad del proceso depende en gran medida de la preparación técnica de los funcionarios judiciales y de los abogados postulantes, unos para dirigir las audiencias y los otros para intervenir en las mismas. Para ello, es preciso que desarrollen habilidades y destrezas propias de los sistemas con tradición oral diferentes adaptables a la sencillez y especialidad del proceso del trabajo.

Esa preparación técnica, implica dominio en el uso de la palabra hablada, así pues, al juez como director de la audiencia y controlador de la actuación de las partes en la misma y a las partes en ser eficaces en sus intervenciones, capaces de persuadir y convencer al juez de su pretensión.

3.1.2 El Juez y la Oralidad

La oralidad entendida no solo como un principio procedimental sino como manera de hacer y de ser del Juez, se convierte en un nuevo paradigma de las actuaciones jurisdiccionales que reclaman de los jueces un comportamiento especialmente diligente que no se agota solo en la necesidad de adecuación de la respuesta técnica.

Esta visión de la oralidad trae como consecuencia exigencias derivadas de la posición constitucional que ocupa el juez en la resolución de los conflictos. El juez, debe decidir explicando las razones de su decisión, justificando la lección de la consecuencia jurídica sobre la base de los hechos declarados probados. Para ello, el juez no solo tiene que validar y valorar razonablemente la carga acreditativa de cada uno de los Medios de Prueba, exteriorizándolo en la resolución, sino que, además, está obligado a controlar personalmente la producción probatoria.

La capacidad de comunicación del Juez en un proceso oral, hace que entren en juego otros elementos intensamente relacionados con las actitudes, aptitudes y habilidades comunicacionales. De tal modo que junto a las habilidades tradicionales relativas a la claridad narrativa, la capacidad de síntesis, la adecuada estructuración formal de las resoluciones escritas, muy unidas a la función resolutoria por escrito, aparecen otras no menos importantes pero vinculadas funcionalmente a la actuación oral del juez.

Así, el equilibrio, la ponderación, la autoridad, la comunicación, la empatía, la rapidez de respuesta, la persuasión, la asertividad, el rigor, la seguridad, el lenguaje verbal, la comunicación no verbal, la capacidad de transmitir información en términos comprensibles etc., son valores que adquieren una especial incidencia para un adecuado cumplimiento de las exigencias derivadas del desarrollo oral, inmediato, contradictorio y concentrado de un buen número de actuaciones judiciales. Todas estas constituyen valores, habilidades y destrezas que demandan un efectivo uso y manejo de la oralidad en la figura del Juez.

3.1.3 Los Abogados y la Oralidad

La eficacia de las partes en el proceso oral está determinada principalmente por la preparación que haga de su caso, comenzando por el diagnóstico que se realice de los hechos planteados con su potencial cliente en la entrevista inicial, la construcción de hipótesis para la configuración de la teoría del caso y el sustento probatorio que hará valer en el momento procesal oportuno conforme al orden que estratégicamente haya determinado para la presentación de la prueba.

Esto conlleva, a que el abogado desarrolle habilidades de expresión, de síntesis, de argumentación, de persuasión y hasta de improvisación; destrezas para interrogar y contrainterrogar conforme a las reglas de cada interrogatorio, para plantear objeciones, para el manejo de la evidencia física y documental, etc.

3.2 Fundamentos Constitucionales del uso de las Técnicas de Oralidad en el Proceso Laboral

3.2.1 El Juicio Oral como Garantía Central del Debido Proceso

La idea de que el juicio oral constituye un derecho central del debido proceso, surge del análisis de los tratados internacionales sobre los derechos humanos, en materia de garantías procesales. De ese modo, el primer aspecto, regulado por las normas internacionales en materia de garantías básicas del debido proceso, se refiere a la idea del derecho a “ser oído por un tribunal” expresamente mencionada en el artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. La idea central respecto a la regulación de los derechos humanos en el ámbito procesal está constituida por la idea de juicio. El juicio es considerado, por los estándares internacionales de derechos humanos, como un marco de protección general para todas las garantías del procedimiento. Sin juicio es difícil concebir la existencia de un proceso capaz de respetar los derechos individuales.

Consecuencia del debido proceso es la garantía de audiencia y de esta la garantía del juicio oral. Siendo el sistema de juicio por audiencia el núcleo esencial del modelo de proceso judicial que debe regir: el juicio oral y público. En el Capítulo I de los Principios del Código Procesal del Trabajo, se dispone que el proceso judicial del trabajo es oral, público y concentrado, estará fundamentado en los siguientes principios: Oralidad, entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal de las actuaciones y diligencias esenciales del proceso.

3.2.2 Publicidad del Proceso y de las Audiencias

El principio de publicidad, está ligado a la idea de hacer transparente la administración de justicia, pues permite un control de actuación jurisdiccional por medio del que se asegura al pueblo un límite a la arbitrariedad.

La regla general es que la audiencia es pública y la excepción la reserva del juicio generalmente por razones de moralidad, orden público o respeto a la intimidad de las personas. Conforme al artículo 2 inciso e del Código Procesal del Trabajo, regula el principio de publicidad: referida al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas.

3.2.3 Principio de Igualdad y Contradicción

La Constitución Política de Nicaragua en su artículo 27 núm. 1 dispone que: “todas las personas son iguales ante la Ley y tiene derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social”.

El principio de igualdad que vincula el legislador no puede ni debe exigir que todos los sujetos deban ser tratados exactamente de la misma forma ni que sean iguales en todos los aspectos. Frente a esa imposibilidad de igualdad universal dadas las diferencias entre los sujetos jurídicos, se debe buscar un mecanismo de interpretación que permita darle verdadera vigencia y connotación al principio de igualdad, y la formula que mejor se adopta para ese fin es la de “tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual”.

De lo dicho, en un conflicto laboral se justifica a nivel procesal el trato desigual que tiene el trabajador frente al patrono, pues el trabajador se encuentra en condiciones jurídicas diferentes, existe un grado de superioridad que le otorga el poder económico al patrono que se manifiesta en la situación de subordinado que tiene el trabajador en la relación laboral frente a él. El trato diferenciado está justificado a favor del trabajador.

Se encuentran en situaciones y condiciones diferentes que de tratarlos igual se violentaría el principio de igualdad porque desencadenaría en una desigualdad.

Esa dinámica y desde el punto de vista constitucional y doctrinal se señala al principio de contradicción como un complemento de la igualdad en las actuaciones procesales. La contradicción en el proceso se hace efectiva cuando ambas tienen las mismas posibilidades de ataque y defensa.

3.2.4 Principio de Imparcialidad Judicial

El artículo 159 de la Cn, dispone en su inciso 2do: “*las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado corresponde exclusivamente al Poder Judicial*”. En este sentido, la función del Juez es exclusivamente juzgar y ejecutar lo juzgado, las partes tienen la responsabilidad de indagar y proporcionar el material probatorio que le dará al juez información suficiente para juzgar. De este modo se desprende que el juez es árbitro, pues decide de forma objetiva sobre las pretensiones de las partes que informan la teoría del caso tomando en cuenta los Medios de Prueba aportados.

En el caso del Juez de trabajo aun cuando el principio de concentración tenga ciertos matices por las facultades oficiosas del juez como cuando interviene en la práctica de la prueba de parte, testigos o peritos mediante el interrogatorio o cuando trae prueba para mejor proveer artículo 62, 95 y 100 del CPTSS.

A manera de conclusión, los principios constitucionales que dan fundamento a la aplicación de las técnicas de Oralidad de los sistemas adversariales están determinados por el diseño constitucional de proceso, en donde las facultades de juzgar están designadas de forma exclusiva al Poder Judicial, por tanto no cabe o al menos no es la generalidad que el Juez tenga facultades oficiosas de indagación en la búsqueda de la verdad real.

3.3 Teoría del Caso

3.3.1 Alegatos Iniciales

La mayoría de autores que han escrito sobre temas de litigación, se refiere a la teoría del caso como un cuento o relato de hechos del pasado que tienen una incidencia en el mundo de las normas, una solución jurídica.

La teoría del caso inicia su construcción con la entrevista inicial que tiene el cliente con el abogado, llamase trabajador con el estudiante de la clínica legal que le llevara el caso ante los tribunales por considerar haber sido despedido de forma injustificada por su patrono.

La entrevista inicial, como su nombre lo indica es el primer acercamiento que tiene el cliente con el abogado, en donde se cuenta una serie de hechos que ya pasaron y en la que el abogado debe únicamente escuchar hasta que haya terminado su exposición, sin interrupciones. Con ese relato inicial, el abogado tendrá la oportunidad de aclarar con el cliente interrogantes que del relato han surgido con la finalidad de “DIAGNOSTICAR” el problema, las consecuencias y las posibles soluciones. Esta solución deberá ser jurídica para que pueda configurarse la teoría del caso. La teoría del caso es la versión de nuestros hechos, debe ser única, coherente, verosímil y persuasiva.

En ese sentido, la teoría del caso está compuesta por la teoría fáctica y la teoría jurídica; por los hechos del pasado y su solución jurídica. La teoría fáctica a su vez, la componen hipótesis descriptivas: lugar, día, hora, personas, etc. Que intervinieron en esos hechos; y por hipótesis explicativas: la razón de ser esos hechos, las motivaciones que se tuvieron para actuar de esa forma.

En la práctica del litigio implica una serie de actos indagación que le permiten formular hipótesis, propuesta fácticas que se van confirmando o desechando de acuerdo a los elementos y medios de prueba, que se estén obteniendo por medio de las entrevistas a testigos, peritos, búsqueda de información en registros públicos o privados. De tal forma que en su momento puedan ofrecerse como medios de prueba que pertinentes e idóneos para ser valer nuestra postura en juicio.

La teoría de caso va construyendo de forma cronológica, y es recomendable que antes de entablar una demanda se tenga todo el elenco probatorio que la sostendrá ante el juez en el momento procesal oportuno. En esa construcción, las partes tienen la posibilidad de solicitarle al juez como actos de preparación previa de la demanda, por no decir de la teoría del caso, actividad procesal encaminada a corroborar las hipótesis que se han configurado para fundamentar una demanda, como son los supuestos regulados en el artículo 70 del Código de Procesal del Trabajo; o una vez presentada la demanda se podrá solicitar al juez, el llamado auxilio judicial cuando exista información fáctica que requiera de cierta prueba que es inaccesible a la parte, tal es el supuesto regulado en el artículo 79 Código de Procesal del Trabajo. También cuando sea necesario anticipar la prueba conforme a lo regulado en el artículo 80 Código de Procesal del Trabajo.

En la preparación y construcción de la teoría del caso el abogado debe:

1. Analizar los hechos y las pruebas con las que cuenta para sostener y sustentar esos hechos, y de cómo estos hechos pueden encajar en la solución jurídica.
2. Entrevistar a testigos y peritos.
3. Adelantarse a las posturas de la contraparte.
4. Corroborar cada una de las proposiciones fácticas que se plantee por medio de la prueba que tengas a disposición.
5. Organizar el orden de presentación de la prueba para el juicio.
6. Preparar y adelantarse a las debilidades de su prueba, principalmente la de los testigos y peritos
7. Si cuenta con prueba por objetos, informática, ilustrativa como una maqueta, croquis del lugar de trabajo o de donde se dieron los hechos deberá determinar el medio de prueba por el que los hará valer el juicio.
8. Otras que se consideren necesarias para la configuración de su caso.

Conforme a lo regulado en el Código Procesal del Trabajo de Nicaragua, la teoría del caso de la parte demandante se plantea en la demanda por escrito. Ya en la audiencia del juicio y cuando no hay arreglo conciliatorio, se inicia el mismo dándole la palabra al demandante para que conforme al artículo 90 se exponga su caso, sea que ratifique,

amplíe o modifique los términos de la demanda. Acto seguido se le invita al demandado a que conteste la demanda verbalmente, para que admita o niegue los hechos, pudiendo reconvenir o expresar hechos y alegaciones que pongan en relieve la pretensión.

Lo anteriormente relacionado tiene su base en las técnicas de litigación oral, y es llamado como “alegaciones de apertura” o “alegatos iniciales”.

Los alegatos iniciales o de apertura, se dan en la primera audiencia convocada por el juez, en el proceso de trabajo se desarrollarán en la audiencia del juicio. Doctrinariamente se define como *“la primera oportunidad que tienen los abogados de dirigirse al tribunal, juez”*.

Es el momento oportuno en que cada una de las partes presenta su teoría del caso, no es la llana ratificación de la demanda o de su contestación, sino más bien la presentación de viva voz de los hechos, el derecho y las pruebas ofrecidas por cada una de las partes. La pretensión de cada una de las partes a manera de cuento o relato.

El alegato inicial tiene las características de ser breve (5 minutos máximo), preciso, coherente y persuasivo. Tiene mucha importancia porque es la primera impresión que causa el abogado al juez, razón por la que su exposición tiene que ser elocuentemente convincente, debe de ser organizado, que demuestre que conoce su caso porque lo ha preparado. Ser espontaneo y natural denota seguridad.

La parte demandada por su lado, tendrá también su propia teoría del caso y la expondrá seguidamente iniciando con un saludo y presentación, exposición de la estrategia de su defensa (contestará la demanda en sentido positivo, negativo, reconvinando, planteando excepciones, etc.) para lo cual, en similar situación que el alegato de apertura de la parte demandante expondrá su teoría fáctica, jurídica, sus pruebas y un adelanto de la petición.

3.4 Relato Vs. Interrogatorio por las partes

En las audiencias, dependiendo del modelo de proceso normativamente adoptado, así es la forma en que se recibe la prueba testimonial y pericial. De las más utilizadas se encuentra la modalidad del relato y la de interrogatorio a cargo de las partes.

El relato por parte del testigo o perito tiene muchos defectos, uno es que es incompleto, porque deja fuera elementos que pueden ser útiles para los hechos; es desordenado, en el sentido de que sus manifestaciones no se extienden uniformemente en la explicación; y por último, introduce material impertinente e irrelevante para los fines del proceso. A la vez, y teniendo en cuenta que el proceso es entre partes, controversial y contradictorio con relación a las teorías sobre la realidad de los hechos presentadas por las partes, es preferible que la información que dé el testigo o perito no sea desordenada e impertinente, si no ordenada y siguiendo una metodología específica para ese efecto.

Tradicionalmente la regulación del relato, indica que es el juez el que después de interrogar al perito o testigo sobre su identidad personal y las circunstancias generales para valorar su testimonio, le invitará a que narre todo lo que sabe sobre los hechos por los cuales ha sido llamado a comparecer.

Esta forma de recibir la prueba testimonial o pericial además de los inconvenientes mencionados anteriormente, tiene una razón más para evitar su adopción, y es el hecho que sea el mismo juez el que indague sobre las circunstancias para valorar el testimonio de un testigo o perito, y es el denominado interrogatorio de acreditación si se permite que sea el juez quien realice este interrogatorio, despojando a las partes de las facultad de presentar y acreditar las circunstancias por las que el testigo o perito deba merecer fe, es decir sea creíble.

Con la intervención del juez en la acreditación del testigo o perito, se lesiona el principio de la imparcialidad, pues él no es titular de ninguna pretensión dentro del proceso, y por otra parte, la función de producir y cuestionar las pruebas le compete a las partes y no al juez para acreditar a los testigos presentados por las partes, en el sentido, que únicamente indagará sobre aspectos relacionados a su identidad y no los que tengan relación con la acreditación.

3.5 Interrogatorio Directo, Contrainterrogatorio, Re directo y Recontra interrogatorio

3.5.1. Interrogatorio Directo

Conforme a los artículos 56, 94-98 CPTSS, la prueba de declaración de parte, de testigos y de peritos se practicará por medio de interrogatorios que realizarán las partes, iniciando por la prueba de la parte demandante. Siguiendo esta lógica será esta parte quien interroge primeramente a su testigo. Seguidamente después se le dará la oportunidad al demandado para que realice “repreguntas”. Finalmente el juez podrá formular, si lo considera necesario, las preguntas que conduzcan a aclarar los hechos debatidos, es decir, preguntas aclaratorias del juez.

Sin embargo, el nuevo código procesal del trabajo no regula la forma de llevar adelante los interrogatorios es decir, que no establece el tipo de preguntas que puedan realizarse. Por exclusión regula que no se permitirán preguntas sugerentes o indicativas de las respuestas. Se refiere a esta parte que están prohibidas las preguntas sugestivas, los que está conforme con las reglas del interrogatorio directo propias de los sistemas adversativos.

En este sentido, el examen o interrogatorio directo, consiste en el primer interrogatorio que realiza el examinador que presenta el testigo, perito, o parte (en la declaración por parte).

El interrogatorio directo tiene 2 propósitos.

1. Probar las alegaciones que se han realizado. Se alega con la presentación de la demanda, pues en ella se fijan las pretensiones de la parte actora, y en la contestación de la demanda. Que en el caso del proceso del trabajo se hará debido a vos en la audiencia del juicio.
2. El segundo propósito del interrogatorio directo, está referido a establecer que esas alegaciones son ciertas, no basta presentar la prueba testimonial, pericial o de parte mediante el examen directo, es preciso que ese testimonio, pericia y declaración de parte, sea además “creíble”.

Para alcanzar este propósito, es necesario que el abogado prepare su caso, indague sobre las circunstancias personales del testigo la información que conoce, el por qué y bajo qué condiciones ha tenido conocimientos de los hechos, y una cuestión importante es el lenguaje no verbalizado de los testigos al valorar esta circunstancia y prepara al testigo para su deposición se estará logrando cumplir con este propósito: “la credibilidad” del testigo, perito o la parte.

Para el desarrollo del interrogatorio directo, se recomienda que se utilice el método cronológico, en el que el examinado presente la información de la que tiene conocimiento de forma lógica y en el tiempo en que se dieron los hechos, por medio de las preguntas directas.

Las preguntas recomendadas en el interrogatorio directo son las abiertas y las cerradas. Abierta es la pregunta que invita al testigo que narre o explique ciertos hechos o circunstancias de los mismos, personas, cosas. La formulación de la pregunta abierta no debe ser más amplia que invite al relato.

En el interrogatorio están prohibidas las preguntas sugestivas, capciosas e impertinentes, valorativa, calificativa, que de opinión, especulativa, repetitiva y compuesta.

El método cronológico consta de los siguientes pasos:

Acreditación. Consiste en realizar preguntas tendentes a humanizar el testigo. Su finalidad es presentar al testigo ante el juez como una persona creíble, preguntas relativas a su vida personal, tiempo de duración de trabajos anteriores, quienes dependen económicamente del testigo, su ocupación, tiempo de dedicación a la actividad donde labora, fecha de inicio de sus labores, forma de contratación, cargo y funciones, horario y jornada de trabajo, salario, monto y forma de pago.

Además de preguntar sobre los aspectos relativos al conocimiento personal de los hechos y la forma de ese conocimiento personal.

Lugar de la ocurrencia de los hechos. Preguntas relativas a que el testigo describa el lugar donde presenció los hechos, personas, cosas, iluminación. Detalles

encaminado a establecer que no hubo obstáculos que le impidieran visibilizar los hechos.

Ocurrencia de los hechos. Si se trata del despido, se establecerá el día y la hora, responsable, cargo de responsable, facultades del responsable para despedir, forma en que se dio el despido, motivo alegado en el despido.

Daños y perjuicio. Se trata de las consecuencias, en el caso del despido se deberá establecer la situación económica del despedido, la situación laboral actual del despedido. Además, si se reclaman pretensiones especiales como aguinaldo, vacaciones y horas extras se establecerá el monto.

3.5.2 El conainterrogatorio

Es la oportunidad que tiene la parte que no realizó el interrogatorio directo de hacerle preguntas al testigo, parte o perito. Consiste en una serie de preguntas de forma sugestiva al testigo, parte o perito adverso a su teoría del caso.

De acuerdo a esta definición de conainterrogatorio y lo dispuesto en el artículo 97 del Código de Procesal del Trabajo relativo a que la parte contraria podrá realizar las preguntas que estimen pertinentes, se puede afirmar que repreguntas y conainterrogatorio son los mismos. Es la oportunidad de preguntar porque a diferencia del interrogatorio directo que es necesario y obligatorio, este interrogatorio es la oportunidad de adversar, confrontar o contradecir lo dicho por el testigo en el interrogatorio precedente.

La diferencia entre la primera definición y las regulaciones que hace de la pregunta el Código de Procesal del Trabajo es que la repregunta omite pronunciarse respecto a la producción de preguntas sugestivas, como expresamente lo prohíbe en el interrogatorio directo: “no se permiten las preguntas sugerentes o indicativas de las respuestas”.

Si prohíbe y las técnicas de oralidad concuerdan con esta prohibición de realizar preguntas que denoten intimidación, amenazas o la pretensión de confundirlo o amedrentarlo o que no se ciña al objeto de los hechos debatidos. Es la prohibición a preguntas capciosas, amenazantes, intimidantes e impertinentes.

Al interpretar la regulación que se hace del interrogatorio directo donde expresamente prohíbe las preguntas sugestivas y no referirse a ellas en las repreguntas, podemos concluir que las preguntas sugestivas no están prohibidas en las repreguntas al igual que no lo están en el contrainterrogatorio es la información obtenida del interrogatorio precedentes, es decir, del interrogatorio directo. Otro límite al contrainterrogatorio son cuestiones relativas a la credibilidad del testigo.

Bajo esa dinámica, las repreguntas tendrán como limite el interrogatorio precedente y serán permitidas las preguntas sugestivas.

La prohibición de realizar preguntas sugestivas en el interrogatorio directo se debe principalmente porque el testigo está familiarizado con quien lo propone, se relaciona con su teoría del caso. También por una cuestión de credibilidad, siendo un testigo colaborador si se le pregunta siendo sugestivo pierde credibilidad.

A efecto de tener una mejor claridad en la permisión del uso de preguntas sugestivas en el contrainterrogatorio y la prohibición de su uso en el interrogatorio directo, se realizan las siguientes argumentaciones y posturas, tomando como punto de partida las distintas definiciones que de “sugestivo” se exponen:

Según Bergman (citado por Josa Gutiérrez, 2010, pág.46), “una pregunta sugestiva es la que se sugiere la respuesta deseada (...) son sencillamente afirmaciones, con una frase agregada al principio o al final para convertirla en preguntas”.

Para Carlos Ramos Gonzales y Enrique Vélez Rodríguez (citado por Josa Gutiérrez, 2010, pág.47), “por pregunta sugestiva se entiende aquella que no solo busca una pregunta única, sino que incluye la respuesta en la propia pregunta”.

Así también Jauchen (citado por Josa Gutiérrez, 2010, pág.47) se refiere a las preguntas sugestivas, “entendiéndose por tal aquellas en que el hecho o circunstancia que se pretende conocer o establecer con las respuestas del testigo, se le indica mediante la pregunta, sugiriéndose de este modo la respuesta restringe al testigo la posibilidad de respuesta.

El contrainterrogatorio y sus técnicas, permiten que la prueba ya incorporada al proceso sea sometida a parámetro que garantice su confidencialidad. A diferencia de la

subjetividad utilizada en el derecho que compromete gravemente o impide alcanzar la verdad material; la que opera en el conainterrogatorio contribuye a que la convicción que esa verdad se ha alcanzado se fortalezca o se disipe. En suma, que estas técnicas, contribuyen a alcanzar la finalidad normativa y la primacía de los valores y principios constitucionales.

Partiendo de los principios constitucionales del proceso, específicamente en el de contradicción (que además es un principio del derecho probatorio) la prohibición de la sugestión en las preguntas deviene razonable y únicamente respecto al interrogatorio directo y no al interrogatorio.

La contradicción implica necesariamente una efectiva posibilidad de oponerse a las afirmaciones de la contraparte y controvertir la prueba que aporte, esa posibilidad desaparecerá si después del interrogatorio de un testigo por quien lo propuso, la parte contraria solo puede hacer el mismo tipo de preguntas y, por tanto obtener únicamente los mismo datos de convicción.

Como se observa, esto además rompe con la lógica del proceso y torna inútil la intervención de la contraparte.

Las partes gozan del derecho de aportar pruebas, así como también de controlar las pruebas que introducen ellas y las incorporadas por el adversario.

Estos derechos son fundamentales, ya que tienen arraigo constitucional. Sin embargo, no son absolutos y pueden ser limitados.

En razón de lo anterior, es legítimo que el juez prohíba a todos los sujetos procesales que formulen preguntas sugestivas, tomadas estas en el sentido de aquellas que pretenden dominar la voluntad de una persona llevándola a decir o hacer lo que no quiere. En cambio, si el sentido de la expresión “pregunta sugestiva” es entenderla como aquella en que el hecho o circunstancia que se pretende conocer o esclarecer con la respuesta del testigo, se le indica la misma pregunta, pierde sentido la prohibición.

Hay que examinar si el ámbito sugestivo de su aplicación deben ser todos aquellos sujetos o solo algunos. Tal como hemos visto, los fines previstos por el artículo 97

Código de Procesal del Trabajo para permitir la prohibición en este supuesto, solo tiene relación con el sujeto procesal que formula un interrogatorio directo y no lo tienen, por regla general, porque puede suceder que este proveche al contrainterrogatorio para introducir una prueba en el proceso y no para someter a crítica la existente. Si ocurre esto último, el juez tendría que prohibir su aplicación, por las mismas razones que opera en el interrogatorio directo.

Las preguntas sugestivas en el contrainterrogatorio son también una manifestación de principio de igualdad procesal pues, como antes se dijo, solo un medio para superar la desventaja de quien contrainterroga, cuando examina a un testigo no identificado con su teoría del caso, no empático ni cooperativo. Beneficios de los que si participa el examinador en el directo. La igualdad no significa absolutamente equiparación o parificación. Su cabal sentido es tratar en forma igual, situaciones iguales, pero desiguales las desiguales. Se ha dicho que la peor desigualdad es la que se trata igualmente a los desiguales.

Propósitos del Contrainterrogatorio

Así como el interrogatorio directo tiene sus propios propósitos u objetivos los tiene el contrainterrogatorio:

- ✓ Aportar aspectos positivos al caso, de la declaración de testigo adverso.
- ✓ Desacreditar al testigo y a su testimonio.
- ✓ Impugnar la credibilidad del testigo por manifestaciones anteriores.

Recomendaciones Generales para su Desarrollo

- ✓ Determinar si se realiza o no. Se ha dicho que el contrainterrogatorio es una oportunidad y no una necesidad, por tanto el abogado deberá valorar si se hace uso o no del mismo. A veces la mejor pregunta es la que no se hace. No se realizara cuando no se provea la obtención de los objetivos señalados anteriormente.

- ✓ Ser breve. Identificar los puntos en controversia de la información obtenida en el interrogatorio directo y construir el contrainterrogatorio o repreguntas sobre eso aspectos.
- ✓ No discuta con el testigo. Mantenga siempre un trato cordial y con el testigo no discuta con él. Confrontar no es sinónimo de pelea con el testigo, es brindarle la información que ya declaro pero con cierto significado distinto teniendo siempre la opción de responder con un “sí” o “no”, de tal forma que independientemente de la respuesta del testigo, el abogado podrá ser inferencias y discutir la prueba para los alegatos finales. Las respuestas del testigo no siempre son desfavorables para los adversarios.
- ✓ Evitar que el testigo de explicaciones. Ya el testigo declaro, narro, explico los hechos como resultado del interrogatorio directo. Se ha dicho que el contrainterrogatorio es una prueba de confiabilidad sobre la información, por lo que no es factible que el testigo explique. Se evita que dé explicaciones haciendo solo preguntas sugestivas, una tras otra. Si el testigo insiste en dar explicaciones solicite el auxilio al juez para reconvenirlo.
- ✓ Evite escribir las preguntas, Artículo 60 y 62 Código de Procesal del Trabajo.
- ✓ Solo preguntar de lo que sabe la respuesta. Si cumple con la regla de utilizar la información del interrogatorio directo como límite para el contrainterrogatorio, sabrá siempre la respuesta del testigo. Si utiliza el contrainterrogatorio para traer elementos de prueba que no es del interrogatorio directo, podrá solicitar esa información del testigo pero tendrá que hacerlo siguiendo las reglas del interrogatorio directo, es decir, sin ser sugestivo.

3.5.3 Interrogatorio Re directo Y Recontra interrogatorio

El interrogatorio redirecto es la segunda oportunidad que tiene el abogado que propuso al testigo para realizarle preguntas, la finalidad del redirector es rehabilitar al testigo, es darle la posibilidad que explique aquellos puntos o aspectos que pudieron haber quedado no tan claros como resultado del interrogatorio.

El límite del re directo es la información que el testigo brindo en el contrainterrogatorio, es decir que no es la repetición del interrogatorio directo, si no la aclaración de los aspectos controvertidos o confrontados como en el interrogatorio precedente.

Las reglas para el redirecto son las mismas que para el interrogatorio directo, no preguntas sugestivas.

El recontrainterrogatorio, es la segunda oportunidad que tiene el abogado contrario a quien presento el testigo de hacer preguntas sugestivas pero sobre la información que el testigo aclaro, explico en el interrogatorio redirecto. No se puede traer datos que no hayan sido aclarados en el interrogatorio precedente.

Como puede apreciarse, sobre esta dinámica de interrogar, contrainterrogar, directo y recontra interrogatorio es la finalidad de aportarle al juez información de calidad que le permita tener con claridad las teorías del caso de la parte demandante y de la parte demandada. Al pasarle toda la película al juez, metafóricamente hablando, se encontrara en mejor posición de decidir el caso.

3.5.4 Interrogatorio Aclaratorio del Juez

Dada la naturaleza del derecho laboral, el juez podrá realizar preguntas aclaratorias para llegar a la verdad real de los hechos. La modalidad del interrogatorio aclaratorio debe ser de las reglas del interrogatorio directo porque de lo contrario estaría traspasándose la barrera de la contradicción y confrontación que le corresponde de forma particular a las partes, y pondría en riesgo su imparcialidad.

Las partes se encuentran en paridad de condiciones conforme a los postulados y argumentos que en torno al principio de igualdad se han expuestos anteriormente. Por lo que el interrogatorio aclaratorio del juez deberá realizarse como lo regula el Código de Procesal del Trabajo posteriormente a los interrogatorios realizados por las partes, y limitado a esclarecer puntos oscuros de la declaración.

Recordemos que al juez le corresponde de forma exclusiva juzgar, y cuando el juez interroga puede poner en peligro su imparcialidad, si su interrogatorio aclaratorio no se hace conforme a las reglas del interrogatorio directo.

Similares argumentos a impedir que el juez realice el interrogatorio de acreditación son los que hacen que se restrinja la intervención del juez en el interrogatorio aclaratorio, con la salvedad que este último está justificado por las razones que se dieron cuando se analizó el principio de igualdad procesal y su aplicación en el derecho laboral. Aunque la justificación debe ser proporcional el caso en concreto, es decir, razonable.

3.6 Las Objeciones

Tanto en la declaración de parte o absolución de posiciones como en la declaración de testigos Art. 59, 60, 62, y 97 del CPTSS, regula la objeción de la parte contraria a la formulación de las preguntas. Se refiere a cuando se realicen preguntas prohibidas en el interrogatorio directo y el contrainterrogatorio. Sin embargo, no define a la objeción ni regula la objeción para las respuestas al testigo, la conducta del abogado, del juez, etc. Situaciones que son propias de las audiencias y que serán acogidas por la necesidad práctica de su utilización tomando como referencia la forma como lo regula el derecho comparado.

3.6.1 Propósito de la Objeción

La objeción es un mecanismo que se utiliza para prevenir que se admita o se considere información inadmisibles. Con la objeción se mantiene el record, acta o la forma en que se disponga documentar la audiencia, claro y reservado para fines apelativos o de cualquier otro medio de impugnación.

La objeción para que sea válida debe ser oportuna y con el fundamento correcto. La objeción puede realizarse a las preguntas, a las respuestas de los testigos, a la

conducta de las partes y en algunas legislaciones al alegato final. Además se puede objetar la incorporación de ciertos medios de prueba cuando no se han sentado las bases para su admisión y utilización.

La objeción a la pregunta para que sea válida, es decir para que el juez la de a lugar y le indique al examinador que reformule su pregunta deberá ser oportuna.

Oportuna, es la objeción que se interpone a la pregunta inmediatamente después de haberse formulado. Si el testigo, perito o parte contesta las preguntas, se tendrá por válida la respuesta.

Además se requiere que cuando se objete se dé el fundamento correcto, es decir, se objete por capciosa, impertinente, repetitiva, compuesta, etc.

3.6.2 Objeciones a las Respuestas

También es factible objetar las respuestas al testigo, principalmente cuando el testigo o parte incorpora información de referencia, es decir, que no le consta por su propio conocimiento.

Será válida la objeción a la respuesta del testigo o parte cuando conteste más de lo que se le pregunta, y cuando no contesta lo que se le pregunta si no otra cosa distinta. En ambos casos el fundamento de la objeción será por no ser responsivo.

En los anteriores supuestos para que la objeción sea oportuna se debe interrumpir al testigo, y solicitarle al juez, si la decide dar lugar la objeción que borre o excluya del record la información excesiva que incorporó el testigo, o la información referencial, o que conteste lo que se le pregunta.

3.6.3 Objeciones a la Conducta de las Partes

Así mismo, la conducta de las partes es susceptible de ser objetada, en los siguientes supuestos:

1. Cuando el abogado en el contrainterrogatorio no cita apropiadamente al testigo, es decir, que basa su contrainterrogatorio en información que el testigo

no ha incorporado o que habiéndola incorporado uso otras palabras u otro significado;

2. Cuando el abogado comenta la respuesta del testigo;
3. Cuando el abogado se comporta irrespetuosamente con el testigo y las partes;
4. Cuando no permite que el testigo conteste a las preguntas;
5. Cuando se objeta sin fundamento o se utilice la objeción para fines de descontrolar al abogado;
6. Otras que la práctica y experiencia de los intervinientes vayan identificando.

3.7 Alegatos de Clausura

El artículo 99 del CPTSS regula lo relativo a los alegatos conclusivos de las partes, los que versaran sobre los hechos controvertidos por las partes tendentes a determinar y concretar la condena que se pide. No se permitirán reiteraciones ni alegaciones que se hayan efectuado con anterioridad a la fase del juicio.

El alegato de clausuras tiene relación directa con el alegato inicial, este se plantea como una propuesta de que sucederá en la audiencia y las conclusiones se exponen sobre lo que ya paso como resultado de la audiencia.

Es la teoría del caso demostrada desde el punto de vista de cada una de las partes, no está determinado el tiempo máximo de su realización, quedara a criterios de razonabilidad del juez fijar el tiempo para cada intervención de las partes. Tampoco se regula el derecho a réplica.

Se recomienda que el alegato conclusivo no sea improvisado y además se desarrolle con base el material probatorio ya desfilado en la audiencia. También debe ser organizado:

1. Introducción.
2. Identificar los hechos en controversia.
3. Discusión de la prueba (propia y del adversario).
4. Análisis de la prueba (propia y del adversario).
5. Conclusiones, que contiene la petición en concreto del pronunciamiento judicial

DISEÑO METODOLÓGICO

a. Tipo de Investigación:

La presente investigación es de tipo cualitativa-descriptiva se basa en una investigación interpretativa, referida a lo particular, describe los hechos como son observados.

b. Universo:

Todos los expedientes de conflicto de trabajo de Nicaragua.

c. Población:

Expedientes de los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción de Managua.

d. Muestra:

Utilizamos un muestreo a conveniencia, estableciendo una muestra de 3 expedientes, los que fueron analizados por revisión documental, pero también se tuvo acceso a presenciar tres juicios de trabajo a través de la observación participante.

e. Fuentes para la obtención de la Información:

- ✓ **Fuentes Primarias:** Información suministrada por la Coordinadora Judicial de los Juzgados del Trabajo de Managua que nos proporcionó los expedientes a analizar.
- ✓ **Fuentes Secundarias:** La información documental fue obtenida por libros, revistas, web, monografías realizadas en años anteriores y de las bibliografías relacionadas a nuestro tema.

f. Técnicas e Instrumentos:

Utilizamos como instrumentos los siguientes:

- ✓ Revisión documental, tales como libros, monografías, tesis, documentos oficiales como leyes, normas, reglamentos, etc., revistas, así como páginas de la web relacionadas al tema.
- ✓ Revisión de expedientes con el nuevo proceso oral en donde se permitió constatar la correcta o incorrecta incorporación de la prueba testifical en el nuevo proceso del trabajo. Para ello se diseñó matriz de revisión de expedientes.
- ✓ Observación participante en los juicios orales, en donde se hizo presencia física en varios juicios de trabajo que permitió observar la realidad de los mismos y poder constatarlo con lo que establece la ley. Al igual que en el instrumento anterior, también se una matriz de observación participante

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS MATRICES DE REVISION DE EXPEDIENTES

CUADRO NO. 1

RESULTADOS DE MATRICES DE REVISION DE EXPEDIENTES

NUMERO	GENERALES DE LAS PARTES	PRUEBAS TESTIFICALES	INCORPORACION CORRECTA (SI O NO)
1	Demandante: Mario José García Rocha Demandado: Ángel Rafael Carduce Orozco	Presentación de cuatro testigos por la parte demandante	No
2	Demandante: Donald Silva Estrada Miguel Alejandro Sánchez Padilla Demandado: Carlos Alberto Castro Rizo	Presentación de tres testigos en el hecho a probar	SI
3	Demandante: Esaú Ezequiel Téllez Ramos Demandado: ENACAL.	Presentación de tres testigos en el hecho a probar	SI

Este análisis está basado en los expedientes que se revisaron en el Juzgado del Trabajo de la circunscripción de Managua, con el apoyo del departamento de Coordinación Judicial de esta entidad, la cual nos permitió el acceso a dichos expedientes para dar respuesta al planteamiento del problema de nuestra investigación.

De acuerdo a todos los expedientes que se revisaron en dicho Juzgado se encontró que una buena parte de las causas de los litigios en materia laboral son los despidos injustificados y el no pago de las prestaciones sociales, tales como la liquidación, horas extras, décimo tercer mes, entre otros. Violando cada empleador en litigio el artículo 29 del C.T el cual estipula: que las prestaciones sociales son irrenunciables.

Partiendo de este análisis se confirma lo estipulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en su artículo 2 CPTSS, que dicho proceso del trabajo llevado a cabo cumple con los principios establecidos, entre los cuales están los más notables, tales como: intermediación, celeridad, publicidad, gratuidad, etc.

De lo antes analizado con respecto a la incorporación de la prueba testifical se observa que las partes demandantes cumplen con la carga de prueba que conforme al artículo 54 del CPTSS el cual establece, que dicha carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión corresponde a la parte demandante; no obstante, se alega que hay un poco de desconocimiento de acuerdo al número de testigo que deben presentarse, ya que si bien es cierto que en dichos expedientes las partes presentan sus testigos en tiempo y forma, también es cierto que en ocasiones no se presenta el número idóneo de testigos, en la matriz número uno en el cual la parte demandante aporta cuatro testigos, contradiciendo lo que la ley estipula en su articulado 96 CPTSS que se deben ofrecer hasta tres testigo por cada uno de los hecho a demostrar, y sobre todo cuando no hay relación con los hechos a probar, en el escrito de la evacuación de las pruebas testificales al momento de la audiencia, la autoridad judicial solamente reconoce a tres de los testigos que presentó la parte demandante quedando así demostrado lo que la ley estipula.

Es menester decir que los testigos que se presentaron en los tres casos antes descritos en las matrices fueron en su gran mayoría trabajadores de dichas empresas, por lo que se puede afirmar que no todos los empleadores están cumpliendo con sus obligaciones como las estipula el artículo 17 C.T, de lo contrario no existirían conflictos laborales, unos de los expedientes analizados así lo demuestra, esto es según en la matriz número dos, en la cual el demandante expresó que el empleador tenía la costumbre de no dar soporte de los trabajos realizados por sus trabajadores, la ley establece que el

empleador debe llevar registros de los trabajos realizados y que el trabajador lo certifique (artículo 17, inciso I), esta situación llevó a los trabajadores a sustraer pruebas de manera ilícita de dicha empresa para soportar su pretensión.

En la matriz número tres el motivo del conflicto laboral es solicitar el pago debido de sus prestaciones sociales junto con su reintegro laboral; en el desarrollo de la fase probatoria existe una controversia, dado que los testigos presentados por la parte demandante eran dos de ellos de oídas y el otro testigo era presencial, ambos testigos fueron contestes en sus declaraciones afirmando la pretensión del demandante, en el caso de la contraparte todos sus testigos eran presenciales, se da el caso que todos eran superiores tanto del demandado como de sus testigos presentados.

Ahora bien, de acuerdo a la capacidad para testificar recordando que no existe en el CPTSS un articulado específico que regule este contexto, pero se puede afirmar en base al análisis que cada uno de los testigos que se presentaron en los tres expedientes revisados cumplían con lo estipulado en ley supletoria, tal es, el código de procedimiento civil, así como lo estipula el código procesal del trabajo y de la seguridad social; estos testigos fueron idóneos, no presentaron ningún impedimento físico, siendo capaz legalmente para testificar y poseer conocimiento del juico.

**2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS MATRICES DE REVISION DE
EXPEDIENTES
CUADRO NO. 2
RESULTADOS DE MATRICES DE OBSERVACIÓN PARTICIPANTE**

NUMERO	GENERALIDADES	PRUEBAS TESTIFICALES	INCORPORACION CORRECTA (SI O NO)
1	Pago de sus Prestaciones (su liquidación, vacaciones, días feriados e indemnización)	La parte demandante no presentó pruebas testificales, en cambio la contra parte presento sus pruebas pero no fueron admitidas por la autoridad	No
2	Pago de sus Prestaciones (liquidación en base a ley y su antigüedad)	La parte demandante presenta sus tres testigos en base a ley de los cuales solo fueron admitidos dos de ellos	No
3	Pago de sus prestaciones (sus honorarios, seguro social, ni horas extras.)	La parte demandante solo presento pruebas documentales, en cambio la contra parte presentó pruebas documentales y testificales las que no fueron admitidas	No

El presente análisis está basado en observación participante de cada juicio de trabajo, de los tres juicios observados ninguno cumple con la correcta incorporación de la prueba testifical en base al código procesal del trabajo y de la seguridad social, por consiguiente:

En la matriz número uno, la parte demandada al establecer en el periodo de prueba sus testigos, estos no fueron admisibles puesto que no cumplió con la debida incorporación de las pruebas testificales ya que no se rigió al tiempo que establece la ley, que son cinco días de antelación a la audiencia de juicio según artículo 79 núm. 2; estas pruebas fueron deshabilitadas por haber un mal conteo en los días, dado que el artículo 23 establece que se empieza a contar un día después de su notificación, en días hábiles.

Con respecto a la matriz número dos, la parte demandante presentó sus tres testigos de los cuales uno de ellos no fue aceptable por la autoridad judicial por no portar en el momento del interrogatorio su cedula de identidad para lo cual la Ley No. 152 Ley de Identificación Ciudadana, en su artículo 4 inciso K establece que “La presentación de la Cédula de Identidad Ciudadana es indispensable para Iniciar acción judicial y realizar cualquier otra gestión ante los tribunales de justicia y demás organismos estatales, regionales y municipales”. Por lo tanto no fue admitido el testigo para declarar a favor de la parte demandante.

La matriz número tres, en el momento de la evacuación de las pruebas testificales por parte del demandado no se admite tal prueba, basándose la autoridad judicial en el artículo 79 núm. 1) por no solicitarse la prueba con 10 días de antelación, incluye aquellas pruebas que requieran citación. Igual existió un mal conteo por parte del demandado.

Como se observa aunque existe en nuestro procedimiento un manejo de mala incorporación o bien de información respecto a la incorporación o anuncio de dicha prueba testifical que al respecto señala el artículo 79 que anteriormente se menciona, es necesario señalar que dicha ley no permite un plazo para poder redargüir tal error ocasionado, por ende su importancia de conllevar una correcta aplicación de la prueba testifical ya que estos testigos no admitidos por ser presentado fuera de tiempo pueden ser la clave esencial para la búsqueda de la verdad, es decir, que el incorporar en tiempo y forma la prueba puede ayudar a la autoridad judicial a la búsqueda de la verdad objetiva.

CONCLUSIONES

1. Los medios de Prueba son la base fundamental de todo proceso, es por esa razón que la correcta incorporación de la prueba testifical suma gran importancia en un proceso judicial para poder llegar a la verdad objetiva, tomando en cuenta que el fin de la prueba es la comprobación de los hechos alegados por la parte que los propone, así como también el convencimiento de la existencia o inexistencia de los hechos debatidos.
2. Se observó que uno de los grandes vacíos del nuevo proceso del trabajo es la no existencia de garantías y seguridad para el testigo del trabajador demandante que depone en un juicio de trabajo, y que en muchas ocasiones prefiere no prestar su declaración por temor a una represalia de su empleador, como podría ser el despido a causa de declarar en contra de él.
3. Con la eliminación del incidente de la tacha de testigo en el CPTSS se pretende que el juicio de trabajo no se retarde, de ahí su fundamento en el nuevo procedimiento del trabajo, no obstante, se deja a salvo los argumentos de las partes sobre ella en la fase de conclusiones.
4. Al establecerse la sana crítica como medio de valoración de la prueba en el nuevo proceso de trabajo viene a ser un sistema de valoración confiable por basarse de acuerdo a la cordura y criterio lógico del judicial al analizar la prueba críticamente, en relación a su idoneidad y pertinencia, aunque también el judicial debe tomar en consideración su conocimiento directo de los hechos y las circunstancias que en ellos concurren.
5. De acuerdo al análisis de expedientes y observación participante de los juicios de trabajo en los juzgados del trabajo de Managua, se observa la necesidad existente de estudiar a fondo la incorporación de la prueba testifical con el nuevo proceso oral puesto que en muchos de los casos se declaró inadmisibles la prueba testifical incorporada al juicio en debate, por el hecho de no ser incorporada correctamente,

una de las fallas constantes en los juicios referente a la tramitación de dicha prueba es el mal conteo de días para hacer el aseguramiento y anuncio de medios de prueba.

RECOMENDACIONES

1. El Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, Ley No. 815, es relativamente nuevo, por lo cual es necesario un minucioso estudio del mismo por parte de los estudiantes de derecho, abogados litigantes, funcionarios públicos, etc. Para lograr más solidez de conocimientos jurídicos, mejores técnicas y habilidades orales de parte de los abogados en el desarrollo de sus funciones como defensores de derechos violentados.
2. Que se incluya al CPTSS el principio de indemnidad como una garantía del trabajador para hacer uso de su derecho ante los Tribunales de Justicia sin que de ello obtenga represalias por parte del empleador en las situaciones que sea testigo (compañero de trabajo) o que quiera entablar una acción judicial pidiendo reintegro.
3. Es de importancia estudiar las técnicas de oralidad aplicadas al nuevo proceso judicial del trabajo, para poder lograr en un juicio un verdadero alcance y efectividad, el que depende en gran medida de la preparación técnica de los funcionarios judiciales y de los abogados litigantes, es necesario que cada una de las partes exista una preparación de las leyes a fondo con relación a su caso al igual que el abogado antes de iniciar un juicio formule su teoría respecto al caso teniendo el conocimiento y un estudio a fondo de los hechos ocurridos y de ser posible el elenco probatorio con lo que se sostendrá ante el juez.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Escobar Fornos, I. (1998). Introduccion del Proceso.Hispamer.

Rojas Mendez, J. R. (2001).Teoria General del Proceso.La Universal.

Schuk, R. (2001). Derecho Procesal del Trabajo. Trillas.

Seco, R. F. (2009). La Prueba en el Proceso Laboral.

LEYES

Código de Procedimiento Civil de Perú, Resolución Ministerial N° 10-93-JUS, Promulgado: 08.01.93; Publicado: 23.04.93

Código de Procedimiento Civil - 1ero de Enero de 1906

Codigo Penal de la República de Nicaragua. (s.f.). Managua: HISPAMER.

Constitución Política de Nicaragua.

LEY N° 29497- Ley Procesal del Trabajo – Perú. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los trece días del mes de enero del año dos mil diez.

Ley No. 185 – Código del Trabajo. Aprobada el 5 de Septiembre de 1996. Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996.

Ley No. 815 - Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Dada en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, a los treinta y un días del mes de octubre del año dos mil doce.

WEBGRAFIA

Bentham. (1996). Tratado de las Pruebas Judiciales.

BENTAHM, J. (1971) Tratado de las Pruebas Judiciales. Volumen I. Ediciones CARNELUTTI, F. (2000) Jurídicas Europa-América. La Prueba Civil.2º Edición. Ediciones Despalma, Buenos Aires.

- Calamandrei, Derecho Procesal Civil. América, Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europeas.
- Cabanellas de Torres, G. (2008). Diccionario Jurídico Fundamental. Heliasta: S.R.L. Buenos Aires.
- Calamandrei, P. (1962). Derecho Procesal Civil.: Ediciones Jurídicas Europeas: Buenos Aires.
- Calamandrei, P. (1973). En C. Piero. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- Castellón, O. M. (1997-2001). Diccionario de la Jurisprudencia Laboral de Occidente.
- Castillo Valladares, F. (2003). Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Nicaragua: Bitecsa.
- Castillo, D. F. (s.f.) Derecho Procesal del Trabajo.
- CARRION LUGO, J.(2000) Tratado de Derecho Procesal Civil. Volumen II. Editora Jurídica GRIJLEY. 1º Edición. Lima.
- CORTES DOMINGUEZ, V. y MORENO CATENA, V.(2000) La Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Tomo III. Tecnos, Madrid.
- Echandia, D. (1996). La prueba. La plata.
- Echandia, D. (s.f.). Teoría General de la Prueba Judicial. Zavalia.
- ECHEANDIA, D. H. (2000) Compendio de la Prueba Judicial. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires
- Erick. (04 de octubre de 2011). <http://erick-elgrande.blogspot.com/2011/10/los-medios-de-prueba-en-el-proceso.html>. Recuperado el 20 de septiembre de 2013, de <http://erick-elgrande.blogspot.com/2011/10/los-medios-de-prueba-en-el-proceso.html>.
- Fundamentos De Derecho Procesal Civil. (s.f.). En E. J. Coumre, & R. d. Palma. Buenos Aires..
- GUZMÁN FERRER, F. (1986) Código de Procedimientos Civiles. Editorial Científica S.R.L. Tomo I, Lima.
- HINOSTROZA, A. (1999) La Prueba en el Proceso Civil. 2º Edición. Gaceta Jurídica Editores. Lima.
- Infanzon, J. P. (1997). La nueva Ley Procesal del Trabajo. San Marcos.

KAMINDER, M. E. (Junio, 2002) Reflexiones sobre hechos, pruebas, abogados y jueces, en Revista Peruana de Derecho Procesal V.

López, A. P. (1971). Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios. México.

Melendo, S. (1979). Los Grandes Temas del Derecho Probatorio. Buenos Aires: Depalma.

MIXAN MASS, F. (1998) Lógica para Operadores del Derecho. 1º Edición. Ediciones BLG, Lima.

Montero Aroca, J. (s.f.). La Prueba en el Proceso Civil. Civitas.

Montoya Melgar, A. S. (1990). El Nuevo Procedimiento Laboral. TECNOS: Madrid.

Moreno, N. (2012). Estudio del Estado situacional de la trata de niñas, niños y adolescentes en Nicaragua. Nicaragua.

MONROY GALVEZ, J. (1996) Introducción al Proceso Civil. Tomo I. TEMIS – De Belaúnde & Monroy. Santa Fe de Bogotá – Colombia.

Nacional, P. (2012). Estadísticas Anuales. Nicaragua.

Pallares, E. (1960). Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa, México,.

Pallares, E. (1963,). México: Porrúa.

Paredes, J. (1997). En La nueva Ley Procesal del Trabajo. San Marcos.

PAREDES, Paul. Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral. ARA Editores. 1º Edición. Lima, 1997.

PEYRANO, J. W. Y CHIAPPINI, (Julio, 1985). El Proceso Atípico. Editorial Universidad. Buenos Aires,

Piva, c. (2011). El Concepto de la Prueba Ilícita. Caracas.

Piva. (2011). LA PRUEBA ILÍCITA.

Real academia española. (1477).

Real academia española. (2001). Madrid: Espasa Calpe.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (1992) Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Primera Edición. Tomo II. Madrid,

Sanchez, A. L. (13 de enero de 2011). pág. 9.

- Sandino Arguello, R. (1970). Derecho del Trabajo Nicaraguense. Managua: Colecciones de Ciencias Juridicas de la Universidad Centroamericana .
- Serra, D. (1962). Contribución al Estudio de la Prueba.España.
- Silva, G. D. (2006). Diccionario Etimologico de la Lengua Española.Mexico.
- Stein, F. (1988). El Conocimiento Privado Ddl Juez. Bogota .
- Suck, R. (2001). Derecho Procesal del Trabajo. Trillas.
- Tratado Histórico, Crítico, Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil. (s.f.).
- Trueba Urbina, A. (1965). Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa: México.
- Urbina, A. T. (1965). Tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo. México: Porrúa,.
- Urbina, R. J. (s.f.). Derecho Procesal Civil tomo I. juridica.
- Valdivia, r. d. (Diciembre de 2003). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502003000200010>. Recuperado el 20 de septiembre de 2013
- Valera, V. M. (s.f.). *Deontología Jurídica La Ética en el ser y quehacer del abogado*.
- VERGER GRAU, J. (Mayo, 2003) Disposiciones generales de la prueba, prueba de interrogatorio de partes y testigos, en Revista Peruana de Derecho Procesal VI.
- Zavalía, Teoría General de la Prueba Judicial. (s.f.).

ANEXOS

MATRIZ DE REVISION DE EXPEDIENTE
MATRIZ NUMERO 1

Asunto:	001882-ORM6-2013-LB
Datos Generales de las partes:	Demandante: Mario José García Rocha Demandado: Ángel Rafael Cardoce Orozco
Breve relación Fáctica de los hechos	Resulta Señor Juez que inicie a laboral en Importaciones Ángel Rafael Cardoce Orozco (ARCO) desde el 2 mayo 2011, en el cargo de Vendedor a través de contrato verbal sin que a la fecha se me pague vacaciones, treceavo mes, indemnizaciones por antigüedad entre otros, resulta señor juez que el señor antes relacionado tiene como costumbre no entregar a ninguno de sus trabajadores constancia de todos los pagos de las prestaciones, seguro; con el objeto de evitar soporte que le afecte en cualquier demanda laboral.
Tramitación de la Prueba Testifical	Admisibilidad de la Prueba: La parte demandante presento cuatro testigos de los cuales se aceptaron Tres testigos por el hecho a probar.
	Capacidad del Testigo: Testigos idóneos para testificar, no poseen ningún impedimento.
	Tipo de Testigo: Testigo presencial por ser trabajadores de dicha empresa.
	Incorporación de la Prueba: Se rindió a solicitud de la parte la prueba testifical, se presentó la lista de testigos sin el escrito del interrogatorio.
Resultado (observaciones)	Se incorporó correctamente la prueba testifical.

MATRIZ NUMERO 2

Asunto:	001762-OMRM6-2013-LB
Datos Generales de las partes:	<p>Demandante: Donald Antonio Silva Estrada</p> <p>Miguel Alejandro Sánchez Padilla</p> <p>Demandado: Carlos Alberto Castro Rizo</p>
Breve relación Fáctica de los hechos	<p>Los señores Silva Estrada y Sánchez Padilla fueron contratados por el señor Carlos Alberto Castro Rizo (Empresa NightPower). Sánchez Padilla contratado de forma verbal (10 junio 2010) para desempeñar el cargo de armador de estructuras metálicas y tarimas con salario ordinario variable, pago semanal, horario irregular (diurno-nocturno); Silva Estrada de igual manera contratado (27 julio 2011) para desempeñarse como conductor, salario ordinario variable, forma de pago semanal y los últimos 6 meses de salario de forma mensual (junio-noviembre). El 17 de octubre y 8 noviembre en mismo orden fueron despedidos sin pagarles lo que corresponde en derecho; sin recibir aguinaldo, vacaciones, séptimo días y días feriados.</p>
Tramitación de la Prueba Testifical	<p>Admisibilidad de la Prueba: Tres testigos por el hecho a probar.</p> <p>Capacidad del Testigo: No posee impedimento físico, es capaz de ejercer libremente sus derechos, no tiene interés personal en el juicio, posee cedula de identidad al momento de testificar, tiene conocimiento de los hechos judiciales, es prometado por la autoridad judicial, no tiene ningún parentesco con la persona en conflicto, fueron varios los testigos y sus declaraciones fueron contestes.</p> <p>Tipo de Testigo: Testigo presencial por ser trabajadores de dicha empresa.</p> <p>Incorporación de la Prueba: Se incorporó la prueba testifical en el periodo de prueba.</p>

Resultado (observaciones)	Se incorporó la prueba testifical en tiempo establecido por ley; los testigos que declararon fueron los proporcionados al principio; pero en el caso de la prueba documental fue ilícita por ser adquirida de forma ilegal, según el demandado en su contestación declara que los demandantes sustrajeron pruebas documentales de manera oculta y en sus declaraciones los testigos no lo expresaron por lo cual omitieron información relevante al caso.
--------------------------------------	---

MATRIZ NUMERO 3

Asunto	001793-ORM6-2013-LB
Datos generales de las partes	<p>Demandante: Esaú Ezequiel Téllez Ramos</p> <p>Demandado: ENACAL. Representado por Ervin Barreda Rodríguez</p>
Breve relación fáctica de los hechos	Se pide el reintegro y pago de prestaciones por haber sido despedido con argumentos falsos, tales como: irresponsabilidad, impuntualidad de inasistencia al centro laboral.
Tramitación de la prueba testifical	<p>Admisibilidad de la prueba Testifical: Es admisible la prueba puesto que ambas partes presentaron en tiempo con el mínimo de testigo que la ley dice requerir</p> <p>Capacidad del testigo: Conforme a la ley los testigos eran capaces ya que cumplían con los requisitos pues eran ante todo mayores de edad y no tenían ninguna incapacidad para realizar la acción.</p> <p>Tipo de Testigo: Un testigo era presencial y que este observo cuando el demandante no le marcaba la maquina la hora de entrada y salida y dos eran testigos de oídas es decir que escuchaban del propio demandante que tenían problemas cada vez que iba a marcar sus entradas y salidas laborales.</p> <p>Incorporación de la Prueba testifical: Las pruebas fueron incorporadas en tiempo.</p>

<p>Resultado (Observación)</p>	<p>El demandado (ENACAL) presentó pruebas que fundamentaron sus argumentos en la contestación de la demanda, por lo que el juez le dio a lugar al pago de sus prestaciones pero no al reintegro, En dicha <i>litis</i> cabe mencionar que los testigos que presento el demandante ocupaban un buen puesto en la empresa, siendo superiores al demandante quien argumentaba que estos no laboraban en su campo de trabajo. Los testigos del demandante eran trabajadores de la empresa que en ciertos momentos del interrogatorio se contradecían al dar respuestas en preguntas que pudieren perjudicar al empleador.</p>
---	---

MATRIZ DE OBSERVACIÓN PARTICIPANTE

MATRIZ NUMERO 1

Asunto:	002193-ORM6-2013-LB
Datos Generales de las partes:	Demandante: Francisco Antonio López Pérez Demandado: Empresa de Seguridad de Protección Total (SPT)
Breve Relación de Hechos	El señor López Pérez trabajo en la empresa SPT por cinco meses y después en tiempo de vacaciones decidió renunciar en base al artículo 42 Ley 185, sin hacer los quince días en base a ley como fundamento dice que hizo demasiadas horas extras por lo cual no cumplió a ese requisito, pasado el transcurso de un año no le habían pagado su liquidación, vacaciones, días feriados e indemnización.
Observaciones de Incorporación de la Prueba Testifical	Se inició Audiencia de Conciliación y Juicio, sin llegar a acuerdo entre las partes, se procedió a la etapa de Juicio, seguida la representación de partes, se expone de forma verbal la demanda enunciando los Medios de Prueba a desarrollar en la audiencia. Agotada la verificación de la prueba documental del caso por parte del Demandante, se verifica la contra parte la cual en base al artículo 57 numeral 2 Ley 815, la Jueza no admite ni evacua las pruebas documentales por ser interpuestas extemporáneamente, por lo cual las pruebas testificales tampoco fueron admitidas ni incorporadas al proceso por parte del demandado.

MATRIZ NUMERO 2

Asunto:	Motivo de pago Juzgado 5to Laboral - Juez María Escobar
Breve Relación de Hechos	La parte demandante había trabajado por un tiempo indefinido en una panadería de la cual la despiden sin justa causa y sin pagarle lo establecido en ley por ser trabajadora de antigüedad.
Observaciones de Incorporación de la Prueba Testifical	Se inició la etapa de evacuación de prueba testifical, se incorporaron dos testigos de los tres que habían sido mencionados en la demanda, se procedió a la juramentación por cada testigo a declarar por parte de la Autoridad Judicial que llevaba el caso, y al interrogatorio en orden de interrogar primero el abogado demandante y después el Juez presente. En este caso se declaró inadmisibile un testigo por no portar cedula de identidad ni ningún carnet que lo identificara en el juicio. Terminada la evacuación de prueba testifical se procede a los alegatos conclusivos por las partes.

MATRIZ NUMERO 3

Asunto:	Motivo de pago Juzgado 5to Laboral - Juez María Escobar
Breve Relación de Hechos	La parte demandante era trabajador de un Taller, desempeñaba el cargo de vigilante en un horario de 6:30 pm a 6 am del día siguiente, el cual se le despide sin causa y no se le paga todos sus honorarios, seguro social, ni horas extras.
Observaciones de Incorporación de la Prueba Testifical	No se niega la contraparte (demandado) de haber mantenido una relación laboral con el trabajador despedido, se proveen a presentarse de manera independiente primero el demandante, seguido el demandado las pruebas documentales de manera independiente explicando a la Autoridad Judicial lo que se pretende demostrar con cada una de ellas, después de evacuada cada prueba documental; se procede en orden con la Prueba Testifical en esta etapa las Autoridad Judicial analiza en base a ley, explica ella "que está basado el juicio en la Sana Critica", según el artículo 79 Código Procesal del Trabajo, que la interposición de Pruebas en ORDICE fue de manera extemporánea no cumple con los 10 días de antelación que exige la ley para que se precisen diligencias de citación o requerimiento; por lo cual no ha lugar a la Prueba Testifical dejándose constancia en acta.