

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN – MANAGUA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS

DEPARTAMENTO DE DERECHO

RECINTO UNIVERSITARIO

RUBÉN DARÍO



**TRABAJO DE SEMINARIO, PARA OBTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO**

TEMA. DERECHO LABORAL, LEY 815

**SUBTEMA. TRAMITE DE LA PRUEBA EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL
DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, JUZGADOS LABORALES DE
MANAGUA, 20 DE AGOSTO DEL 2013 Y FINALIZO EL 22 DE NOVIEMBRE
2013**

AUTOR:

REYNALDO ANTONIO ALEMÁN URBINA

TUTORA:

DRA. CAROL IVONE CASH QUIROZ

MANAGUA, NICARAGUA

INDICE

I-TÍTULO DEL TEMA Y SUBTEMA	1
.....	
II-DEDICATORIA	2
.....	
III-AGRADECIMIENTO	3
.....	
IV-RESUMEN	4-5
.....	
V- INTRODUCCION DEL TEMA Y SUBTEMA	6-8
.....	
VI-JUSTIFICACION	9-10
.....	
VII-OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO	11
.....	
VIII-DISEÑO METODOLÓGICO	12
.....	
IX-MARCO TEORICO	
CAPITULO 1	
1-ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL NICARAGUENSE	13-17
.....	
1.2-REGULACIONES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NICARAGUA	17-18
.....	
1.3-PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA	18-21
.....	
CAPITULO 2CONCEPTO PRUEBA	
2.1- LA PRUEBA	22-23
.....	
2.2- CARACTERISTICAS DE LOS MEDIOS DE PRUEBAS	24
.....	

2.3- HECHOS QUE SON OBJETOS DE PRUEBA	25-26
.....	
2.4- ACREDITACION DE LA CERTEZA DE UN HECHO	26-28
.....	
2.5-CUESTIONES RELATIVAS A LA PRUEBA EN LA DEMANDA LABORAL	28-30
.....	
2.6- ASEGURAMIENTO Y ANUNCIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBAS	30
.....	
3-MEDIOS DE PRUEBAS, REGULADOS EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL	31-34
.....	
3.1-DE LA PRUEBA DOCUMENTAL	34-35
.....	
3.2- DE LA DECLARACIÓN DE PARTE	35-36
.....	
3.3- LA PRUEBA TESTIFICAL	36-37
.....	
3.4- DECLARACIÓN DE TESTIGOS	37-39
.....	
3.5-LA INSPECCIÓN JUDICIAL	39
.....	
3.6- DICTAMEN DE PERITOS	40
.....	
3.7- MEDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE LA PRUEBA	41
.....	
CAPITULO3 TRÁMITES DE LAS PRUEBAS	
3.1-PROCEDIMIENTO PROBATORIO	41-42
.....	
3.2-REGLAS RELATIVAS A LA CARGA DE LA PRUEBA	42
.....	
3.2.1-CARGA DE LA PRUEBA	42-44
.....	

3.3-VALORACIÓN LEGAL DE LA PRUEBA	44-47
.....
3.4-FASE DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA	47
.....
3.5- PRÁCTICA DE LA PRUEBA ANTICIPADA	47-48
.....
3.6- PRACTICA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL	48
.....
3.6.1- VALORACIÓN DE LA PRUEBA DOCUMENTAL	49
.....
3.7- TRÁMITE DE LA DECLARACION DE PARTE	49-50
.....
3.8- PRÁCTICA DE LA PRUEBA TESTIFICAL	50-51
.....
3.8.1- APRECIACIÓN DE LA DECLARACIÓN	51-52
.....
3.9- PROCEDIMIENTO PARA LA INSPECCIÓN	52
.....
3.9.1- MEDIDAS PARA SU EFECTIVIDAD	52-53
.....
3.9.2- EXAMEN DE RECONOCIMIENTO JUDICIAL	53
.....
3.10- VALORACIÓN DEL PERITAJE	53-54
.....
3.10.1- PRÁCTICA DE LA PRUEBA PERICIAL	54
.....
4- PRACTICA DE LA PRUEBA, MEDIOS CIENTÍFICOS, TECNOLÓGICOS Y ELECTRONICOS	54
.....
5- CRITERIOS PARA VALORAR LA PRUEBA	55
.....
6- SANA CRÍTICA	55-57
.....

5.3-INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA	
.....	57-58
CAPITULO 4 ESTUDIO DEL DERECHO COMPARADO	
4.1-TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA	
.....	58-59
4.2-DOCTRINA CHILENA, ESPAÑOLA Y MEXICANA	
.....	59-62
4.3-DOCTRINA ESPAÑOLA	
.....	62-70
4.4-DOCTRINA NICARAGUENSE	
.....	70-75
CONCLUSIONES	
.....	76-77
RECOMENDACIONES	
.....	78
BIBLIOGRAFIA	
.....	79
ANEXOS.....	80-93

TEMA:DERECHO DEL TRABAJO, LEY 815

***SUBTEMA: TRAMITE DE LA PRUEBA EN EL NUEVO
CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD
SOCIAL, JUZGADOS LABORALES DE MANAGUA, 20 DE
AGOSTO DEL 2013 Y FINALIZO EL 22 DE NOVIEMBRE
2013***

DEDICATORIA

Fueron seis años de esfuerzo y estudio que experimente en mi vida y la oportunidad que tuve en haber aprobado el examen de admisión y estudiar en la UNAN MANAGUA la carrera de Licenciatura en Derecho, dedico este trabajo a todos aquellos docentes que conocí y que me enseñaron las herramientas legales para usarlas en cualquier Juicio Independientemente de su materia, a mi tutora la Doctora Carol Cash por su paciencia y dedicación que me brindo al orientarme en cómo desarrollar este trabajo investigativo y a todos aquellos colegas que me atendieron cortésmente en su despacho para entrevistarle sobre este tema investigativo que concluí con sus aportes y experiencia que tienen en materia laboral...gracias a todos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS nuestro creador, sin cuya voluntad no se mueve ni la hoja de un árbol, por la inteligencia y sabiduría que me dio, a mis padres por apoyarme económicamente en mis estudios y ser parte de este momento histórico y el avance que viene teniendo el Derecho del Trabajo en Nicaragua, donde fue aprobado un nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, el cual garantizara los derechos fundamentales de los trabajadores. También agradezco a todas esas personas profesionales en el Derechos, que aportaron sus conocimientos dedicadamente para que el proyecto de la creación de este nuevo Código, se hiciera realidad. Concluyo con el lema adoptado que encierra nuestro ideal de servicio que reza: “Porque nos importás, estamos comprometidos con vos”.

RESUMEN

El presente trabajo de seminario de graduación, está orientado al análisis y valoración del marco jurídico que regula los medios de pruebas, la tramitación que tendrá durante las audiencias en los juicios laborales, estableciendo su ubicación en el nuevo código procesal laboral, ley 815 y las normativas internacionales suscritas y ratificadas por el estado Nicaragüense y con el contexto económico y social del país.

Para la ejecución de esta investigación jurídico documental, se aplicó el método teórico: jurídico-comparativo, se realizó revisión de documentos, para el análisis e identificación del problema y formulación de propuesta, que se expondrán en este trabajo, conveniente a solucionar y orientar a los nuevos litigantes en materia laboral y en otras especialidades del derecho, la importancia de presentar adecuadamente una prueba en la audiencias, celebrados en los juzgados laborales ubicados en Nejapa.

Este trabajo investigativo, se estructuró de esta manera: La Introducción, Justificación, Objetivos General, Objetivos Específicos y 4 Capítulos dentro del Marco Teórico, que serán desarrollados cada uno de los subtemas, finalizando con las conclusiones, recomendaciones, bibliografías y los anexos que contiene este trabajo investigativo.

El objetivo general se ha formulado de esta manera: Conocer la Tramitación de los Medios de Pruebas en el Nuevo Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, Ley nº 815 y hemos de mencionar también que se desprende de este objetivo, 4 objetivos específico que se ha titulado de esta manera: Conocer los antecedentes históricos del proceso laboral Nicaragüense, Establecer el concepto de prueba y las características de los medios de pruebas, dentro del nuevo proceso laboral.

La metodología utilizada en la elaboración de la investigación es de tipo Jurídico-Comparativa y donde menciono las fuentes confiables para este tema, no adoptando la postura de probar lo que dicen algunos autores sobre el tema

MEDIOS DE PRUEBAS.

que investigue. Este trabajo investigativo se basa, en lo que se ha encontrado en las fuentes bibliográficas, pág. Web, libros y leyes en materia laboral.

El MARCO TEÓRICO, estará compuesto de cuatro capítulos, donde el primer capítulo está referido al desarrollo de los antecedentes histórico del derecho procesal laboral nicaragüense, regulaciones del procedimiento laboral en Nicaragua, principios generales del proceso.

En el capítulo dos se describirá, concepto de prueba, características de los medios de pruebas, hechos que son objetos de prueba, la acreditación de la certeza de un hecho, y cuestiones relativas a la prueba en la demanda laboral.

En el capítulo tres, se puntualizará la tramitación de los medios de prueba que presenten las partes, la carga de la prueba, inversión de la prueba, medios de pruebas regulados por la legislación nicaragüense, la prueba documental, la prueba testifical, la declaración de las partes, medios científicos y tecnológicos, la inspección judicial y su procedimiento, finalizando con el dictamen de peritos y cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza de los hechos relevantes y que en las audiencias los abogados, deberán ante el juez de defenderla, argumentando de manera oral y jurídica los hechos descritos en la demanda, Reglas relativas a la carga de la prueba, procedimiento probatorio, fase de la actividad probatoria, valoración legal de la prueba, criterios para valorar la prueba, y sana crítica.

En el capítulo 4, se analizará los medios de prueba dentro del derecho comparado, entre la legislación Española, Chilena, Mexicana, y Nicaragüense.

Se abordará en la finalización del trabajo investigativo con la conclusión del mismo, donde se hará una apreciación del contenido del trabajo y las recomendaciones que se plantean, se mencionaran las bibliografías en que me auxilié para elaborar este trabajo y finalizando con los anexos de la ley 815 y una filmina de la ruta que tiene el juicio oral.

INTRODUCCION

En este trabajo investigativo, corresponde analizar los tramites de los medios de pruebas presentados por los abogados en las audiencias, este trabajo fue realizado desde el 20 de agosto del 2013 y finalizó el 22 de Noviembre del 2013 en los juzgados de lo laboral, ubicados en el Complejo Judicial de Nejapa, en este trabajo, se expone de manera clara cada capítulo, dentro del marco teórico se expone como los abogados litigante que representan a las partes, deberán de tramitar y asegurar dentro del escrito de demanda los medios de pruebas que se harán valer y demostrar la veracidad de los hechos expresados en las demandas presentadas por los trabajadores.

Este trabajo fue desarrollado ante la problemática de saber que en las audiencias orales existen algunos abogados, que no fundamentan legalmente aquellos medios de pruebas que se interpusieron de manera extemporánea al momento que el juez procede a abrir el periodo de prueba, donde algunas veces se encontraba que estos medios de pruebas como la exhibición de documentos o la prueba testifical fueron presentados fuera del término de ley, en este caso el juez no admitía estas pruebas en la fase probatoria a como lo establece en su procedimiento la ley 815.

También en este trabajo se abordará los antecedentes históricos del Derecho procesal Laboral Nicaragüense, también los principios fundamentales del Nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, ley 815 recientemente aprobada por la Asamblea Nacional de Nicaragua, la que entro en vigencia el 29 de Mayo del año 2013. También se abordará todo lo concerniente a la presentación de pruebas en el proceso, durante las audiencias celebradas ante el juzgado correspondiente que conocerá de la demanda laboral, también se conocerá sus términos para presentarlas y resolución final, este trabajo está desarrollado en cuatro capítulos donde se desarrollaran diferentes temáticas a exponerles.

En este nuevo proceso oral, encontramos que los juicios se caracterizarán por la inmediación o presencia directa del juez en el proceso, y será aplicado por

MEDIOS DE PRUEBAS.

jueces especializados en derecho del trabajo, sustituyéndose así a los jueces civiles en la aplicación de la ley 815, código procesal del trabajo. Se dispone también la instauración de un sistema de conciliación administrativa obligatoria previa al trámite judicial a cargo de un personal debidamente capacitado y profesionalizado a cargo del Ministerio de Trabajo. Ya que será requisito para acceder a la vía jurisdiccional en caso que el trámite conciliatorio administrativo no se hubiere celebrado en el plazo de diez días y que deberá de acreditarse acompañando a la demanda la constancia correspondiente. Hay que tomar en cuenta la cuantía de la demanda, donde los juzgados del trabajo conocerán de aquellas demandas con un monto de cien mil córdobas.

En nuestra legislación laboral, Nicaragua viene avanzando al experimentar nuevas reformas en beneficio de todos los trabajadores, como es la aprobación del nuevo código procesal del trabajo y de seguridad social, donde se introduce el sistema oral concentrado y con intermediación en sustitución del sistema escrito, que implicará una sustancial reducción de la duración de los procesos, que en su momento se percibía por la tardanza en la solución de las demandas interpuestas por los trabajadores.

Es necesario mencionar que nuestra legislación laboral retoma practicar en la audiencia la oralidad, para exponer ante el juez las pretensiones descrita en su demanda ya que en la anterior ley 185 se mencionada la oralidad, el proceso era más escrito que oral y donde los trabajadores presentaban sus demandas en la vía administrativas del Ministerio del Trabajo para demandar a sus empleadores, demostrando el trabajador a través de su representante legal la violación de derechos fundamentales, convenios colectivos, contrato de trabajo y obtener de parte de la autoridad administrativa una respuesta satisfactoria a sus pretensiones.

Es por eso que en alguna ocasiones este proceso se llevaba en mucho tiempo porque en algunos casos no se podían resolver por la vía administrativas al no haber acuerdo entre las partes, el ministerio del trabajo tenía que proceder a realizar el traslado de los expedientes por la vía judicial, para que el Juez de lo laboral se pronunciara una vez que las partes presentaran su pruebas y fueran valoradas a través de su análisis y determinar la veracidad que estas fueran.

MEDIOS DE PRUEBAS.

A como se menciona en este trabajo, solamente serán objeto de prueba aquellos hechos que guarden relación con la pretensión. No siendo necesario probar aquellos hechos que gocen de notoriedad absoluta y general, para que a través de ella, pueda el órgano judicial, reproducir en la resolución definitiva, la síntesis de los hechos, solución más generalizada, o incluso declarar formalmente los hechos que se estimen como probados.

El solo hecho de lograr que existan procesos laborales armónicos, claros y organizados que permitan la existencia de instancias judiciales eficientes que garanticen la aplicación de los principios tutelares del ordenamiento jurídico laboral nicaragüense, evitando así que existadispersión de la jurisprudencia laboral para los trabajadores la garantía y seguridad jurídica necesaria e indispensable para la existencia de un estado de derecho armónico.

JUSTIFICACION

El presente trabajo es darle a conocer al lector sobre el avance que ha venido teniendo nuestra legislación laboral con la aprobación del nuevo código procesal del trabajo y de seguridad social, como se llevaran a cabo la tramitación de los medios de pruebas que los abogados deberán de presentar en los juzgados del trabajo, pero sobre todo los términos probatorios que se expresan literalmente en la norma procesal de la ley 815, para que el juez estime, si es admisible o no la prueba que se discutirán en juicio.

Ahora le corresponde a los jueces del trabajo dar soluciones a las demandas laborales que presenten los trabajadores, pero que primeramente, se deberá de agotar la vía administrativa para que las partes se pongan de acuerdo en resolver con prontitud sus demandas, sin olvidar que deberá de celebrarse una audiencia conciliatoria, donde se tendrá la responsabilidad de buscar una posible solución de cómo podría el empleador comprometerse a pagar las prestaciones sociales al trabajador o trabajadores, si es el caso. Justificando de esta manera la fe probatoria que debe de manifestarse en cada audiencia por el principio legalidad.

Al realizar este trabajo nos centramos en el problema que los abogados tienen en las audiencias que se celebraban en los juzgados laborales de Nejapa, para presentar como medios de pruebas la testifical y documental en este nuevo proceso oral, por ejemplo: La inspección judicial, que se le realizó a una empresa privada ubicada en Managua, un trabajador que había laborado por 5 años decidió renunciar y 15 días después que renunció, el empleador no le habían pagados de manera total todas sus prestaciones sociales que le correspondía. Es necesario destacar y tener claro que todos los abogados que representaran a los trabajadores o al empleador, que los medios de pruebas presentados en las audiencias, no se trata solamente de presentarla sino más bien de defenderla en contra de aquella prueba presentada por la contra parte.

MEDIOS DE PRUEBAS.

También se desprende en la prueba cada elemento necesario que nos servirá de ayuda para convencer al judicial, y demostrar que les fueron violentados todos los derechos y garantías constitucionales del trabajador, y como ejemplo mencionamos, la falta de seguridad en que se exponía el trabajador por la falta de los medios técnicos, retraso del pago de horas extras, el derecho de vacaciones cada seis meses que tiene el trabajador, circunstancias así que se deberán de demostrar en el juicio oral, no solamente presentar una prueba por presentarla, sin aprovechar de ella, para beneficio del trabajador y que en caso de no obtener una sentencia favorable, acudir ante el tribunal laboral y apelar de esa sentencia que nos causa agravios, detallado en el recurso de apelación los medios de pruebas que nos valimos para demostrar ante el Juez A-quo de la violación de los derechos fundamentales hacia el trabajador.

Los medios de pruebas son útiles en las audiencias porque demostrare la veracidad de los hechos que planteé en la demanda en reclamos del pago de prestaciones social al trabajador que en su momento no se le fueron realizador en su debido tiempo por la negativa del empleador. Como hipótesis me planteo: “Será que si en el término probatorio no demuestro los hechos descrito en la demanda tendrá un efecto negativo en la sentencia en contra del trabajador”.

OBJETIVO GENERAL

LA TRAMITACION DE LOS MEDIOS DE PRUEBAS EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, LEY N° 815.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- CONOCER LOS ANTECEDENTES HISTORICOS DEL PROCESO LABORAL NICARAGUENSE.**
- 2- ESTABLECER EL CONCEPTO DE PRUEBA Y LAS CARACTERISTICAS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA, DENTRO DEL NUEVO PROCESO LABORAL.**
- 3- PUNTUALIZAR, LA TRAMITACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBAS, QUE PRESENTEN LAS PARTES O ABOGADOS EN LA AUDIENCIA.**
- 4- ANALIZAR LOS MEDIOS DE PRUEBAS DENTRO DEL DERECHO COMPARADO, ENTRE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA, CHILENA, MEXICANA Y NICARAGUENSE.**

DISEÑO METODOLÓGICO

Este trabajo investigativo se concreta mediante el siguiente método: La metodología utilizada en la elaboración de la investigación, es de tipo Jurídico-Comparativo y donde menciono las fuentes confiables para este tema, no adoptando la postura de probar lo que dicen algunos autores sobre el tema que investigue. Este trabajo investigativo se basa, en lo que se ha encontrado en las fuentes bibliográficas, pág. Web, libros, doctrinas de otras legislaciones y leyes en materia laboral.

Se realizó revisión de documentos, para el análisis e identificación del problema y formulación de recomendaciones, que se expondrán en este trabajo, conveniente a solucionar y orientar a los nuevos litigantes en materia laboral y en otras especialidades del derecho, la importancia de presentar adecuadamente una prueba en las audiencias, celebrados en los juzgados laborales ubicados en Nejapa.

El área de estudio se localizó en los Juzgados del Trabajo, Complejo Judicial Nejapa ubicados del Mercado Israel 2c abajo, 20vrs a lago, específicamente en cinco juzgados donde se celebraban las audiencias y sobre todo en el Nuevo Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, donde al día se realizan entre 4 a 6 audiencias.

MARCO TEORICO

CAPITULO 1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO PROCESALLABORAL NICARAGUENSE

La legislación laboral Nicaragüense, al igual que del resto de los países delberoamérica, siempre ha estado en un proceso de evolución, han venidosufriendo reformas, incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en loadjetivo.

La idea de loslegisladores ha sido irle dando más autonomía al Derecho delTrabajo y en lo particular en el Derecho Procesal del Trabajo. En el caso de lalegislación laboral, la parte procedimental se encuentra regulada en un segundolibro en el Código del Trabajo donde se incorpora todo lo pertinente alprocedimiento laboral.

Es por ello que se hace necesario elaborar una norma jurídica que recoja y actualice algunas de las instituciones procedimentales en materia laboral ysuprimir otras que a lo largo de los años han quedado en desuso, entre losobjetivos que se persiguen, es poder contar en nuestro ordenamiento jurídico, con una norma que regule en un solo cuerpo jurídico los temas laborales. Es por ello que la Corte Suprema de Justicia, en Corte plena aprueba el día 17 de marzo de 2011, por unanimidad el proyecto de Código Procesal Laboral, y lo presenta a primer secretaría de la Asamblea Nacional el día 19 de mayo del año 2011, enviado a la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos el día 7 de junio de ese mismo año.

En este proceso es válido señalar el estudio pormenorizado que se efectuó a todoslos aportes de derecho que realizaron especialistas en la materia, cuyos resultados fueron revisados por el equipo de asesores de la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos.Se consultó a actores e instituciones nacionales involucradas en la aplicación y ejecución de este Código una vez sea aprobado, entre los que se encuentran laCorte Suprema de Justicia, Procuraduría General de la República, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, La Central Sindical “Frente Nacional de losTrabajadores FNT que aglutina a FETSALUD, CGTEN-ANDEN, UNE, CentralSandinista de

MEDIOS DE PRUEBAS.

Trabajadores-José Benito Escobar, FEPDES-ATD, FESITUN,CTCP, CONFEDERACION DE AGROINDUSTRIA, y la CONFEDERACION DELA PESCA”, así como a la Central de Trabajadores de Nicaragua CTN, la Confederación Unitaria de Trabajadores CUT, el Consejo Permanente de los trabajadores CPT, la Confederación de Acción y Unidad Sindical CAUS y la Asociación de Trabajadores del Campo ATC, el Ministerio del Trabajo, Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP).

Dentro de los aportes más significativo se obtuvo el criterio técnico de la Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, a través de Memorando, comentarios técnicos sobre el anteproyecto de Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, informe presentado en el mes de noviembre del año 2011 .

Dentro de sus comentarios al Código, señalan que los diversos procedimientos previstos contemplan las garantías suficientes en caso de discriminación en perjuicio de los trabajadores, el proyecto no plantea dificultades respecto a la aplicación de convenios en materia de administración e inspección del trabajo.

En Nicaragua la Jurisdicción laboral es bi-instancial, la primera la constituyen los jueces locales o de distrito del trabajo, la segunda instancia la constituyen los tribunales de apelaciones, que son los que dictan las sentencias definitivas, y lo particular de esto, es que no hay casación en materia laboral.

Ahora bien en las audiencias del juicio, el elemento central del proceso laboral consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes (Exposición de Motivos LOPJ). Es en esta cuando se incorporan al proceso las pruebas, y tiene lugar la inmediación efectiva por parte del juez, quien atendiendo a diversos grados de ésta, se impone los actos del proceso, y está en capacidad de decidir el conflicto en tiempo breve. De acuerdo a la ley 815 debe agotarse la vía administrativa en el Ministerio del Trabajo para pasar a la vía Judicial, así lo regula el artículo.73y que textualmente dice:“Para demandar prestaciones de la seguridad social o impugnar multas administrativas en materia laboral deberá acreditarse haber agotado la vía administrativa. Para estos efectos se

entenderá agotada transcurridos treinta días hábiles desde la presentación de la reclamación o recurso impugnatorio.

Los principios que se establecen en este Código están reconocidos en los principales instrumentos internacionales reconocidos por Nicaragua entre los cuales podemos señalar la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 8 y 10), que proclama el derecho de toda persona a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la Ley, así como a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones.

La Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 8) reconoce también a toda persona, el derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. Similar prescripción encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14) al reconocer también a toda persona su derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, para la determinación de sus derechos u obligaciones.

La Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional, consideran necesario y de trascendental importancia la aprobación de este Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, pues este vendría a ser un instrumento jurídico de mucho beneficio para los y las trabajadores Nicaragüenses, haciéndose un aporte importante en la estructura jurídica del derecho en Nicaragua, ya que éste se desarrollaría en un instrumento jurídico autónomo del Código del Trabajo. Con la aprobación del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, se garantiza la plena igualdad entre hombres y mujeres, en derechos, deberes y obligaciones.

MEDIOS DE PRUEBAS.

De esta manera se da cumplimiento a los preceptos constitucionales donde establece el derecho al trabajo y a la seguridad social como derechos fundamentales de la persona y refiriéndose en particular a los trabajadores, asimismo se proclama los derechos sociales y laborales propios de un Estado social de derecho, tales como el derecho a condiciones de trabajo que les asegure salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase; la inembargabilidad del salario mínimo y de las prestaciones sociales, en los términos regulados en la Ley; la integridad física en el trabajo, la salud, la higiene y la prevención de riesgos laborales; la limitación de jornada, junto con el descanso semanal, de festivos y vacaciones remuneradas; la libertad, estabilidad y promoción en el trabajo; la seguridad social para la protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y también a los familiares de los trabajadores, en caso de muerte. Se reconocen también, los derechos de huelga, la plena libertad sindical y a la negociación colectiva.

Tal vez una visión integral del ordenamiento Jurídico, nos muestre que si el cuerpo social permanece latente, es precisamente porque su contextura celular, se mantiene aglutinada y viva gracias al Derecho y que sin el Derecho la sociedad desaparecería, como desaparecería también el universo, en caso de abrogarse las leyes físicas que se mantienen en perfecto equilibrio y armonía. Nos preocupa aquí la disciplina que más relación tiene con la aplicación práctica del derecho ejemplo el derecho procesal, y el derecho clínico. Dentro del derecho procesal nos referiremos específicamente a la metodología probatoria, considerándola como la más fundamental en los diferentes eslabones que componen el proceso del juicio laboral.

Teniendo en cuenta la experiencia de la administración de justicia española y el desarrollo desde hace setenta años de un procedimiento oral que ha permitido que se alcance una rápida solución de los procesos judiciales en materia de trabajo, la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua solicitó al Consejo General

¹ Investigación Web. www.La Prueba en el Proceso Laboral. Documento, comentarios de autores expertos en la materia, 22 agosto del 2013.

del Poder Judicial de España, su colaboración para la realización de una misión conjunta con el objeto de dar cumplimiento en lo acordado por los constituyentes de la OIT en Nicaragua. Este Código es de orden público, y contiene los principios y procedimientos del juicio del trabajo y de la seguridad social, regulando asimismo las formas y modalidades de ejecutar las sentencias en este ámbito jurisdiccional.

Con la aprobación de este código procesal laboral, LEY 815, se llevaron a cabo capacitaciones a todo el personal del ministerio del trabajo, así como autoridades del sistema judicial, magistrado del tribunal laboral de apelaciones como jueces de lo laboral, quienes conocerán de las demandas interpuesta por los trabajadores ante la autoridad competente, nos toca a nosotros los estudiantes de la carrera de derecho conocer en detalle cómo se llevaran a cabo este nuevo procedimiento laboral oral participando en estas audiencias y viendo que debilidades se pueden presentar para poder aportar sugerencias que fortalezcan nuestra sistema judicial.

1.2-REGULACIONES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NICARAGUA

El procedimiento laboral, inicio con el código de procedimiento civil de Nicaragua del 1 de enero de 1906 estederogál código de procedimiento civil de 1871. Posteriormente el 12 de enero de 1945 se promulgó en Nicaragua el primer Código del Trabajo estableciendo en el Título VI, Capítulo I el procedimiento de los juicios del trabajo entre ellos el de menor cuantía, pues se dice que los juicios del trabajo que se intenten estimado en 500 córdobas o menor se tramitaran así.

a)-La demanda podrá ser interpuesta verbalmente o por escrito de la cual se mandará oír a la otra parte en la siguiente audiencia.

b)-Todas las pruebas y alegaciones serán recibidas por el juez con citación de la otra parte durante los tres días hábiles posteriores a la audiencia concedida para contestar demanda, sin sujeción de rigorismo del derecho común en la forma que dicho funcionario lo estime conveniente para encontrar la verdad.

c)- Concluido el periodo de prueba, que será improrrogable, el juez dictara sentencia dentro de los 2 días posteriores.

De esa manera se expresó el experto en legislación laboral, al ofrecer sus palabras de agradecimiento al justo reconocimiento público otorgado por la Corte Suprema de Justicia, en un acto presidido por la magistrada presidenta de este poder del Estado, doctora Alba Luz Ramos Vanegas.

Nicaragua ha venido pasando por procesos de cambios en materia Judicial, es decir que en materia laboral nos enfrentamos a desarrollar los tramites de pruebas que serán presentados en los juicios orales que ahora contempla nuestro nuevo código procesal laboral, pero se necesitó reformar la ley 185 del código del trabajo, donde se establecía un proceso escrito, que para unos existe retardación de justicia en materia laboral, por tal razón la CSJ, la empresa privada y la sociedad civil dialogaron, para realizar un anteproyecto del nuevo código procesal laboral donde se establezcan derechos fundamentales para el beneficio de los trabajadores, y que posteriormente sería presentado ante la Asamblea Nacional para ser estudiado por la comisión de justicia la que posteriormente pasaría a plenario y ser aprobada por la mayoría de los diputados.

1.3-PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA:

Para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertos principios, sin perjuicio de los principios fundamentales que establece el nuevo código procesal laboral, ley 815, los requisitos especiales que deben observarse, para cada medio de prueba en particular, ante esto hago referencia lo que dice la doctrina procesal Nicaragüense, menciona los siguientes principios:

Desde el punto de vista de la doctrina procesal, estos principios comunes a la actividad probatoria son:

a). Legalidad o licitud

²Dr. Francisco Valladares Castillo. " Libro-Derecho Procesal Laboral: Investigación los Medios de Pruebas, Cit. Pág. 9,11, 12 Biblioteca de la Universidad Unan Managua, Managua 11 de Agosto, 2013.

- b). Objetividad
- c). Relevancia
- d). Pertinencia
- e). Suficiencia

a). Legalidad y licitud

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.

b). 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 un auxilio al juez del lugar, donde se va a practicar.

c). 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 (Arto. 1086 y 1088 Pr.).

³Dr. Francisco Valladares Castillo. "Libro-Derecho Procesal Laboral": Investigación los Medios de Pruebas, Cit. Pág. 11, 12, 15Biblioteca de la Universidad Unan Managua, 11 de Septiembre, 2013.

d). Pertinencia

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

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

e). 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.

Posteriormente que la Asamblea Nacional Reformara la parte Procesal de la ley 185, el nuevo Código Procesal Laboral, Ley 815 regula en su Arto. 2 los nuevos principios que deberán de aplicarse en el proceso oral que no están ajenos a las pruebas y que literalmente se mencionan los siguientes:

“El proceso judicial laboral es oral, público y concentrado, y estará fundamentado en los siguientes principios”:

1. Oralidad: Entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en esta ley. Todo sin perjuicio del registro y conservación de las actuaciones a través de los medios técnicos apropiados para ello, para producir fe procesal.

2. Concentración: Referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio.

- 3. Inmediación:** Que implica la presencia obligatoria y la participación directa del Juez en los actos y audiencias.
- 4. Celeridad:** Orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones.
- 5. Gratuidad:** Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno.
- 6. Impulso de oficio:** Deber del Juez de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del proceso.
- 7. Primacía de la realidad:** Que implica el compromiso del Juez en la búsqueda de la verdad material.
- 8. Ultrapetitividad:** Que implica reconocer derechos que resultaren probados en juicio, aún cuando no hayan sido invocados en la demanda.
- 9. 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. Las partes tendrán libre acceso al expediente y a las actuaciones orales del proceso. Igualmente deberán ser informados de todas las actuaciones y diligencias ordenadas por el Juez en cada fase del juicio.
- 10. Lealtad y buena fe procesal:** tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias.

Partiendo de la definición que se le ha dado a la Prueba, podemos definir como medios de prueba, los que hace posible que tal convicción al órgano judicial.

Es el instrumento o vehículo de convicción; es en un primer sentido las personas, objetos corporales que el Juez percibe, la cosa o lugar inspeccionado o reconocido, el documento, el testigo, el dictamen del perito, las mismas partes en la confesión, etc.

⁴ "Principios procesales establecidos en la ley 815, Nuevo Código Procesal Laboral arto. 2": Oralidad, Concentración, Inmediación, Celeridad, Gratuidad, Impulso de Oficio, Primacía de la Realidad, Lealtad

CAPITULO II CONCEPTO DE PRUEBA

2.1-LA PRUEBA

En nuestra legislación laboral ley 815 del Nuevo Código Procesal del Trabajo en su artículo 51 regula de manera textual el concepto de prueba y que de esta manera dice:

“Son medios de prueba, aquellos instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante el Juez, los extremos de sus pretensiones y defensa. Su realización y presentación deberá ajustarse a lo prescrito por las normas contenidas en este Código”.

Para Sentís Melendo, prueba “Es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia”. Si alguien habla de diferencia entre prueba penal, prueba civil o prueba laboral ésta sólo puede verse por los efectos que trate de dársele a lo probado, pero no en la esencia de la prueba misma.

Según nuestro Código de Procedimiento Civil Nicaragüense, menciona que la prueba, es plena cuando el Juez queda bien instruido para dar la sentencia, B.J. 7471-8005-9878-11778. La obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo, más, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probarlo. Artos. 891-2356-2633 C.644 inc. 2 C.C.; B.J. 808-1158-1302-1421-1455-1537-1666-3837-4916-7097-7383-7471-8570-8607-8871-9878-9932-11298-11778-12079.

“La prueba en su acepción común no es más que la acción y el efecto de probar, y probar, es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación” según Eduardo Couture. “Es aquella actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia de los datos que han sido aportados al proceso” según Porfirio Hernández Quezada.

Cuando una persona se presenta ante la autoridad afirmando que se ejecutaron ciertos hechos (por ejemplo, que hubo apoderamiento de cosa

ajena), lo que en realidad está haciendo, no es probar los hechos, sino tan sólo afirmar que a su juicio ocurrieron.

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

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

Según Sentís Melendo, “prueba llega a nuestro idioma procedente del latín, probatio, probationis, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar probare), vienen de probus, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad. Ésta, y no otra, es la verdadera significación del sustantivo probo y del verbo probar: verificación o demostración de autenticidad.

De acuerdo con esta idea, y teniendo en consideración el tercero de los marcos conceptuales (prueba es verificar), DavisEchandía 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 medio, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”.

2.2-CARACTERISTICAS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA

Las características necesarias y suficientes que permiten distinguir la vía de solución jurisdiccional de los conflictos laborales frente a los demás, es la intervención del Estado ejercitando su poder de administrar justicia, conociendo y resolviendo a través de los correspondientes órganos específicos (Jueces y Tribunales) de determinadas peticiones reclamados por los trabajadores en sus demandas.

- Una de las características de la prueba documental, es que en la audiencia de juicio se intercambiará para su valoración. La prueba documental sobrevenida, se intercambiará en ese momento, una vez admitida por la autoridad judicial.
- Una de las características de la prueba en la declaración de parte, es que no solamente deberá de responder a las preguntas que se les realicen los litigantes, también el juez podrá formularle preguntas, las que deberá de contestar y si no responder afirmativa o negativamente, o con evasivas, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, la autoridad judicial lo valorará en la sentencia en apreciación conjunta con otras pruebas.
- Una de las características de la prueba testifical, es que será recibirá primero la declaración de los testigos presentados por la parte actora desarrollando su interrogatorio sin permitirle preguntas sugerentes o indicativas de la respuesta. En esta prueba podrán ofrecer la declaración de hasta tres testigos por cada uno de los hechos sujetos a prueba. No se admitirán incidentes de tacha de testigos, sin perjuicio de los argumentos de las partes sobre ella en la fase de conclusiones.
- En la prueba pericial, los peritos podrán ser llamados a declarar para explicar su informe que elaboro, deberá de ser imparcial en todas sus valoraciones y apreciaciones, este informe deberá de ser aportado a las actuaciones al inicio de la fase de prueba junto a la documental.
- La valoración o apreciación de la prueba judicial es aquella operación que tiene como fin conocer el mérito o valor condicional que pueda deducirse de su contenido. Se trata de una actividad procesal exclusiva

del juez. Es el momento culminante y decisivo de la actividad probatoria. Su importancia es extraordinaria.

2.3-HECHOS QUE SON OBJETOS DE PRUEBAS

La doctrina española establece en el código del trabajo y en su misma constitución, que los hechos de pruebas serán valorados por el judicial ante esto se menciona:

En razón a lo que establece la combinación de los artículos 42, 45, 46, 47 de la Constitución de la República y el artículo primero del Código Civil, las leyes se presumen conocidas una vez son publicadas, por lo que no es necesario probar su existencia.

Es necesario tomar en cuenta, que en la audiencia oral los abogados que representan a las partes, deben acompañar en la demanda o antes de la demanda, aquellos hechos que realmente se demostraran a través de los medios de pruebas suficientes que se alegaran de manera ordenada. Es por eso que nuestra legislación laboral regula en su arto. 52 de la ley 815 los hechos que son objetos de prueba y que taxativamente dice:

1. “Solamente serán objeto de prueba, aquellos hechos controvertidos que guarden relación con la pretensión. No será necesario probar los hechos públicos y notorios”.
2. “Cuando se trate de un despido constituirá carga probatoria del demandado los hechos imputados como causa del mismo en la carta de despido, no pudiendo invocarse posteriormente otros hechos. Cuando se trate de un despido con causa justa el empleador o empleadora deberá de previo solicitar la autorización a la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva sin más trámites que lo establecido en el Código del Trabajo”.
3. “El despido verbal se presume injustificado”.

Es importante señalar que en la ley 815 del Nuevo Código Procesal del Trabajo en el Arto. 2 numeral 3.), establece como principio General del Proceso Laboral, la INMEDIACIÓN, o sea la obligatoria presencia del Juez laboral en la práctica

de pruebas. Esto permite al Judicial tener una mejor convicción acerca de los medios de prueba que han llegado al proceso que le permitan resolver apegado a derecho.

2.4-ACREDITACIÓN DE LA CERTEZA DE UN HECHO

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

Como actividad procesal de la parte destinada a producir en el ánimo del juez la certeza de que los hechos que ha alegado son verdaderos y de que los alegatos por la contraparte son falsos y como el conjunto de medios de los que la parte se vale para producir aquella certeza obtenida de: prueba documental, prueba pericial, prueba testifical.

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

Los hechos se prueban dentro y por medio de una fase o actividad de proceso que Universalmente se llama La Prueba, a la que en consecuencia se puede definir como: “Aquella actividad procesal encaminada a producir en el Juez el convencimiento de la verdad ó no verdad de una alegación de hecho; o bien a fijar los hechos necesarios que contiene esa prueba como datos, independientemente de ese convencimiento, en virtud de una regla de valoración legal. En este último caso hablamos de prueba legal en oposición de prueba libre” (EMILIO GOMEZ ORBANEJA).

MEDIOS DE PRUEBAS.

Se deduce de este concepto que la finalidad u objeto y los efectos de la Prueba jurídica consisten en primer lugar: en la aportación de los medios de convicción sobre los hechos que sirven de base a la pretensión, y en segundo lugar para que con esos medios, el Juzgador establezca la verdad o no verdad de los hechos que son objetos de litigios, y que le permitan al juez dictar la sentencia poniendo fin a la controversia. En este sentido nos encontramos con la dicotomía entre hecho y derecho que son los sistemas procesales, que ha llegado a provocar un deslinde de cometidos entre la labor del juez y de las partes.

Es de mucha importancia mencionar que en varias ocasiones la CSJ ha venido conociendo de recursos de apelación por parte de los trabajadores en cuanto a la no admisibilidad de las pruebas presentadas en la demanda en el caso que fuera conocido por el juez A-quo y que ya los magistrados han dejado bien claro su posición con respecto a que los acuerdos ministeriales, y resoluciones administrativas por el MITRAB, no son de obligación ejecutables ya que no tienen fuerza de sentencia a como normalmente son dictadas por los judiciales para su ejecución.

La obligación de los jueces, es solamente verificar que se haya realizado el trámite administrativo a como lo establece nuestra legislación laboral en el respectivo código procesal del trabajo, para que posteriormente si no existiera acuerdo entre las partes, el MITRAB, enviara las diligencias al juez competente quien conocerá de la litis, y este resolver con prontitud la demanda interpuesta por el trabajador, mandando luego a escuchar a las partes que ha bien tengan que alegar y las pruebas que ellos presenten para que el juez sea el que las valore en el periodo de trámite de prueba tomando en cuenta el artículo 52 que regulan los hechos que son objeto de prueba.

El presente trabajo estará enfocado en buscar soluciones en que los litigantes quienes representaran a las partes en las audiencias orales, aplique correctamente sus conocimientos legales en materia laboral, al momentos de que sean notificados de acudir ante el juez competente para que la parte actora ratifique su demanda en la audiencia de juicio, y la parte demandada la

conteste negando cada uno de los puntos que se dijo, sobre todo darle a conocer al lector como deberán de elaborar sus alegatos al momentos de presentar una prueba, como debe presentarse y en qué tiempo se puede presentar siendo esta precisa y congruente para que sea válida, no llenando ambigüedades ni vacíos.

2.5-CUESTIONES RELATIVAS A LA PRUEBA EN LA DEMANDA LABORAL

ACTOS PREPARATORIO A LA AUDIENCIA

Nuestra legislación laboral, nos muestra la manera de interponer una demanda laboral y los requisitos que deben de cumplir para que se tramite por la vía Judicial, es por esos que los actos previos al juicio, es la demanda y que deberá de contener según el arto.74 de la ley 815 los siguientes requisitos que literalmente dice lo siguiente: **“El juicio se inicia con la demanda que deberá ser presentada ante el juzgado competente, debiendo contener al menos los siguientes requisitos:**

- a) El nombre y apellido del demandante, número de cédula y datos de identidad y designación del domicilio para oír notificaciones.
- b) Datos de identificación y domicilio de quienes deban comparecer en el proceso en calidad de demandados o de interesados.

Si se demanda a una persona jurídica se expresarán los datos relacionados con su denominación legal o de su representante legal de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley si fuere conocido, y en su defecto a los que tengan su representación de conformidad con la parte sustantiva del art. 10 del C.T. Las uniones, asociaciones o comités, podrán ser demandadas por medio de quienes funcionen como sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas.

⁵ “ley 815” El proceso inicia cuando las partes acuden a interponer su demanda al MITRAB, agotando la vía administrativa, sino hay acuerdo la causa pasa hacia la vía judicial y el juez competente resolverá la litis. Arto. 72 y 73 de la ley 815.

MEDIOS DE PRUEBAS.

- c) Los hechos relevantes que relacionan al demandante con la parte demandada, imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas, por servir de fundamento a la petición o pretensión objeto del proceso.
- d) La declaración o condena que se pide al órgano judicial.
- e) La solicitud de los medios de prueba que no tenga en su poder, de que intentará valerse en la audiencia de juicio, debiendo solicitar aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo requieran el auxilio o aseguramiento del Juzgado mediante diligencias de citación o requerimiento.
- f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea la demanda.
- g) La firma del demandante o de la persona que firme a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Junto a la demanda deberá acompañarse copia del acta de conciliación en los casos en que proceda o la constancia de que se solicitó o copia de la reclamación administrativa previa o recurso impugnatorio en materia de seguridad social y tantas copias del escrito de demanda y de los documentos que la acompañen como demandados existan en el proceso”.

Dentro del procedimiento de interposición de la demanda, también nuestra legislación laboral regula la interposición de la Demanda verbal en su arto.75 cuando no se haya presentado de forma escrita y que literalmente dice:

“Cuando el demandante no pueda presentar la demanda en forma escrita, podrá manifestarlo verbalmente ante el secretario judicial designado, quien levantará el acta respectiva, llenando todos los datos y requisitos descritos en el artículo anterior. La Corte Suprema de Justicia facilitará un formato para formular la demanda en los casos a que se refiere este artículo, los que estarán disponibles en los Juzgados del Trabajo y en la página web de la Corte, para un fácil acceso.

En nuestra legislación civil también se menciona que las partes principales del juicio, es la demanda, emplazamiento, contestación de la demanda, la prueba y la sentencia, así se encuentra regulado en el arto 1020 1021, al 1040 del Pr.

MEDIOS DE PRUEBAS.

En toda demanda debe tramitarse por escrito y en papel común, deberá de designarse el juzgado correspondiente, nombre del actor y del demandado, cosa, cantidad o hecho que se pide.

El Juez una vez, que la parte actora haya presentado su demanda, revisara si contiene todos los requisitos que debe contener, y que haya sido presentada en su debido tiempo después que le haya realizado las correcciones que le hizo ver el juez a la parte actora. Después el juez en el término de 5 días dictara auto admitiéndola a trámite el día y hora para la celebración de la audiencia en la que se realizaran los actos de conciliación y juicio en caso de no avenencia de conformidad al arto 77 de la ley 815”.

Presentada la demanda en debida forma y habiéndose realizado las subsanaciones correspondientes, dentro del término de cinco días el juez dictara auto admitiendo a trámite, señalando día y hora para la celebración de la audiencia, deberá de mediar en todo caso un mínimo de quince días y un máximo de treinta días entre la citación y la efectiva celebración de esos actos.

En el auto de admisión de la demanda, el juez advertirá a los litigantes que deberán de concurrir a la audiencia de juicio con todos los medios de pruebas que intentara valerse.

2.6- ASEGURAMIENTO Y ANUNCIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBAS.

Es por eso que nuestro código procesal laboral, establece que las partes deberán de solicitar y anunciar en su demanda con diez días antes 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 practica en su fase probatoria. Con cinco días antes de la celebración de la audiencia de juicio, las partes deberán de depositar en el juzgado correspondiente aquellos medios de pruebas que fueron anunciados en la demanda y así lo establece el artículo 79 numeral 1 y 2 de la ley 815.

3-MEDIOS DE PRUEBAS, REGULADOS EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL.

Los medios de prueba son instrumentos, que el Derecho Procesal del Trabajo, pone a disposición de las partes, a fin de que puedan demostrar o excluir los hechos en un conflicto de trabajo. Estos están determinados taxativamente en el Arto. 56 los cuales son:

- a) La prueba documental
- b) La declaración de parte
- c) Prueba testifical
- d) La inspección judicial
- e) El dictamen de peritos
- f) Los medios científicos y tecnológicos de prueba

En otro sentido se denomina medio de prueba el contenido de la percepción judicial; el resultado del reconocimiento; el contenido incorporado al documento; la declaración del testigo; el dictamen del perito; la contestación de la parte al absolver posiciones, debemos aclarar que los medios de prueba que utilice tanto el actor como el demandado deben ser congruentes con las afirmaciones que hacen, deben ser pertinentes, ciñéndose al asunto que se trata y útiles al fin o pretensión que se busca.

Hay que mencionar que nuestra legislación nicaragüense en materia civil y laboral regula una clasificación de documentos y que pueden ser: Documentos Públicos y Documentos Privados. Los documentos públicos se distinguen de los documentos privados porque en la formación de los primeros participa un funcionario al que la ley le confiere la potestad de investir el documento con el atributo de fe pública, es decir, la participación del funcionario le otorga plena credibilidad al contenido del documento. Los documentos privados, por el contrario, se forman con la participación de las partes, sin intervención de funcionario que certifique su autenticidad.

MEDIOS DE PRUEBAS.

Esta diferencia es fundamental desde el punto de vista probatorio: Mientras los documentos públicos tienen valor probatorio por sí mismos, sin necesidad de que medie su reconocimiento por la parte a quien se oponen, los documentos privados carecen de valor probatorio hasta tanto se acredite la autenticidad de la firma que figura en ellos, sea mediante el reconocimiento (expreso o tácito) de la parte a quien se atribuye o mediante la comprobación que puede realizarse por cualquier clase de pruebas, entre las cuales el cotejo de letras es la que mayor eficacia reviste. No obstante, los documentos privados no reconocidos pueden valer, eventualmente, como indicios de los cuales se induzcan presunciones.

Los documentos públicos se subdividen a su vez en documentos auténticos y documentos notariales (escrituras públicas y actas notariales). Los documentos auténticos son los emanados de funcionarios públicos en uso de sus funciones y en ejercicio de sus atribuciones (por ejemplo, las actas de acuerdo suscritas ante las autoridades del Ministerio del Trabajo); los documentos notariales se producen mediante la actividad de los notarios como fedatarios públicos dentro de las atribuciones que les concede la Ley del Notariado y otras leyes y disposiciones conexas.

En el código procesal del trabajo, ley 815 se hace mención de la presentación de documentos como medios de pruebas. Siendo que cualquier documento, sea este de carácter público o privado, es susceptible de manipularse para desvirtuar la realidad, omitiendo parte del mismo, o cambiando el contenido del fondo, la ley nos otorga una herramienta para defendernos, y esta es el incidente de falsedad civil.

La falsedad de un documento consiste en que este contenga declaraciones contrarias a la verdad o que su texto haya sido adulterado o modificado materialmente. Cuando el documento es alterado material o físicamente (por adición, supresión o modificación) nos encontramos ante la llamada falsedad objetiva o material.

⁶ "El nuevo código laboral regula en su arto. 56 aquellos medios de pruebas en que las parte harán uso de ellos, para valerse en demostrar los hechos descritos en la litis de la demanda".

Cuando el documento hace constar un hecho o circunstancia que jamás ha ocurrido en la realidad material y/o jurídica, nos encontramos ante la llamada falsedad ideológica, subjetiva o civil propiamente dicha. La falsedad civil lesiona la autenticidad del instrumento que contiene al acto.

Tanto el instrumento público como el documento privado pueden ser redargüidos de falsos en cualquier estado del juicio en primera y segunda instancia. Es por tanto un incidente especial que escapa de la exigencia de oportunidad que pesa sobre las cuestiones incidentales. El portador del documento atacado de falso siempre tiene la prueba en contrario para afirmar su validez y autenticidad.

Exhibición de documentos

Podemos decir que la Exhibición de Documentos, es un mecanismo que las partes lo solicitan y que no disponen de un determinado documento, en el cual tiene algún interés probatorio, y que solicite a su tenedor, o sea la otra parte, lo aporte al proceso, posibilitando de esta manera su valoración por el Juez. Dicho esto, entendemos que el objeto de la exhibición son los documentos privados, originales o en copias debidamente razonadas, o sobre copias auténticas de documentos públicos que se hallen también en poder de la otra parte.

De allí que cuando la parte no tenga la disponibilidad material del documento, por encontrarse el mismo en poder de la otra parte, en la oportunidad que se tiene para proponer las pruebas, se puede petitionar que se ordene la exhibición del documento.

La exhibición no es un medio de prueba sino un mecanismo probatorio, que sirve para traer al proceso un medio de prueba ese medio, es la prueba documental cuya presentación se solicita a través de la exhibición. Por lo que debe verse la exhibición como un recurso que tienen las partes para traer los medios probatorios que pueda influir en la decisión del Juez.

Este mecanismo probatorio propio del derecho del trabajo, ha venido a dejar en desuso a la inspección judicial, por cuanto es más fácil solicitar al juez que ordene a la contraparte exhiba ciertos documentos, que solicitarle al judicial que salga de su centro de trabajo para inspeccionar los mismos documentos, ya que, entre otras cosas es menos costoso económicamente, y además, posee una consecuencia fatal, y es que si, una vez ordenado la exhibición de ciertos documentos, es obligatorio hacerlo, de lo contrario se presumirá que lo dicho por la parte proponente es cierto.

7

3.1-DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

En materia de Procedimiento Laboral, la prueba documental o instrumental, adquiere una particularidad diferente a la que reviste este mismo medio de prueba en el Código de Procedimiento Civil, en virtud que en el último caso, los medios de prueba documentales válidos están tácitamente expresados en el Código de Procedimiento y se considera documento aquel que contiene signos de escritura. Es decir que se considera como tal, toda incorporación de un pensamiento sobre papel mediante signos de escritura.

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

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

En la práctica forense nos encontramos que este tipo de medio de prueba, requiere durante el proceso de la cooperación de ambas partes para que los documentos muchas veces originales, lleguen al proceso. En tal sentido

⁷ La legislación Civil, Penal y la ley 815, regulan este medio de prueba en que se harán valer los litigantes en el juicio así lo establece en su artículos 57 y 58 y ahora reformados.

nuestra legislación procesal laboral, establece una obligación a las partes, y que su incumplimiento deriva en una sanción al empleador principalmente, que consiste en tener como ciertos a favor de la parte que los pide, todos los documento que la parte contraria no presento en su debido momento.

Cabe destacar que en el proceso laboral, para la validez de las pruebas instrumentales basta la presentación de estos en original o copia legalmente razonados por Notario autorizado. Las regulaciones para este medio de prueba las encontramos en el siguiente articulado del Nuevo Código de Procedimiento Laboral, Ley 815 en su artículo 57 al 58 y que textualmente dice:

“Se consideran documentos, los contratos de trabajo, instrumentos públicos, certificaciones, planillas, libros o expedientes de la empresa o del sindicato, tarjeteros, impresos, copias, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, fax, soportes de correo electrónico y en general, todo objeto que proporcione información directa y cierta sobre cualquier hecho”.

“La prueba documental de que intenten valerse las partes en la audiencia de juicio, deberá ser depositada ante el Juzgado al menos con cinco días de anticipación a la misma para efectos de su eventual examen previo por los litigantes, a excepción de la prueba documental sobrevenida después de ese plazo, sin perjuicio de su pertinencia calificada por el Juez en la audiencia. De igual manera el empleador deberá depositar los documentos cuya exhibición haya sido solicitada por el trabajador en su demanda, en el mismo plazo descrito en esta disposición”. “El Juez incorporará al expediente los documentos depositados por las partes para su posterior admisión y evacuación en la audiencia de juicio”.

3.2-DE LA DECLARACIÓN DE PARTE.

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

En el nuevo código procesal del trabajo en la sesión II del Título VI, artículo 59, que las partes son el empleador o su representante legal y el trabajador o su representante legal quienes serán parte del litigio laboral en las audiencias. Es necesario destacar que la declaración de parte será un medio de prueba que será valorada por el judicial que conocerá del caso. El tratamiento procesal de este medio de prueba para estos casos, se debe reflejar claramente en sus artículos 59 y 60 de la ley 815 donde se convocara a un solo representante y literalmente dice:

Convocatoria a un solo representante

“Podrá ser convocado a declarar el empleador o su representante legal que haya tenido conocimiento directo de los hechos debatidos o el demandante. El demandado podrá igualmente solicitar la declaración del demandante. Cada parte podrá solicitar la convocatoria de declarar a un solo representante de su contraria. Cuando se trate de autoridades o funcionarios públicos principales, podrán ser convocados a rendir declaración siempre y cuando tengan conocimiento directo de los hechos debatidos”.

3.3- LA PRUEBA TESTIFICAL.

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

Los testigos deben cumplir con los requisitos de la Capacidad. Debe tenerse presente que de manera general todas las personas son hábiles para testificar, salvo las excepciones establecidas por razones de impedimento físico (Arto. 1313 Pr.), edad (Arto. 1311 y 1319 Pr.), falta de probidad (Arto. 1316 Pr.) o relaciones con los litigantes (Arto. 1317 Pr.).

Testigo es, según el diccionario jurídico elemental del maestro Cabanellas, aquella persona que ve, oye o percibe por otro sentido algo en que no es parte, y que puede reproducir de palabra o por escrito, o por signos analizando la

definición transcrita, podemos afirmar que testigo, es toda persona extraña al juicio, al cual es llamada a declarar acerca de hechos relacionados con aquel y que le constan en forma personal o de oídas, o en otras palabras testigo, es la persona física que en calidad de tercero, declara en juicio sobre hechos controvertidos, que han caído bajo sus sentidos y a cuyas consecuencias no se encuentra vinculado. La declaración de los testigos recae, sobre apreciaciones de los sentidos.

Sobre esto en particular, nuestro código del trabajo no regula las aptitudes para comparecer en juicio en calidad de testigos, en consecuencia, debemos regirnos por las disposiciones que el código de procedimiento civil señala al respecto. Por tanto debemos decir que en general todas las personas son hábiles para testificar, salvo aquellas por razones de impedimento físico (art. 1313 Pr.), edad (arts. 1311 y 1319 Pr.), falta de probidad (art. 1316 Pr.) o relaciones con los litigantes (art. 1317 Pr.) no son idóneas para ello.

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, yaun así se resisten, pueden ser conducidos por la fuerza pública, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal.

3.4- DECLARACIÓN DE TESTIGOS.

Claramente el Artículo 62 de la ley 815 dice: Las 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 y observando la forma prevista en el art. 60; así mismo desprovistas de formulaciones sugestivas para el testigo quien deberá dar razón de su dicho; deben ceñirse a los hechos objetos del debate. El Juez, podrá formular las preguntas que considere apropiadas para establecer la verdad de los hechos.

MEDIOS DE PRUEBAS.

La declaración de los testigos que serán llamados a declarar, es necesaria para orientarse el judicial de la veracidad de los hechos descritos en la demanda. Una vez tomada públicamente la promesa de ley a los testigos el juez practicara la prueba testifical de conformidad a los artículos 95y 96 de la ley 815 y que literalmente dice:

“El Juez tomará públicamente al declarante, previa promesa de no decir perjurio su declaración a preguntas que efectúe la parte contraria, las cuales deberán estar referidas a los hechos debatidos que no hayan merecido conformidad; la contraparte podrá objetar la formulación de una pregunta y el Juez resolverá de inmediato. El interrogado, no podrá evadir la contestación de las preguntas, debiendo el juez, en su caso, indicarle la consecuencia de su negativa”.

El Juez podrá formular si lo considera necesario, las preguntas que conduzcan a aclarar los hechos debatidos y es por eso que se requiere la práctica de la prueba y que regula el artículo. 96.

Dos testigos presenciales idóneos y conformes en sus dichos hacen plena prueba, excepto en los casos en que la ley exige un mayor número (como en el caso de la falsedad civil). También hacen plena prueba las declaraciones de dos testigos presenciales contestes, es decir, de acuerdo en lo sustancial y no en lo accidental, siempre que lo accidental no modifique la esencia del hecho.

Siendo absolutamente iguales las circunstancias de los testigos presentados por las partes, harán fe los que fuesen de mayor número; si son iguales en número y circunstancias, no habrá prueba del hecho a que se refieran las declaraciones (se cancelan entre sí); siendo igual o desigual el número de testigos, y habiendo diferencia entre ellos en razón de su probidad, veracidad y conocimiento referentes a la causa, será preferida la declaración de aquellos en quienes concurran estas circunstancias. En este sentido la doctrina dice lo siguiente:

Son legalmente verdaderas:

1° Las declaraciones de dos o más testigos idóneos, presenciales y contestes acerca de las circunstancias esenciales;

2° Las de los testigos idóneos y contestes que dan razón de sus dichos o demuestran que tienen motivo particular para saber lo que declaran, aunque no sean presenciales.

Son legalmente verdaderas las declaraciones de los testigos idóneos que dan razón de sus dichos refiriéndose a lo que oyeron a otro, si concurren las circunstancias siguientes:

1° Que nombren a las personas a quienes oyeron lo que se refiere, y que estas sean cuando menos dos;

2° Que las personas citadas sean testigos presenciales, de buena fama y dignos de todo crédito, y que no puedan ser examinados como testigos.

Carecen de verdad legal:

1° Las declaraciones de los testigos que no dan razón de su dicho, o que varían o son contradictorios en sus exposiciones;

2° Las declaraciones de los convencidos de falsarios.

3.5-LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Concepto de Inspección.

Es una prueba real porque recae sobre cosas, y una prueba directa porque el juez la aprecia directa e inmediatamente por sus sentidos, de manera que es la percepción sensorial la que forma en el ánimo del juez la convicción acerca de los hechos que se quieren probar. Su característica distintiva consiste en la ausencia de cualquier instrumento o persona que se coloque entre el juez y la cosa que va a inspeccionar.

Este medio probatorio se emplea cuando para el esclarecimiento y apreciación de los hechos sea necesario que el juez examine por sí mismo y sin intermediarios 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.

3.6-DICTAMEN DE PERITOS

Está regulado este procedimiento en el artículo 67 y 68 del Nuevo Código Procesal del Trabajo, ley 815; artículos 191-200 y 202, 204 y 205 LOPJ, y artículos. 97 al 100 LOPJ.

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 la apreciación de hechos concretos objeto de debate.

Casos en que procede el peritaje

El dictamen del perito recae sobre un hecho, persona o situación presente y actualmente perceptible o ya establecida, para que el perito traslade al juez su percepción del mismo sobre la base de su conocimiento especializado. Por ello, la doctrina sostiene que, más que un medio probatorio en sí mismo, la pericial constituye un medio auxiliar puesto a disposición del juez para suplir los conocimientos que normalmente éste no tiene.

Pertinencia del peritaje

Esta prueba será realizada por un especialista o perito que tiene la habilidad científica de realizar un estudio de una cosa material el Arto 67 la regula de esta manera: "La prueba pericial será propuesta cuando se requiera la valoración o esclarecimiento de determinados hechos sobre los cuales se hace necesario el conocimiento de un especialista en la materia objeto de peritaje, para lo cual la parte interesada propondrá este medio de prueba y expresará con claridad y precisión el objeto sobre el cual recaerá el reconocimiento pericial".

3.7-MEDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE LA PRUEBA.

Este medio de prueba constituye una novedad al ser incluido en el Nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, porque permite ajustar el Derecho del Trabajo al avance tecnológico y científico técnico del desarrollo social, garantizando de esta forma la utilización de estos medios para probar las pretensiones y las defensas de las partes en conflicto. Al no establecer el Código un procedimiento específico para su recepción, deberá practicarlas siguiendo los requisitos generales para los otros medios de prueba, en cuanto a su proposición, admisibilidad, evacuación, impugnación, valoración y los términos para ello.

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

CAPITULO 3. TRAMITES DE LAS PRUEBAS.

3.1- PROCEDIMIENTO PROBATORIO:

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

Con la contestación de la demanda (si no se ha producido el allanamiento, o acuerdo total en el trámite de conciliación) quedan fijados los términos de la litis: el actor ha planteado los hechos en que funda sus pretensiones y el demandado ha expresado los hechos en que funda sus excepciones y defensas. En la fase siguiente del proceso, las partes dedicarán su actividad procesal a convencer al Juez de la veracidad de los hechos alegados en sus escritos de demanda y contestación, con el fin de obtener una sentencia favorable a sus pretensiones o excepciones.

⁸ La inspección judicial es una prueba de reconocimiento e inspección realizado por el juez en la empresa donde laboraba el trabajador, su procedimiento se regula en el Arto. 64 al 66 ley 815.

En nuestra legislación Laboral, encontramos un conjunto de normas que regulan el Procedimiento probatorio en los juicios laborales, destacándose a partir del Arto. 57y siguientes, de la ley 815. Los hechos sujetos a prueba; el término probatorio; los requisitos formales para producir prueba; y la clasificación y conceptualización de los medios de prueba válidos para el juicio laboral.

En este nuevo proceso laboral, las prácticasde cada medios de pruebas las encontramos en los arto. 92, 94, 96, 97, 98, de la ley 815. Es de mucha importancia que la parte actora sea quien lleve la carga de la prueba,quien deberásolicitar en la demanda que el empleador exhiba los documentos que por su naturaleza obran en su poder y que en el periodo de diez días las parte,deberán de anunciar y asegurar los medios de pruebaque se harán valer en el juicio sin perjuicio de que puedan aportarse otras pruebas en la audiencia, toda prueba documental que intente valerse las partes deberá ser depositada ante el juzgado al menos con cinco días de anticipación a la audiencia para su eventual examen previo por los litigantes de conformidad al Arto.54 inciso 1, Arto. 57 inciso 1,2 y el Arto. 79 Inciso1 de la ley 815, donde el judicialpuedaadmitir los medios probatorios lícitos, así como orientarse para dar una sentencia satisfactoria al trabajador.

3.2 - REGLAS RELATIVAS A LA CARGA DE LA PRUEBA

3.2.1-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.

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”.⁹

Hablar de la carga de la prueba significa preguntarse quién debe probar, o sea cuál de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba, cualquiera sea la repuesta es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para acreditar la verdad de los hechos alegados por ellos.

Decimos pues que la carga de la prueba (onus probandi) recae generalmente sobre la parte que hace afirmaciones en el proceso. El arto. 1079 Pr. Indica que “la obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo, más, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probarlo”. El Arto. 1080 Pr. Lo reafirma al establecer que el que niega no tiene obligación de probar, a no ser que la negativa contenga alguna afirmación”.

Para Percy Chocano Núñez, la carga de la prueba no puede ser predeterminada por la ley, sino que su distribución se debe basar en dos principios: el principio ontológico y el principio lógico.

Para Núñez el principio ontológico, determina la carga de la prueba sobre la base de la naturaleza de las cosas de modo tal que se presumen determinados hechos sobre la base de las cualidades que generalmente tienen las personas, cosas o fenómenos y en consecuencia debe probarse lo contrario; por ejemplo, si se presume la inocencia de las personas es porque estas generalmente no cometen delitos y en consecuencia lo extraordinario será que sí los cometan, siendo lo extraordinario lo que debe probarse frente a lo ordinario, que es lo que se presume.

El principio lógico, por su parte, considera que es más fácil probar las afirmaciones positivas que las afirmaciones negativas, de modo tal que quien hace una afirmación positiva tiene que probar frente al que hace una afirmación negativa (proponer lo contrario es lo que se denomina prueba inquisitorial o prueba diabólica). Por último, Chocano Núñez considera que, de haber una

⁹ Según la Doctrina Española. “La carga de la prueba: Significa en su primer término, conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos”.

contradicción entre el principio ontológico y el principio lógico, debe preferirse el primero.

En el Derecho laboral: en los casos de despido la carga de la prueba recae tanto en el trabajador, quien tiene que probar que las causas del despido lesionan sus derechos, y también en el empleador quien debe acreditar que las causas de despido fueron justas.

Nuestra legislación laboral establece 2 regla relativas a la carga de la prueba de conformidad al artículo 54 de la ley 815 Nuevo Código Procesal del Trabajo y que literalmente dice:

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".
2. "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".

En el Derecho procesal: se dice que quien tiene la titularidad de la carga de la prueba es la parte que persigue los efectos jurídicos en función de los hechos que sustentan su pretensión (Teoría de Michelli - Teoría de la Carga de la Prueba según el efecto jurídico perseguido por las partes); asimismo, dichos presupuestos deben estar contemplados en la norma con la finalidad de que sean de aplicación en el proceso mismo. En caso contrario, la misma no se le aplicará, quedando sin sustento su pretensión o defensa (Teoría de Rosemberg - Teoría Normativa).

3.3-VALORACIÓN LEGAL DE LA PRUEBA.

Según Cafferata la valoración de la prueba es una operación intelectual destinada a establecer la eficacia condicional de los elementos de prueba recibidos.

Por su parte Varela nos dice que la valoración o evaluación constituye un acto de trascendental importancia dentro del proceso y de la etapa preparatoria, dado que el resultado que se obtenga a través de él dependerá la suerte del juicio que tanto se puede traducir en la condena como en la absolución del acusado en materia criminal, como en la obtención de una justa reparación del daño sufrido o de pérdida.

La valoración de la prueba se puede definir como aquella operación mental que realiza la autoridad jurisdiccional con el objeto de obtener de cada elemento probatorio la suficiente convicción para determinar la culpabilidad o inocencia del imputado.

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.

La reflexión que realiza el juzgador de la prueba aportada en el proceso está íntimamente relacionada a una serie de enunciados básicos que comprenden o contempla un conjunto definido de situaciones y que resultan más generales que las normas, ya que precisamente sirven para inspirarlas y entenderlas o interponerlas. Estos enunciados denominados principios tienen una conexión armónica con la valoración que hace el juez en virtud de las pruebas aportadas en el proceso, permitiendo así que el derecho laboral tenga unidad y cohesión interna

Uno de estos principios fundamentales del Derecho Laboral es el "Principio protector", que establece que dadas las circunstancias jurídicas y socio-económicas propias de la relación laboral, tienden a proteger a los trabajadores, a impedir que estos sean víctimas de abuso atentatorio contra la buena fe, la que presupone que el empleador debe de cumplir cabalmente con sus obligaciones y no regirse por la arbitrariedad, ya que esta redundaría en detrimento o daño de los derechos adquiridos de los trabajadores, lo que propiciaría situaciones de fraude simulación y mentira en violación a la Ley

Laboral, con perjuicio de los trabajadores y de la organización social en general.

Este principio a su vez se puede aplicar tanto para la interpretación de una norma jurídica, como para la apreciación de la prueba, no sufriendo omisiones, pero sí para apreciar apropiadamente el conjunto de los elementos probatorios a la luz de las diversas circunstancias del caso, preservando la verdad sobre cualquier intento de apartarse de ella.

Para su utilización este principio se aplica por medio de varias reglas. Una de esta es la regla "in dubio pro operario". Otra de estas reglas, es la de "razonabilidad", que presupone que el hombre común actúa normalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta que son los que habitualmente se eligen por ser los más lógicos y así también en sus relaciones laborales el ser humano procede y debe proceder conforme a la razón.

Esta regla suele ir acompañada a la regla anterior de "in dubio pro operario" y sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución, pudiendo emplearse como criterio distintivo para distinguir la realidad de la simulación o la mentira.

Otro importante principio propio del Derecho Laboral es el "Principio de Estabilidad Laboral", recogido en nuestra legislación en el Arto. XII Título Preliminar Arto. 45 C.T.; es el que establece la regla general de que los empleadores no pueden proceder porque si a licenciar o a despedir a un trabajador y si lo hacen incurren en el pago de la indemnización correspondiente.

La excepción a este principio está recogida en nuestra Legislación positiva en el Arto. 46 y 48 C.T., que estipulan que si se puede proceder al despido sin pago de indemnización, cuando se da la existencia de motivos válidos e idóneos que lo justifiquen. En consecuencia de este principio, el empleador estará grabado de la carga de la prueba, y la existencia de la causa que

justifica el despido. Debe de demostrar la "verdad", el "fundamento" y la "idoneidad" de los motivos aducidos.

En el proceso laboral Nicaragüense el método de valoración de la prueba que se utiliza es por el sistema de Valoración Libre, que no es otra cosa que la apreciación que el juzgador hace de la prueba, en conciencia, a la luz de la sana crítica, sin sujetarse a la graduación de las pruebas llevadas al proceso, como se hace en el derecho común. Es decir que no está sujeto a la rigidez que establece el Código de Procedimiento Civil para la valoración legal de la prueba, tal como debe ser en lo laboral, en el que no existe ninguna "madre de la pruebas", como lo ha llamado la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua en algunas sentencias.

3.4- FASES DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA:

Durante la fase probatoria de conformidad al arto 91 de la ley 815, se establece en el numeral 1 y 2 lo siguiente:

"Oídas las partes, el Juez recibirá la causa a prueba, proponiendo en primer lugar el demandante y seguidamente el demandado practicar las pruebas que precisen, sirviendo a estos efectos los medios de prueba pertinentes.

Las partes acudirán a la audiencia de juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, admitiéndose únicamente las pruebas que se formulen y puedan practicarse en ese acto respecto de los hechos sobre los que no hubiese habido conformidad, los cuales serán fijados conjuntamente por el Juez y las partes".

3.5- PRÁCTICA DE LA PRUEBA ANTICIPADA.

En todo caso las partes, pueden solicitar en la demanda o a través de un escrito presentado diez días antes de celebrarse la audiencia de juicio, la practica anticipada de alguna prueba, siempre y cuando exista cualquier causa de salud o ausencia de las personas o estado en que se encontraban las cosas, no podrán realizarse en el momento de la audiencia de juicio.

En la demanda se podrá pedir a solicitud de las partes la práctica anticipada de la prueba documental, cuya realización en el juicio pueda presentar graves dificultades, debiendo justificarse cumplidamente los motivos de esa solicitud y que será resuelta en todo caso por el órgano jurisdiccional con anterioridad a la celebración de la audiencia.

Pero esta práctica de esta prueba será sustanciada ante el juez por el trámite de audiencia y que claramente se encuentra regulado en el artículo 80 numeral 1 y 2 del nuevo código procesal del trabajo. Ej. La exhibición de planillas de pago, libro de entrada y salida del trabajador con el fin de argumentar las horas extras que haya realizado, el contrato de trabajo que el empleador firmo con el trabajador, para demostrar la relación laboral que tenía el trabajador con el empleador.

3.6- PRACTICA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

En caso de que se propusiera la práctica de la prueba documental, esta deberá de ser intercambiada por las partes para su examen, debidamente relacionada las que se deberán de numerar y foliar, pronunciándose primeramente el demandante y a continuación el demandado, sobre los documentos aportados por el contrario, manifestando si los impugna por falsos o por no auténticos, los reconoce o desconoce, sin que resulte necesario la entrega de copias de los documentos para la parte contraria.

Sin embargo, cuando se hubiera alegado por una de las partes la falsedad de un documento que pueda tener influencia decisiva en la resolución de la causa o que valla a condicionar directamente el contenido de la misma, una vez finalizada la audiencia de juicio, se acordara como diligencia final y con suspensión del termino en que se vaya a dictar sentencia, será necesario la práctica de una prueba pericial que conduzca a esclarecer la autenticidad del documento. El informe que se practique se pondrá a la vista de las artes por el término de tres días para que se efectúen alegaciones, tras las cuales el juez dictará sentencia.

3.6.1-VALORACIÓN DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

En la audiencia de juicio una vez que el juez haya tenido presente una prueba documental, será valorada por el mismo, de conformidad a lo que regula el arto. 58 del nuevo código procesal del trabajo y que literalmente dice:

“Los documentos públicos harán prueba plena del hecho, acto o estado de cosas que documenten; los documentos privados reconocidos o no impugnados por la parte a la que perjudica harán prueba plena contra ella. Las fotocopias de estos documentos tendrán el mismo valor probatorio si la parte a quien perjudique la misma no impugna la exactitud de la reproducción. Si la impugnare su valor probatorio se determinará mediante cotejo con el original si se tratare de un documento relevante y fuera posible obtenerlo y no siendo así se determinará su valor probatorio según reglas de la sana crítica teniendo en cuenta el resultado de las demás pruebas”.

Lo que se impugna en esta fase no es la valoración que el Juez haga de la prueba, sino la falta de cumplimiento de los requisitos formales establecidos para practicar la prueba.

3.7-TRÁMITE DE LA DECLARACION DE PARTE.

Dentro de la declaración hecha por las partes, serán reguladas su tramitación de conformidad al Arto.60 y que textualmente dice:

“Las preguntas deberán ser formuladas verbalmente en la audiencia, sin admisión de pliegos, en forma concreta, clara, precisa, sin incluir valoraciones, ni calificaciones; tampoco podrán ser capciosas, oscuras, sugestivas, ambiguas, impertinentes o inútiles sin intimidaciones, ni amenazas, ni forma alguna que genere confusión en el declarante. Si hubiere objeción sobre la formulación de una pregunta por su contenido o por su forma, el Juez deberá pronunciarse sobre la procedencia de la pregunta de forma inmediata antes de otorgar la palabra al declarante”.

En el siguiente párrafo se menciona la no comparecencia y efectos que tiene la confesión dentro de las audiencias. Para que el proceso laboral se lleve a cabo dentro del marco legal, las partes deberán de acudir a todo llamado que se le hagan personalmente por medio de las notificaciones a través de los notificadores judiciales de conformidad a lo regulado en el artículo 61 del nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social y textualmente dice:

“Si el llamado a declarar como titular o representante legal no comparece en el plazo fijado sin justa causa, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, o con evasivas, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, se tendrán por ciertos los hechos de que la parte haya tenido conocimiento en apreciación conjunta con otras pruebas”.

“La confesión hecha en el proceso por alguna de las partes, tiene el efecto de plena prueba en los hechos que le perjudiquen”.

3.8- PRÁCTICA DE LA PRUEBA TESTIFICAL

“Evacuadas las pruebas anteriores, el Juez 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, los cuales serán llamados a declarar de manera sucesiva y sin que puedan tener noticia o conocimiento de lo declarado por otro. Antes de iniciar su declaración el Juez, tomará al testigo promesa de ley, advirtiéndoles de las consecuencias penales de falso testimonio, no admitiéndose escritos de preguntas y repreguntas para la prueba testifical. El número de testigos a examinarse lo determinará el Juez en atención a la complejidad de la causa.

Se recibirá primero la declaración de los testigos presentados por la parte actora desarrollando su interrogatorio sin permitirle preguntas sugerentes o indicativas de la respuesta. La contraparte podrá objetar la formulación de una pregunta y el Juez tomará inmediatamente la decisión del caso. La parte contraria podrá realizar las repreguntas que estime pertinentes. El Juez 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.

El juez, podrá formular a los testigos, las preguntas que considere necesarias para la averiguación de la realidad. El Juez 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. No se admitirán incidentes de tacha de testigos, sin perjuicio de los argumentos de las partes sobre ella en la fase de conclusiones.

3.8.1- APRECIACIÓN DE LA DECLARACIÓN.

Los jueces y tribunales valorarán la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica, tomando en consideración su conocimiento directo de los hechos y las circunstancias que en ellos concurran.

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

Desde el punto de vista doctrinal, se establecen como obligaciones para los testigos:

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

En el acto de la comparecencia, como se dijo antes, y concluida la declaración del testigo, podrán las partes hacerle aquellas preguntas o repreguntas que estiman pertinentes y útiles para establecer los hechos. A todo esto es necesario mencionar que en la parte sustantiva del nuevo código procesal del trabajo menciona la valoración de la prueba testifical que tendría en el juicio, como también la forma que se retomaría la prueba entre los testigos.

¹⁰Paillas Enrique, citando en su obra "Estudios de Derecho Probatorio", Editorial Jurídica de Chile, 2002, Pág. 34 y 35, lo señalado por Jaime Guasp en "Derecho Procesal Civil", Madrid, 1968, tomo I, Pág. 326.

El valor de la prueba testifical se gradúa por la veracidad, imparcialidad y número de los testigos. Las declaraciones de los testigos deben estar conformes en las personas, en el lugar, en el modo como se ejecutó el hecho y en el tiempo en que aconteció.

3.9- PROCEDIMIENTO PARA LA INSPECCIÓN.

Como regla general esta prueba debe proponerse y evacuarse dentro de la estación probatoria, más sin embargo en la Sección IV de la Inspección Judicial conveniencia o necesidad de la inspección judicial, establece en su artículo 64 lo siguiente:

“Cuando a criterio del Juez o a petición de parte, sea conveniente o necesaria la inspección judicial sobre personas, lugares, cosas, bienes o condiciones de trabajo para el esclarecimiento y apreciación de los hechos que hayan sido objeto de controversia el Juez lo acordará y dispondrá su actuación antes de la audiencia o a su conclusión. Podrán concurrir a la diligencia de inspección judicial, las partes, y sus abogados, representantes, procuradores o auxiliares que hubieren asistido a la audiencia de juicio y cuando el órgano judicial lo considere conveniente, también los peritos.

Las partes podrán formular durante la inspección, las observaciones que consideren oportunas, las cuales serán consignadas en el acta respectiva, junto con las apreciaciones del Juez, sin perjuicio de formular posteriorvaloración en fase de conclusiones de la audiencia de juicio o mediante ulterior escrito de alegaciones que deberá ser presentado en término no superior a tres días”.

3.9.1- MEDIDAS PARA SU EFECTIVIDAD

“El órgano judicial podrá acordar cualquier medidas que sean necesarias para lograr la efectividad del reconocimiento, incluida la de ordenar la entrada en el centro de trabajo o domicilio del demandado cuando se trate de persona

¹¹Doctrina Española. La Prueba Testifical. Ésta se administra mediante un procedimiento denominado informativo o información testimonial; pág. Wed www. Fase de producción y discusión de prueba. Pág. 9

natural que hubiere de reconocerse o en el que se hallen los bienes u objetos a reconocer de conformidad al Arto. 65”.

3.9.2- EXAMEN DE RECONOCIMIENTO JUDICIAL

“El reconocimiento judicial será examinado de acuerdo a las reglas de la sana crítica por el juzgador que valora personalmente el objeto del reconocimiento y que comprueba su realidad física.

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

Las partes y sus representantes tienen derecho a concurrir al acto, a hacer al juez las observaciones que consideren necesarias y hacerse acompañar de un práctico en la materia sobre la que versa la inspección. En la inspección las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que debe levantarse y firmarse”.

3.10- VALORACIÓN DEL PERITAJE

El Juez o Tribunal valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica reguladas en el Arto. 68 que textualmente dice:

“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 la apreciación de hechos concretos objeto de debate.

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

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

3.10.1- PRÁCTICA DE LA PRUEBA PERICIAL.

Una vez de recibir la declaración de los testigos, el judicial procederá al examen del perito o peritos propuestos, a los que se les tomara promesa de ley de decir la verdad, y ser imparcial en todas sus valoraciones y apreciaciones, ratificando en su caso el informe que deberá haber sido aportado para ser unido a las actuaciones del inicio de la fase de prueba junto a la documental de conformidad a lo que establece el artículo 98 del nuevo código procesal del trabajo.

4- PRACTICA DE LA PRUEBA, MEDIOS CIENTÍFICOS, TECNOLÓGICOS Y ELECTRONICOS.

Definición

Nuestra legislación procesal laboral regula este medio de prueba a partir de su Arto 69 que dice: “Son medios científicos, tecnológicos o electrónicos de prueba, entre otros: análisis hematológicos o bacteriológicos y sus copias cuando se acompañe su interpretación; soportes video-gráficos, registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidas, medios de reproducción de sonido, de imagen, de palabra, archivos informáticos y cualquier otro avance tecnológico pertinente a criterio judicial, obtenido lícitamente. El Juez o Tribunal valorará el resultado de la práctica de esta prueba según las reglas de la sana crítica.

La práctica de esta prueba requerirá, el previo anuncio y traslado entre las partes, en calidad de aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días antes de la celebración a la audiencia.

5-CRITERIOS PARA VALORAR LA PRUEBA:

Es aquel sistema de valoración de la prueba en donde el juzgador en el momento de apreciar los elementos de prueba, queda sometido a una serie de reglas abstractas preestablecidas por el legislador.

En tal forma, es el juez quien una vez que haya escuchado los alegatos de la partes al momento de haber presentado todos aquellos medios de pruebas durante la fase probatoria será quien las valorara sin son pertinentes, si demostraron las partes que la pretensión a su petición fueron hechos reales que se expresaron.

Según Iglesias 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.

Como en todo proceso, cuando se evacuan todos los medios de pruebas presentados por ambas partes en la audiencia, el juez tiene que valorarlas si son admisibles o no y luego de escuchar a ambas partes en sus alegatos finales, el judicial cierra la audiencia invocando el Artículo 103 para dictar sentencia en el término de 3 días de finalizado el juicio,y para notificar a las parte la decisión del juez con respecto a la litis de la demanda.

6-SANA CRÍTICA

Para Miranda este sistema de valoración es aquel que exige que la sentencia se motive expresamente en el razonamiento realizado por el juzgador para obtener su convencimiento. El juzgador deberá ajustarse en todo momento a las reglas de la lógica, a las máximas de la experiencia y a los conocimientos científicos, de ahí que necesariamente tenga la obligación de exteriorizar el razonamiento probatorio empleado, plasmándolo en el texto de la sentencia como única forma de controlar su racionalidad y coherencia.

La motivación fáctica de la sentencia permite constatar que la libertad de ponderación de la prueba ha sido utilizada de forma correcta, adecuada y que no ha generado en arbitrariedad. Únicamente cuando la convicción sea fruto de

un proceso mental razonado podrá plasmarse dicho razonamiento en la sentencia mediante motivación.

Considero que la motivación de la sentencia, permitirá ejercer un control de logicidad y racionalidad sobre la valoración realizada por el juzgador, por medio de los medios de impugnación, como el recurso de casación y el procedimiento de revisión de sentencia, caso contrario el control sería ineficaz o inútil.

La motivación de la sentencia implica un procedimiento de exteriorización del razonamiento sobre la eficacia o fuerza probatoria acreditada a cada elemento probatorio y su incidencia en los hechos probados.

Para valorar la prueba se tiene en consideración los siguientes criterios:

- a) Prueba Legal o Tasada.
- b) Íntima convicción
- c) Sana crítica:

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

El Juez que está sujeto a las reglas de Sana Crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sanacrítica sino Intima o Libre Convicción. La Sana Crítica es la unión de la lógica y de la experiencia, más modernamente apuntan los Juristas Costarricenses, la Ciencia y la Conciencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero sin olvidar los preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, que tienden a asegurar el más certero y eficaz razonamiento.

Dadas las bondades evidentes de este sistema intermedio, las codificaciones más modernas, se han plegado a él. Nicaragua actualmente no puede substraerse a esta corriente renovadora, y en sus inquietudes de cambio ya ha introducido la codificación el sistema de valoración bajo reglas de Sana

Crítica en materia Procesal Penal, en Materia Agraria, en Materia de Relaciones Inquilinarias, en la Ley Procesal para el Divorcio por Voluntad Unilateral, en la Ley de Adopción y en la nueva Ley de Amparo. Dada la proyección realista de la Legislación pensamos que el sistema se unificará en breve, sea basándose en reformas parciales o globales, llegando a nuestro campo Procesal Civil, al del Derecho de Familia, y a todos los campos de proceso.

En nuestro medio se ha dado incluso un avance cualitativo en la concepción de lo que es Sana Crítica, avance plasmado en el Arto. 4 del Decreto N° 644 del 3 de febrero de 1981, que reza: "Para los efectos de esta ley, se entiende por Sana Crítica la apreciación discrecional de las pruebas sin límite en su especie, pero respetando las reglas unívocas de carácter científico, técnico, artístico o de la experiencia común; y observando los principios elementales de justicia y de la sana lógica. Tales reglas y principios deben servir de fundamento para la resolución motivada del Tribunal".

5.3-INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA:

También el Arto. 1080 Pr. Precitado en su parte infine, impone tal responsabilidad al demandado cuando afirmare alguna cosa o hecho, que es lo que se conoce como la inversión de la carga de la prueba. En base a lo antes expuesto concluimos que la Ley asigna a las partes la función de reunir y traer al proceso el material de hechos (alegaciones y probanzas) limitando al juez en base al principio de inmediación, recibir ese material probatorio.

Lo antes expuesto está en concordancia con la obligación que impone el principio de concentración que dice: "Concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo.

Es decir no se descarga del esfuerzo probatorio al litigante, puesto que éste debe convencer de su verdad. La sentencia debe ser dictada por los

organismos judiciales según el mérito de la causa, a través de la apreciación de todas las pruebas en su conjunto.

En el Proceso Laboral Nicaragüense el método de valoración de la prueba que se utiliza es por el sistema de Valoración Libre, la apreciación que el juzgador hace de la prueba, en conciencia, a la luz de la sana crítica, sin sujetarse a la graduación de las pruebas llevadas al proceso, como se hace en el derecho común.

CAPITULO 4. ESTUDIO DEL DERECHO COMPARADO.

4.1-TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA.

La teoría general de la prueba establece, que los medios de prueba, o sea, los medios de convicción considerados en sí mismos y que llevan a través de la inteligencia admitir la realidad de un hecho. De este modo se puede hablar de prueba de testigos, prueba instrumental, prueba pericial, etc.

Se usa para designar la producción de la prueba, a la circunstancia de hacerla valer ante los tribunales. Así se dice que la prueba le incumbe al actor o al demandado. Se entiende también como el resultado obtenido con los medios de prueba de que se hizo empleo, o sea, significa si hubo o no demostración del hecho que se sostenía como fase del juicio anterior al fallo.

Es Común aquella actividad que desarrollan las partes con el tribunal para que éste adquiera el convencimiento de la verdad o certeza de un hecho o afirmación fáctica o para fijarlos como ciertos a los efectos del proceso. Esta Demostración de la veracidad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Cabal refutación de una falsedad. Comprobación. Persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo. Indicio, muestra, señal. La prueba, en Derecho, es la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la ley.

La prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio de legalidad, establece que quien alega, debe probar. El que afirma algo debe acreditar lo

que afirma mediante un hecho positivo, si se trata de un hecho negativo el que afirma deberá acreditarlo mediante un hecho positivo. **Peirano**, sostiene que la prueba recae sobre ambas partes, se trate o no de un hecho positivo. Si no, puede recaer sobre quien este en mejores condiciones de probar. Aquí se produce una distribución de la carga de la prueba.

En síntesis, la obligación de probar dependerá de la situación adquirida por las partes en un proceso. Cada una de ellas deberá probar los hechos sobre los que funda su defensa.

ROXIN define la prueba como "el medio u objeto que proporciona al Juez el convencimiento de la existencia de un hecho". Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido el fin de la prueba es:

Fin de la prueba

- a)-Obtener el establecimiento de la verdad.
- b)-Lograr el convencimiento del juez. (Opinión mayoritaria).
- c)-Lograr la fijación formal de las afirmaciones de las partes.

4.2-DOCTRINA CHILENA, ESPAÑOLA Y MEXICANA.

La doctrina chilena y mexicana en materia laboral presenta muchas similitudes a la hora de hacer uso de la norma, ya que en los procesos laborales se requiere hacer uso de los medios de prueba que lo trabajadores presentan en sus demandas acompañando todos los medios probatorios que se harán valer para demostrar y asegurar la tutelas de los derechos fundamentales que se le hayan violentados al trabajador ante esto se puede mencionar que el trabajador necesita obtener un resultado positivo ante tal pretensión.

Es de mencionar también que en la ley 20.087 del código laboral chileno, regula tres procedimientos con distintas finalidades cada uno, a saber estos son:

1. Procedimiento de Aplicación General.

2. Procedimiento de Tutela Laboral.
3. Procedimiento Monitorio.

También la doctrina chilena establece reglas relativas de la manera en que el perito deberá de presentar el informe de una prueba pericial contemplada en el código de la legislación laboral chilena. Respecto de la prueba pericial la ley establece la exigencia que el informe de peritos debe ser puesto a disposición de las partes en el tribunal, al menos, tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio (artículo 453 N°8 inciso 5°). Esta exigencia es bastante lógica si consideramos que las audiencias son orales y las partes necesitan el debido tiempo para preparar la audiencia de juicio, lo cual sólo se logra teniendo un conocimiento de las pruebas que se presentaran con la debida antelación.

Sin perjuicio de la enumeración hecha, la ley 20.087 también establece importantes modificaciones al Procedimiento Ejecutivo Laboral y el procedimiento de Reclamo Judicial de Multas Administrativas lo cual le da a la reforma un ámbito de aplicación total a ésta.

En este código del trabajo se estudiaba la prueba en el procedimiento de aplicación general, principalmente, porque los demás procedimientos, se remiten a las reglas probatorias que se establecen en el procedimiento de aplicación general y también, porque la prueba en esos casos, se encuentra limitada a casos excepcionales. En efecto, el procedimiento de tutela laboral y el de reclamo judicial de multas administrativas se sujetan en cuanto a su substanciación a las reglas del procedimiento de aplicación general.

Según el código chileno y mexicano mencionan, que el procedimiento monitorio sólo altera las reglas probatorias del procedimiento de aplicación general en cuanto a la oportunidad para ofrecer y rendir las pruebas lo que se debe hacer no en dos audiencias como en este último, sino en una audiencia única de igual manera como quedó establecido en nuestra legislación laboral Nicaragüense, ley 815, que en una sola audiencia el juez resolverá la litis de la demanda laboral interpuesta por el trabajador.

MEDIOS DE PRUEBAS.

En el juicio ejecutivo laboral, una vez iniciado, sólo se admitirá la prueba de alguna de las excepciones opuestas por el ejecutado, que pueden ser la de pago, remisión, novación y transacción lo que solamente se puede demostrar mediante prueba documental.¹² Por lo tanto, la prueba a rendir en este procedimiento se encuentra circunscrita a los casos señalados y para acreditar las excepciones opuestas.

Como se puede ver, el procedimiento de aplicación general establece, valga la redundancia, las reglas probatorias generales, siendo éstas alteradas por los demás procedimientos laborales sólo en casos excepcionales y atendiendo a la finalidad de éstos. Por eso, el estudio de la prueba en el proceso laboral según sus reglas generales, nos permite un análisis más acabado de ellas y un mejor entendimiento de esta etapa.

En el código mexicano establece que la demanda debe cumplir con los requisitos generales contemplados en el nuevo artículo 446 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley 20.087, que prescribe los mismos requisitos que señala el 254 del Código de Procedimiento Civil mexicano, para las demandas en los juicios civiles.

Una vez interpuesta la demanda el juez debe hacer un análisis de ella para efectos de determinar si la admite o no a tramitación. Lo primero, es revisar si es competente o no para conocer de la demanda y, en caso de no serlo, así lo declarará, señalará el tribunal competente y le enviará los antecedentes. Luego, si el juez estima que es competente para conocer del asunto debe proceder a examinar si de los antecedentes contenidos en la demanda se desprende claramente, la caducidad de la acción. De ser así, de oficio debe declarar la caducidad y no admitirá la demanda a tramitación respecto de esa acción.

Sin perjuicio que la prueba documental se puede ofrecer en la audiencia preparatoria, junto a la demanda se deben acompañar documentos que den

¹² Retomado de la pág. web, [www. Teoría General de la prueba.com](http://www.TeoríaGeneralde.la.prueba.com) donde se define la prueba como "el medio u objeto que proporciona al Juez el convencimiento de la existencia de un hecho".

cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en ella. También cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la institución fiscalizadora según corresponda, que se pronuncie sobre la materia que se demanda. En este segundo caso, si el demandante no acompaña dicha resolución final, el juez deberá rechazar la demanda.

Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria la que debe ser dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución que admite la demanda a tramitación, resolución que en la práctica será la misma donde se contenga la citación. Entre la notificación de la demanda y la fecha de la audiencia preparatoria deberán mediar, a los menos, quince días. De esta manera sea dejado claro, que los procesos de cambios en los países latinoamericanos y Europeos han desarrollado cambios en materia laboral así, como la intervención que tienen las partes en las audiencias, sin embargo a excepción de Chile que se rige su proceso laboral no olvidando la aplicación de las reglas establecido en su código de procedimiento civil vigente.

4.3- DOCTRINA ESPAÑOLA.

La Doctrina Española, establece la fase de producción y discusión de pruebas, y que va desde el inicio del juicio de audiencia de producción de las pruebas hasta que se pronuncia la sentencia.

Desarrollo de la audiencia:

Se reúnen en audiencia pública el juez, vocales, secretario. El juez declarará la constitución del juzgado en atribuciones del tribunal de juicio. Fase de conciliación, las partes dirán si ha habido algún avenimiento. Si no, los vocales intentarán una segunda vez. Transcurrido un tiempo prudente sin que se logre conciliar, el juez invitara a las partes a producir pruebas y exponer argumentos.

El juez puede ordenar la celebración de una nueva audiencia para la discusión de pruebas. Las partes concluyen al fondo y el asunto queda en estado de

fallo. El secretario hará constar sumariamente en acta todo lo ocurrido en la audiencia, y la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. La publicidad de la audiencia es la regla, pero puede celebrarse parcial o totalmente a puerta cerrada por algún secreto técnico, orden público o causa grave.

Defecto de una o ambas partes:

La falta de comparecencia de una o de las dos partes a la audiencia de producción no suspende el procedimiento. El solo hecho de que el demandado no comparezca, no significa aquí esencia de la demanda, el demandante está obligado a probar sus alegatos. Lo mismo en caso de no comparecencia del demandante, no puede el juez declarar el descargo puro y simple de la demanda.

El papel activo, obliga al juez a conocer el fondo de la demanda en caso de incomparecencia de ambas partes, sin que pueda ordenar que el expediente sea archivado. Pero en la práctica se acostumbra a declarar de oficio la cancelación del roll de la audiencia, caso en el cual la parte más diligente debe ejecutar los actos para que se continúe el proceso. Antes de pronunciar el defecto, el tribunal debe verificar si la parte ha sido debidamente citada.

En efecto la legislación española regula también la manera en que deberá de presentarse una prueba en las audiencias y lo que regula el régimen jurídico del código del trabajo:

En caso de la Prueba la doctrina española menciona un Conceptos: “La prueba en su acepción común no es más que la acción y el efecto de probar, y probar, es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación” Eduardo Couture “Es aquella actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia de los datos que han sido aportados al proceso” Porfirio Hernández Quezada

El Objeto de la prueba en la doctrina Española es: Establecer o demostrar la veracidad de un hecho, un acto alegado en el proceso.

Artículo 541 del Código de Trabajo Español establece: “ La existencia de un hecho o de un derecho contestado en todas las materias relativas a los

conflictos jurídicos, puede establecerse por los siguientes medios de pruebas: 1) Las actas jurídicas o las privadas; 2) Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo; 3) Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores; 4) El testimonio; 5) Las presunciones del hombre; 6) La inspección de lugares o cosas; 7) Los informes periciales; 8) La confesión; 9) El juramento”.

La Constitución Política Española regula la Prueba del Debido Proceso de Ley según el Artículo 8 numeral J donde se establece el Pacto de San José lo siguiente: Artículo 8 Pacto de San José. - Resolución 1920-2003

“ Atendido, que a fin de asegurar un debido proceso de ley, la observancia de estos principios y normas es imprescindible en toda materia, para que las personas pueden defenderse adecuadamente y hacer valer sus pretensiones del mismo modo ante todas las instancias del proceso. Estas garantías son reglas mínimas que deben ser observadas no sólo en los procesos penales; sino, además, en los que conciernen a la determinación de los derechos u obligaciones de orden civil, laboral, administrativo, fiscal, disciplinario o de cualquier otro carácter siempre que estas sean compatibles con la materia de que se trata”.

Según la doctrina española establece que los hechos en razón a lo que establece el Principio IX del Código de Trabajo, la prueba de los hechos es lo que constituye la mayor actividad de las partes en el procedimiento, debido a que en esta materia los hechos priman sobre los documentos. Los hechos presumidos por la Ley. Específicamente los hechos que el legislador presume, no requieren de ser probados, salvo dos tipos de proposiciones. Las que admiten prueba en contrario, o sea una proposición Jure Tantum y las que no las admiten que sería Jure et de Jure.

Según la doctrina Española existen hechos que no son objeto de prueba.

En razón a lo que establece la combinación de los artículos 42, 45, 46, 47 de la Constitución de la República y el artículo primero del Código Civil, las leyes se presumen conocidas una vez son publicadas, por lo que no es necesario probar su existencia.

Los medios de prueba: son definidos por la doctrina como los procedimientos admitidos por la Ley para la presentación de la prueba. Es una actividad procesal, porque los sujetos procesales le dan al juez el conocimiento de los hechos que han servido de base a su pretensión.

La Prueba Pertinente y Pruebas Impertinentes

La prueba pertinente: Es aquella en la que recaen todos aquellos elementos de juicio que permitan al juzgador verificar y ponderar correctamente las proposiciones y hechos argüidos en el caso particular.

La prueba impertinente: Es aquella, bajo la cual se incluirían todas aquellas pruebas que en principio, no versan sobre las proposiciones y hechos que son objetos del debate o de demostración. Las pruebas impertinentes pueden resultar también, de que aún versando sobre algunos de los hechos, resulte frustratoria o innecesaria su presencia.

Con respecto a la admisibilidad de la prueba la doctrina española menciona lo siguiente.

Artículo 542 del Código de Trabajo “La admisibilidad de cualquiera de los modos de pruebas señalados en el artículo anterior queda subordinado a que su producción se realice en el tiempo y en la forma determinada por este Código”

¿Qué es la Admisión De La Prueba? La admisión de la prueba es el acto mediante el cual el juzgador, previo examen de los requisitos necesarios, determina siempre oralmente, los medios de prueba que, de entre los propuestos por las partes debe practicarse en el proceso. Implicación del Principio de la Legalidad de la Prueba en Materia Laboral.

Carga de la Prueba

En materia laboral existe la libertad de las pruebas, esto se desprende de las disposiciones del Art. 541 del C.T.

La carga de la prueba: Significa en su primer término, conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos denunciados por ellos en la demanda.

Los principios generales que la rigen no se apartan del ordenamiento jurídico procesal general.

El Régimen De Las Pruebas

Contenidas en los Arts. 541 al 583 del C.T., en estas disposiciones se encuentra todo lo relativo al régimen de las pruebas en esta materia.

Se establece en el Art. 541 que la existencia de un hecho o un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos puede establecerse por los medios establecidos en esta disposición.

La No Preeminencia de la Prueba

En materia laboral no existe una jerarquía de la prueba, por lo que los jueces tienen que examinar todos los medios de prueba sometidos a su consideración.

Los jueces del fondo son soberanos para apreciar las pruebas aportadas, de cuya apreciación formarán su criterio para la solución del caso puesto a su cargo, estando facultados a acoger las pruebas que resulten verosímiles y descartar aquellas que a su juicio no le merezcan crédito.

En materia laboral el juez tiene un papel activo, ya que puede interpretar las pruebas aportadas por las partes.

En sentido general se pueden establecer como principios de la prueba:

- 1) La no existencia de la preeminencia, entre un medio de prueba y otro.
- 2) La posibilidad del juez de requerir y recabar de las autoridades gubernamentales todos los datos e informaciones que estime pertinente.
- 3) Inscribiéndose dentro del papel activo que le confiere la ley, ordenar medidas complementarias, como por ejemplo: Medidas de instrucción que tienda a complementar una acción probatoria precedente y cuyo propósito es tener una idea más acabada sobre los hechos alegados.

Legalidad de la prueba.

El Testimonio

Concepto: La palabra testimonio proviene del Latín Testis, que quiere decir persona que da fe. En sentido estricto, se refiere a aquellas personas llamadas a rendir testimonio en un proceso en donde no son partes principales, secundarias o transitorias. En sentido amplio, abarca a la parte y al tercero; sin embargo, muchos autores dividen el testimonio en el de los testigos y las partes. El Testimonio desde el Punto de Vista Jurídico: Es un acto procesal mediante el cual una persona informa al juez sobre lo que sabe de ciertos hechos, ya sea en un proceso o en diligencias procesales previas.

Requisitos del Testimonio

1. Que el mismo sea presentado ante un juez;
2. La persona llamada a prestar testimonio debe ser juramentada y hacer promesa de decir la verdad;
3. Debe ser una persona física, sujeta a ciertas reglas de capacidad;
4. La persona que funja como testigo no puede ser cambiada por otra, debe ser aquella que presencié cabalmente los hechos, los que fueron percibidos por sus sentidos;

No todas las personas pueden ser testigos.

La Prueba Testifical

Ésta se administra mediante un procedimiento denominado informativo o información testimonial, mientras que la contraprueba a ese informativo es el contra-informativo o contra-información testimonial.

En materia civil: esta prueba es excepcional, en razón de que la prueba literal es la principal o por excelencia. El testimonio en materia penal: es la prueba principal. En materia laboral: existe la libertad probatoria. Todos los medios de pruebas pueden dar lugar al convencimiento del juez, quedando a opción del mismo, ordenar por sentencia una información testimonial, según las

circunstancias del caso, aún existiendo otros medios de pruebas legales (sentencia 20/01/1999, No.43, B.J.1094, pag. 543).

Que el principio IX del C.T. Establece que en materia de contrato de trabajo lo que predomina no son los documentos sino los hechos,(sentencia Nos. 41,17,02-99,B.J.1059,Págs. 628-629).

El Testimonio en el Código de Trabajo Español.

Conforme al ordinal 4 del Art. 541 del C.T., el testimonio constituye uno de los medios probatorios, mediante el cual se puede probar la existencia de un hecho o un derecho surgido como consecuencia de la relación laboral. Juan A. Biaggi Lama, refiere que el testimonio es considerado como la reina de las pruebas en materia laboral.

Artículo 548 C.T.

Condiciones exigidas para la audición de los testigos:

1. Debe ser escuchado en la audiencia de producción discusión de la prueba;
2. Sólo pueden ser escuchados los que figuren en la lista depositada dos antes de la audiencia en la secretaría del tribunal;

La lista debe contener:

En la sala de audiencia sólo puede estar el que va a declarar (Art. 552 C. T.).

¿Cómo Se Escucha al Testigo? Según el Art. 555 del código Español menciona.

- Las partes deben precisar que pretenden probar con ellos.
- Pregunta del juez antes de la juramentación y toma de generales;
- Juramentación, en qué consiste;
- Precisión de los hechos sobre los que va a declarar de acuerdo a la indicación de la lista;
- Interrogatorio: orden;
- Observación sobre los vocales.
- Las declaraciones deben constar en acta.

Tachas De Los Testigos Art. 553 C. T.

A-Pariente o a fin de unas de las partes en línea directa, sea cual sea el grado y los colaterales hasta el cuarto grado inclusive.

B-El cónyuge de una de las partes o la persona que lo haya sido.

C-La persona que viva bajo el mismo techo con una de las partes a cualquier título que sea.

D-La persona que sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes el curso de los dos años anteriores al caso para el cual se requiere su declaración.

E-La que mantenga una actitud notoriamente hostil o de manifiesta enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario.

F-La que haya estado ligada a una de las partes por contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con o sin justa causa, en el curso de seis meses anteriores.

G-Los que hayan sido condenados por una sentencia con autoridad de cosa irrevocable, por crimen, robo, estafa, abuso de confianza o falso testimonio.

Los Actos Auténticos

Es un acto escrito otorgado por un oficial público con derecho y capacidad para instrumentar en el lugar donde se redacte el acto y con las solemnidades requeridas (Art. 1317, C.C.); constituyen un medio de prueba igual que cualquier otro en materia laboral (Art. 541,C.T.); el Art. 707 del C.T., inscripción en falsedad, Derecho Común. Contenido del mismo puede ser atacado por cualquier medio de prueba.

Jurisprudencia

Que las circunstancias de que unas declaraciones hayan sido ofrecidas ante un notario público, no da a esas declaraciones la categoría de un hecho incontrovertido, con fuerza auténtica, pues el oficial no es aquí garante de la

veracidad de lo que se ha declarado, sino de que estas se produjeron.(sentencias No. 12,10,11,99, B.J. 1065, pág. 595).

Que el principio IX, fundamental del Código De Trabajo Establece que en materia laboral lo que predomina no son los documentos, sino los hechos, por lo tanto no hay jerarquización de pruebas. B.J. 1059. Págs. 628-629).

Actas y Registros

Son medios de pruebas reconocidos por el Código de Trabajo, correspondiéndole al Departamento de Trabajo disponer de un libro para cada clase de registro exigido por el Código (art. 428 C.T).

Carga de la prueba.

Ejemplo La Planilla de Pago.

Es un formulario obligatorio donde el empleador relaciona el personal de la empresa; debe ser depositado en la SET, dentro de los 15 del inicio de las actividades;Se considera registrada y aprobada si después de 60 días se le comunica al empleador.

4.4- DOCTRINA NICARAGUENSE.

En la legislación Nicaragüense, encontramos la manera de presentar un medio de prueba durante la fase probatoria dentro del proceso y que su naturaleza jurídica, llevara al judicial a la verdad de los hechos descritos en la demanda interpuesta por el actor, quien tiene la carga procesal en demostrar objetivamente cada uno de las pretensiones que se haga valer. Así mismo el Dr. Ortiz Urbina nos orienta como el actor, deberá de hacer uso corrector en la interposición de un medio de prueba.

En el proceso civil, a diferencia del proceso penal, no se admite investigación de oficio; las partes tienen la carga de la prueba (onus probandi). Si esos hechos no se prueban, no puede el Juez aplicar la norma, y por lo tanto, no puede declarar efecto jurídico pedido. Los hechos se prueban dentro y por medio de una fase o actividad de proceso que se llama universalmente.

La Prueba, a la que en consecuencia podemos definir como: “aquella actividad procesal encaminada a producir en el Juez el convencimiento de la verdad o no verdad de una alegación de hecho; o bien a fijar los hechos necesitados de prueba como datos, independientemente de ese convencimiento, en virtud de una regla de valoración legal.

Ortiz Urbina sostiene que consistiendo la práctica de las pruebas en una percepción sensorial del órgano judicial, se llama Medio de Prueba lo que hace posible o comunica tal percepción. Los Medios de prueba (instrumento, vehículo) son pues, en un primer sentido, las personas u objetos corporales que el Juez percibe, la cosa o lugar inspeccionado o reconocido, el documento, el testigo, el perito, las mismas partes en la confesión.

Ya hemos anticipado que unas veces el Juez percibe inmediatamente el *tema probandi*, las cosas u objeto cuyo estado o situación deba determinarse en la sentencia; y que otras veces, como cuando oye al testigo o al perito percibe lo que el testigo captó o lo que el perito determinó con sus conocimientos técnicos, científicos, artísticos o prácticos.

¹³

Las normas de la carga de la prueba determinan contra cuál de las partes haya de fallarse, cuando al final del proceso, no aparezca probado el hecho o hechos que condicionan el efecto o contraefecto pedido por la parte; esto es, el hecho o hechos que con presupuestos de la norma.

No apareciendo probado un hecho relevante para la aplicación de la norma, no puede aplicarse ésta. Por consiguiente, la sentencia se pronunciará contra la parte que haya pedido la declaración del efecto jurídico de la norma. Según esto, incumbe al actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos (el contrato, el acto ilícito, el ejercicio abusivo del derecho, etc.), y al demandado los hechos impeditivos (vicios del consentimiento), y los extintivos (cumplimiento de las obligaciones, medios de extinción).

¹³ Libro de Derecho Procesal Civil Tomo I, del Dr. Ortiz Urbina, “medios de pruebas” pág. 175 hasta la 185 la práctica de las pruebas en una percepción sensorial del órgano judicial, se llama Medio de Prueba lo que hace posible o comunica tal percepción.

MEDIOS DE PRUEBAS.

Ahora bien la valoración de la prueba la dará el juez, para fijar en su sentencia como dados los hechos que hayan sido objeto de prueba se necesita el logro de ésta: que el hecho de que se tratase haya probado. La operación mediante la cual el Juez llega a esta conclusión se llama valoración (o apreciación) de la prueba. Es la porción de decisión judicial referente a la cuestión de hecho, y portanto, pertenece propiamente a la formación interna del fallo.

Según el examen, en que el Juez compara el resultado de la prueba con el tema de la prueba (esto es con lo que era necesario probar) esté o no regido por reglas legales, la Prueba es legal, libre, bajo sana crítica o de íntima convicción. Por prueba legal no hay que entender que la prueba está regulada en su proposición y práctica por la ley. En tal sentido, serían legales todas las pruebas. La distinción fundamental entre los distintos sistemas enunciados, se refiere, no a la práctica de la prueba, sino a la valoración de la prueba ya practicada.

La carga de la prueba en nuestro sistema, como en todos los sistemas del derecho comparado, corresponde al que afirma. Dado que el actor es quien fundamentalmente afirma, es él quien está en principio obligado a probar los extremos de hechos que sustentan su pretensión material. (Arto. 1.079 Pr.). El demandado que se limita a negar, esto es, la posición simple de contestación negativa expresa, o la tácita, en caso de rebeldía, no tiene carga probatoria. Sin embargo si opone excepciones, o sea que invoca hechos impeditivos, extintivos u obstativos, debe probarlos (*reo in exceptioni aucto rest*). Lo mismo ocurre cuando la negativa no real, verdadera, sino aparente. (Arto. 1.080 Pr.).

Para el Dr. Iván Escobar Fornos las partes, tienen que probar los hechos. Es importante la actividad probatoria, porque quien tiene un derecho o una defensa y no lo prueba, podrá sucumbir en el proceso. El que prueba asegura la victoria; el que no lo hace, debe esperar la derrota.

En relación a la prueba, el art. 16 de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial establece que “no surten efecto alguno en el proceso las pruebas

substraídas ilegalmente obtenidas violentando, directa o indirectamente, los derechos y garantías constitucionales”. El art. 26 Inc. 4, letra e) in fine norma que las cartas, documentos y demás papeles privados sustraídos ilegalmente no producen efecto alguno en juicio o fuera de él.

Entre el sistema de las ventajas, se encuentran: a) inspira confianza en el pueblo porque, al fallar, el juez está sometido estrictamente a la ley, evitando en tal forma arbitrariedades, a diferencia de la sana crítica, en el que se pierde seguridad por el arbitrio dado al juez; b) las normas que adopta, fundadas en la experiencia y la ciencia, suplen la ignorancia y la falta de experiencia de los jueces; c) impide el rechazo injustificado de medios probatorios o la sobreestimación de estos; d) permite la uniformidad de las sentencias en la apreciación de la prueba, sin gran esfuerzo para los jueces; e) prefiere la seguridad de la mayoría a la justicia de un caso particular; f) en la apreciación de la prueba está presente el orden público, por lo cual es lógico que el legislador la regule, como también debe hacerlo en la proposición, admisión y recepción de los medios de pruebas; g) estimula a las partes a procurarse los medios probatorios eficaces, evitando así pleitos temerarios.

No obstante, se han refutado las anteriores ventajas: a) la confianza en los jueces y la imparcialidad de estos depende más de su calidad humana de leyes adecuadas, pues no pocas veces se dan arbitrariedades a pesar de la tarifa legal; b) en los tiempos modernos, con una adecuada formación universitaria se ha logrado eliminar la ignorancia de los jueces, uniformar la jurisprudencia y aumentar la seguridad jurídica. Por otra parte, en el proceso debe reinar la justicia para que en realidad se logre la certeza; c) la libre apreciación de la prueba no se opone al orden público que campea en la regulación probatoria.

Se pueden señalar las desventajas siguientes: a) la función del juez en la apreciación de la prueba se torna mecánica, se automatiza, despojándolo de su criterio personal y obligándolo a soluciones contrarias a su juicio; b) con cierta frecuencia conduce a la declaración de una verdad formal y no real, apartando así la sentencia de la justicia.

MEDIOS DE PRUEBAS.

En materia laboral a que nos corresponde hablar nuestra legislación laboral regula los medios de pruebas en el Arto. 56 de la ley 815 y al mismo tiempo su clasificación y tratamiento practico-jurídico en que se harán valer y demostrar las parte para convencer al juez de los argumentos expresados en la audiencias orales, sobre todo la importancia y fuerza que tiene un medio de prueba al momento de presentarla delante del juez.

De esto depende que el juez dicte un fallo a favor del trabajador y en contra del demandado, ya que se requiere que dentro de la fase probatoria las partes aprovechen en presentarlas para que el juez las valore si son admisibles y si fueron interpuestas dentro del término de ley que es cinco días después de admitida la demanda. No será aceptada como prueba toda aquella que no se haya asegurado y anunciado a como lo establece el arto. 79 de la ley 815.

Es responsabilidad de las partes cumplir con el debido proceso para garantizar la correcta celebración de las audiencias, dándole la oportunidad a las partes de llegar al inicio de la audiencia a una solución de la litis y en caso que no haya acuerdo entre las parte, el proceso continuara concediéndole al juez a la parte actora a que ratifique su demanda y argumentándola jurídicamente, una vez que la parte actora haya ratificado su demanda, el juez concederá a la parte demandada a la contestación de la misma, ya sea negando o rechazando cada uno de los punto que afecten a su representante.

Una vez que el juez haya escuchado a la parte actora y demandada, procederá a abrir la fase probatoria concediéndole la oportunidad al demandante de presentar sus pruebas en que se hará valer en demostrar los hechos descritos en la demanda teniendo este la carga probatoria de los hechos que alegara, sin embargo nos proponemos aclarar que solamente serán admisibles aquellas pruebas que fueron presentadas en tiempo, y que sean pertinente, inicialmente el juez menciona a que se evacuen las documentales ya sea una exhibición de documento, posteriormente la testifical o pericial.

Si es el caso en que la valla a presentar la parte actora y posteriormente le concederá la oportunidad a la parte demandante a que conteste,

MEDIOS DE PRUEBAS.

presentándolas las contar pruebas que puedan deslegitimar las pruebas presentadas por la parte actoray finalmente la audiencia termina con los alegatos finales, donde se expondrán que las pruebas presentadas por cualquiera de las partes las refutaran excepcionando para que el judicial no las tome como válidas al dictar su sentencia.

CONCLUSIÓN

MEDIOS DE PRUEBAS.

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

En los antecedentes históricos del proceso laboral nicaragüense se abordó las causas en que los magistrados de la CSJ, los Sindicatos y la empresa privada, se reunieron para llegar a un acuerdo tripartito en desarrollar y tener un nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social donde se garantiza los derechos fundamentales tutelados, y donde el trabajador tendrá la oportunidad de interponer sus demandas ante los juzgados del trabajo en reclamo del pago, de sus prestaciones sociales a las que tienen derecho y que deberá de anunciar su demanda aquellos medios de pruebas que se hará valer en la audiencia de juicio para probar dichos hechos.

En este nuevo proceso laboral, los trámites probatorios de cada medio de prueba a los que hemos explicado lo encontramos taxativamente regulados en los artículos 92, 94, 96, 97, 98, de la ley 815. Es de mucha importancia señalar que la parte demandante sea quien lleve la carga de la prueba y presentarla ante el Juez, e incumbe al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión, todo esto de conformidad al Artículo 54 inciso 1, 2.

De igual forma encontramos que en su mayoría, los medios de prueba que se encuentran regulados en este nuevo Código Procesal del Trabajo, serán útiles para los abogados litigantes que defenderán a los trabajadores ante el juez competente que conocerá de las demandas, cumpliendo siempre con el procedimiento propio, para llevarlos a la práctica, para efectos de la proposición, admisión, su evacuación e impugnación, tal es el caso de la prueba testifical y documental, la declaración de parte, la prueba pericial, y la Inspección judicial.

Para concluir, la prueba y la verdad se correlacionan, porque mediante la prueba adquirimos la verdad. Existen diversos tipos de medios probatorios de

MEDIOS DE PRUEBAS.

los cuales algunos puede que sean mejores que otros, pero todos revisten de una importancia sin igual a la hora de valorar una prueba.

El Marco Jurídico recientemente aprobado hace un año, con llevo a darle curso a las demandas interpuestas por los trabajadores y que aún no se le habían dado respuesta, sin embargo pienso que es un demás que diga el código que para ser admitida la demanda deben los trabajadores agotar la vía administrativay lo que hace el juez es más bien mandar a pasear al trabajador al Ministerio del trabajo perdiendo tiempo y recurso, sabiendo también que el código regula, que se puede celebrar la audiencia de conciliación y juicio para llegar las partes ante el Juezy encontrar una solución.

Para la realización este trabajo investigativos, se contó con lectura de las fuentes y doctrinas de otras legislaciones fuentes confiables como el código de España, de Chile, y de México sirvió para tener una apreciación de lo que nuestro código del trabajo reguló y lo novedoso que tiene, contar ahora con audiencia de juicio son orales, donde la partes intervienen ante el juez para exponer su demanda y las pruebas que se harán valer para demostrar los hechos descrito en ella.

De esta forma, es esencial el papel que la prueba cumple en el proceso ya que a través de ella, se logra demostrar la veracidad de los hechos en los que se sustentala pretensión determinando la decisión final del Juez. El objeto de esta investigaciones reflexionar sobre las virtudes y defectos de la regulación de la prueba en los nuevosprocedimientos del trabajo y así verificar si los objetivos perseguidos por la reforma selogran con el nuevo régimen probatorio que estableció el legislador. A modo de hipótesis inicial, la regulación de la prueba logra contribuir a los objetivos planteadospor la Ley 815, sin embargo, existenalgunos inconvenientes que le quitan potencia a este impulso, la falta de estudioy de análisis de la norma procesal.

RECOMENDACIONES

MEDIOS DE PRUEBAS.

Nuestro país debe continuar modernizándose, a través de la retroalimentación de los procesos laborales de otros países en conjuntos con las organizaciones de los trabajadores y empleadores en función de la agilización de la tramitación de la prueba como una de las etapas más importantes del proceso laboral oral.

Todos los medios de pruebas que se explicaron en este trabajo, me será útil y a otros colegas en el futuro, para no olvidar su eficacia que tendrá en las audiencias, aunque recomiendo que al presentar una prueba documental esta deberá ser previamente identificada si cabe como tal en la demanda. Ej. Una declaración de parte no cabe como prueba documental.

Propongo en este trabajo investigativo que al interponer como medio de prueba una inspección a una empresa, se realice antes de la audiencia y el acta que se levante deberá anunciarse en la demanda y depositarse cinco días antes de la audiencia.

Los Jueces del trabajo tendrán que hacer cumplir que el proceso llenen con los requisitos de las demandas interpuestas, y en caso que existan errores deberán de ser subsanadas teniendo las partes la oportunidad de mejorar su demanda y no olvidar que deberá de anunciar los medios de pruebas que se harán valer en la audiencia de juicio.

Como recomendación se deberá tener en cuenta, que se deja abierta la posibilidad de continuar reflexionando sobre el tema abordado en este trabajo no se haga un enfoque de que exista una jerarquía de la prueba, ninguna es superior que la otra, ya que los hechos descritos en la demanda, como las pruebas presentadas en la audiencia determinarán el grado de veracidad que tiene cada una de ellas. Los futuros investigadores deberán de desarrollar en particular en cada uno de los medios de pruebas que regula el Nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social.

Bibliografía

Pág. web de de Google [www. Teoría General de la Prueba.com](http://www.Teoría General de la Prueba.com), escrito enviado por Ricardo Morenoaño 2008.

Pág.web de Google. www.Doctrina Mexicana y Española.com, escrito enviado por

Pág. web de Google www.Doctrina Laboral Nicaragüense.com, Trabajo de Derecho Laboral, subido Lanadkcire 2011.

Pág. web de de Google www.Medios de Pruebas Laboral.

Trabajos citados

Libro. Código de Procedimiento Civil Nicaragüense.

Libro. Nuevo Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social, ley 815.

Pag. web de Google [www. Libro Laboral Español.com](http://www.Libro Laboral Español.com)

Libro. Ortiz Urbina. Derecho Procedimiento Civil Tomo I

Código Procesal Laboral Chileno.

Código del Trabajo Mexicano.

Pág. www. Estudio Laboral en Lima, código del Trabajo.

ANEXOS I.

NUEVO CÓDIGO PROCESAL LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

**TITULO VII
DE LA PRUEBA
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES.**

Definición

Artículo 51.- Son medios de prueba, aquellos instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante el Juez, los extremos de sus pretensiones y defensa. Su realización y presentación deberá ajustarse a lo prescrito por las normas contenidas en este Código.

Hechos objetos de prueba

Artículo 52.-

1. Solamente serán objeto de prueba aquellos hechos controvertidos que guarden relación con la pretensión. No será necesario probar los hechos que gocen de notoriedad absoluta y general.

2. Cuando se trate de un despido constituirá carga probatoria del demandado los hechos imputados como causa del mismo en la carta de despido, no pudiendo invocarse posteriormente otros hechos.

3. El despido verbal se calificará sin causa justificada.

Libre formación del convencimiento y licitud de la prueba

Artículo 53.-

1. El Juez no estará sujeto a la tasación legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la sana crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiamactus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motivada de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

2. 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.

CAPÍTULO II
DE LAS REGLAS RELATIVAS A LA CARGA DE LA PRUEBA
Carga de la prueba

Artículo 54.-

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 reclama o la pretensión.

2. 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.

Admisión de la prueba

Artículo 55.-

1. Si el Juez o Tribunal considerara dudosos unos hechos relevantes para su decisión, estimará o desestimará la pretensión según corresponda a unos u otros la carga de probarlos hechos que permanezcan inciertos y fundamenten las pretensiones.

2. Cuando el trabajador en la demanda haya solicitado que el empleador exhiba documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registro de horas extras, o documentos de contabilidad, relativos al objeto del juicio, y éste no los exhiba, se darán por probados los hechos alegados por el demandante.

CAPÍTULO III
DE LOS MEDIOS DE PRUEBA
Medios de prueba

Artículo 56.- Los medios de prueba que pueden ser admitidos por el Juez para su presentación en la audiencia de juicio son:

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

SECCIÓN I.- DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

Definición

Artículo 57.-

1. Se consideran documentos, los contratos de trabajo, instrumentos públicos, certificaciones, planillas, libros o expedientes de la empresa o del sindicato, tarjeteros, impresos, copias, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas,

telegramas, radiogramas, fax, soportes de correo electrónico y en general, todo objeto que proporcione información directa y cierta sobre cualquier hecho.

2. La prueba documental de que intenten valerse las partes en la audiencia de juicio, deberá ser depositada ante el Juzgado al menos con cinco días de anticipación a la misma para efectos de su eventual examen previo por los litigantes, a excepción de la prueba documental sobrevenida después de ese plazo, sin perjuicio de su pertinencia calificada por el Juez en la audiencia. De igual manera el empleador deberá depositar los documentos cuya exhibición haya sido solicitada por el trabajador en su demanda, en el mismo plazo descrito en esta disposición.

3. El Juez incorporará al expediente los documentos depositados por las partes para su posterior admisión y evacuación en la audiencia de juicio.

Valoración prueba documental

Artículo 58.- Los documentos públicos harán prueba plena del hecho, acto o estado de cosas que documenten; los documentos privados reconocidos o no impugnados por la parte a la que perjudica harán prueba plena contra ella. Las fotocopias de estos documentos tendrán el mismo valor probatorio si la parte a quien perjudique la misma no impugna la exactitud de la reproducción. Si la impugnan su valor probatorio se determinará mediante cotejo con el original si se trata de un documento relevante y fuera posible obtenerlo y no siendo así se determinará su valor probatorio según reglas de la sana crítica teniendo en cuenta el resultado de las demás pruebas.

SECCIÓN II.- DE LA DECLARACIÓN DE PARTE

Convocatoria a un solo representante

Artículo 59.- Podrá ser convocado a declarar el empleador o su representante legal que haya tenido conocimiento directo de los hechos debatidos o el demandante. El demandado podrá igualmente solicitar la declaración del demandante. Cada parte podrá solicitar la convocatoria de declarar a un solo representante de su contraria. Cuando se trate de autoridades o funcionarios públicos principales, podrán ser convocados a rendir declaración siempre cuando tengan conocimiento directo de los hechos debatidos.

Trámite

Artículo 60.- Las preguntas deberán ser formuladas verbalmente en la audiencia, sin admisión de pliegos, en forma concreta, clara, precisa, sin incluir valoraciones, ni calificaciones; tampoco podrán ser capciosas, oscuras, sugestivas, ambiguas, impertinentes o inútiles sin intimidaciones, ni amenazas, ni forma alguna que genere confusión en el declarante. Si hubiere objeción sobre la formulación de una pregunta por su contenido o por su forma, el Juez deberá pronunciarse sobre la procedencia de la pregunta de forma inmediata antes de otorgar la palabra al declarante.

No comparecencia y efectos de la confesión

Artículo 61.-

1. Si el llamado a declarar como titular o representante legal no comparece en el plazo fijado sin justa causa, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, o con evasivas, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, se tendrán por ciertos los hechos de que la parte haya tenido conocimiento en apreciación conjunta con otras pruebas.

2. La confesión hecha en el proceso por alguna de las partes, tiene el efecto de plena prueba en los hechos que le perjudiquen.

SECCIÓN III.- DE LA PRUEBA TESTIFICAL

Declaración de testigos

Artículo 62.- 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 y observando la forma prevista en el art. 60; así mismo desprovistas de formulaciones sugestivas para el testigo quien deberá dar razón de su dicho; deben ceñirse a los hechos objetos del debate. El Juez, podrá formular las preguntas que considere apropiadas para establecer la verdad de los hechos.

Apreciación de declaración

Artículo 63.- Los jueces y tribunales valorarán la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica, tomando en consideración su conocimiento directo de los hechos y las circunstancias que en ellos concurren.

SECCIÓN IV.- DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Conveniencia o necesidad de la Inspección Judicial

Artículo 64.- Cuando a criterio del Juez o a petición de parte, sea conveniente o necesaria la inspección judicial sobre personas, lugares, cosas, bienes o condiciones de trabajo para el esclarecimiento y apreciación de los hechos que hayan sido objeto de controversia el Juez lo acordará y dispondrá su actuación antes de la audiencia o a su conclusión. Podrán concurrir a la diligencia de inspección judicial, las partes, y sus abogados, representantes, procuradores o auxiliares que hubieren asistido a la audiencia de juicio y cuando el órgano judicial lo considere conveniente, también los peritos. Las partes podrán formular durante la inspección, las observaciones que consideren oportunas, las cuales serán consignadas en el acta respectiva, junto con las apreciaciones del Juez, sin perjuicio de formular posterior valoración en fase de conclusiones de la audiencia de juicio o mediante ulterior escrito de alegaciones que deberá ser presentado en término no superior a tres días.

Medidas para su efectividad

Artículo 65.- El órgano judicial podrá acordar cualesquiera medidas que sean necesarias para lograr la efectividad del reconocimiento, incluida la de ordenar la entrada en el centro de trabajo o domicilio del demandado cuando se trate de persona natural que hubiere dereconocerse o en el que se hallen los bienes u objetos a reconocer.

Examen de reconocimiento judicial

Artículo 66.- El reconocimiento judicial será examinado de acuerdo a las reglas de la sanacritica por el juzgador que valora personalmente el objeto del reconocimiento y que comprueba su realidad física.

SECCIÓN V.- DEL DICTAMEN DE PERITOS

Pertinencia del peritaje

Artículo 67.- La prueba pericial será propuesta cuando se requiera la valoración o esclarecimiento de determinados hechos sobre los cuales se hace necesario el conocimiento de un especialista en la materia objeto de peritaje, para lo cual la parte interesada propondrá este medio de prueba y expresará con claridad y precisión el objeto sobre el cual recaerá el reconocimiento pericial.

Valoración del peritaje

Artículo 68.- El Juez o Tribunal valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sanacritica.

SECCIÓN VI.- DE LOS MEDIOS CIENTÍFICOS, TECNOLÓGICOS O ELECTRÓNICOS

Definición y trámite

Artículo 69.- Son medios científicos, tecnológicos o electrónicos de prueba, entre otros: análisis hematológicos o bacteriológicos y sus copias cuando se acompañe su interpretación; soportes video-gráficos, registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidas, medios de reproducción de sonido, de imagen, de palabra, archivos informáticos y cualquier otro avance tecnológico pertinente a criterio judicial, obtenido lícitamente. El Juez o Tribunal valorará el resultado de la práctica de esta prueba según las reglas de la sana crítica.

**TITULO VIII
DE LAS DILIGENCIAS PRELIMINARES A JUICIO
CAPÍTULO I
DE LOS ACTOS PREPARATORIOS DE LA DEMANDA**

Requisitos y procedimiento para su admisión

Artículo 70.-

1. Todo juicio podrá prepararse solicitando al Juzgado que aquél o aquellos a quienes se pretenda demandar, exhiban documentos, planillas de pago, expediente laboral, títulos, libros o cuentas contables, cuyo conocimiento sea necesario para el pleito, o sean precisos para poder determinar y cuantificar adecuadamente la pretensión, pudiendo el solicitante auxiliarse de experto o perito para su examen.

2. Si el Juzgado apreciar que la diligencia es adecuada a la finalidad que el solicitante persigue y que en la solicitud concurren justa causa e interés legítimo, accederá a la pretensión. Contra la resolución que recaiga, que habrá de dictarse en plazo de tres días, no cabe recurso alguno.

3. Para el interrogatorio y examen de los documentos referidos, se citará y requerirá a los interesados para que acudan al Juzgado dentro de los cinco días siguientes más el término de la distancia. Lo declarado y la identificación o descripción de los documentos exhibidos, será recogido en acta levantada al efecto por el secretario judicial, de la cual se entregará testimonio a las partes, para su eventual utilización en el litigio que pueda entablarse.

4. Si el requerido de exhibición no comparece sin causa justa, podrán tenerse por ciertos a los efectos del juicio posterior, las cuentas y datos que presente el solicitante.

**CAPÍTULO III
DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA Y
DE LA RECLAMACION PREVIA**

Requisito para acceder a vía jurisdiccional

Artículo 72.-

1. Será requisito para poder acceder a la vía jurisdiccional acreditar el haber solicitado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa del trabajo, salvo cuando se trate de lesión de derechos fundamentales o cuando sea la Administración Pública centralizada la parte a quien se pretenda demandar.

2. La solicitud y la comparecencia ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpe el plazo de prescripción.

3. En el caso de que el trámite conciliatorio administrativo no se hubiera celebrado en el plazo de diez días de efectuada la solicitud, quedará abierta la vía jurisdiccional, lo que deberá acreditarse acompañando a la demanda la constancia correspondiente.

4. Si quien solicitó la conciliación no comparece en el día señalado se tendrá por no intentada y así se reflejará en la correspondiente acta. Si la incomparecencia ha sido por causa grave podrá solicitar la fijación de nueva fecha, justificándola dentro de tercero día ante el órgano de conciliación administrativa. La inasistencia al acto de conciliación no interrumpe la prescripción.

5. Es obligatoria la concurrencia al acto de conciliación de la parte a quien se reclama. Si no comparece sin justificación, se tendrá por intentada sin efecto; pero si presentare justificación suficiente por su inasistencia dentro del plazo a que se refiere el numeral tres de este artículo, podrá ser citado por segunda vez.

6. Los acuerdos suscritos en conciliación ante el Ministerio del Trabajo adquieren fuerza ejecutiva de tal manera que su incumplimiento por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante el Juez del Trabajo, quien verificando su validez legal, ordenará su ejecución mediante el procedimiento para la ejecución de sentencia contenido en este Código.

Agotamiento de la vía administrativa

Artículo 73.- Para demandar prestaciones de la seguridad social o impugnar multas administrativas en materia laboral deberá acreditarse haber agotado la vía administrativa. Para estos efectos se entenderá agotada transcurridos treinta días hábiles desde la presentación de la reclamación o recurso impugnatorio.

**LIBRO SEGUNDO
DEL JUICIO ORAL
TITULO I
DE LOS ACTOS PREVIOS A LA AUDIENCIA DE JUICIO
CAPÍTULO I
DE LA DEMANDA**

Requisitos

Artículo 74.-

1. El juicio se inicia por la demanda que deberá ser presentada ante el juzgado competente, debiendo contener al menos los siguientes requisitos:

a) El nombre y apellido del demandante, número de cédula y datos de identidad y designación del domicilio para oír notificaciones.

b) Datos de identificación y domicilio de quienes deban comparecer en el proceso en calidad de demandados o de interesados.

Si se demanda a una persona jurídica se expresarán los datos relacionados con su denominación legal o de su representante legal de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley si fuere conocido, y en su defecto a los que tengan su representación de conformidad con el art. 10 del C.T.

Las uniones, asociaciones o comités, podrán ser demandadas por medio de quienes funcionen como sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas.

- c) Los hechos relevantes que relacionan al demandante con la parte demandada, imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas, por servir de fundamento a la petición o pretensión objeto del proceso.
- d) La declaración o condena que se pide al órgano judicial.
- e) La solicitud de los medios de prueba que no tenga en su poder, de que intentará valerse en la audiencia de juicio, debiendo solicitar aquellas pruebas que habiéndose practicado en el mismo requieran el auxilio o aseguramiento del Juzgado mediante diligencias de citación o requerimiento.
- f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea la demanda.
- g) La firma del demandante o de la persona que firme a su ruego si no sabe o no puede firmar.

2. Junto a la demanda deberá acompañarse copia del acta de conciliación en los casos en que proceda o la constancia de que se solicitó o copia de la reclamación administrativa previo recurso impugnatorio en materia de seguridad social y tantas copias del escrito de demanda y de los documentos que la acompañen como demandados existan en el proceso.

Demanda verbal

Artículo 75.- Cuando el demandante no pueda presentar la demanda en forma escrita, podrá manifestarlo verbalmente ante el secretario judicial designado, quien levantará el acta respectiva, llenando todos los datos y requisitos descritos en el artículo anterior. La Corte Suprema de Justicia facilitará un formato para formular la demanda en los casos a que se refiere este artículo, los que estarán disponibles en los Juzgados del Trabajo y en la página web de la Corte, para un fácil acceso.

Ampliación, corrección o reforma

Artículo 78.- El demandante, en el término de hasta cinco días posteriores a la interposición de la demanda, podrá ampliar, corregir, aclarar o reformar la demanda. Igualmente la ampliación se podrá realizar en la oportunidad procesal de la subsanación.

Aseguramiento y anuncio de medios de prueba

Artículo 79.-

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 por estas causas, sin perjuicio de que sean de nuevo propuestas, admitidas y practicadas durante el juicio o acordadas en diligencia final, una vez concluido el mismo.

2. Con anterioridad a la audiencia de juicio ambas partes deberán anunciar los medios de prueba de que intentarán valerse, sin perjuicio de que puedan

aportarse otras pruebas en la audiencia. En ambos casos su admisibilidad será resuelta por el Juez en la audiencia de juicio en función de su pertinencia para el litigio.

Práctica de prueba anticipada

Artículo 80.-

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.

3. La práctica de esta prueba se sustanciará ante el Juez por el trámite de audiencia.

TÍTULO II DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y JUICIO CAPÍTULO I DEL TRÁMITE CONCILIATORIO

Desistimiento de la demanda por incomparecencia

Artículo 84.-

1. Si el demandante, citado en legal forma, no comparece ni hubiera manifestado previamente a la audiencia justa causa que motive la suspensión de la audiencia de juicio, se le tendrá por desistido de su demanda, notificándosele el desistimiento a fin de que pueda interponer por una sola vez remedio de reposición si mediase justa causa. De estimarse el remedio se procederá a citar nuevamente para la celebración de la audiencia de juicio, manteniendo las prevenciones contenidas en el anterior señalamiento.

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

Procedimiento

Artículo 85.-

1. En el día señalado, constituido en audiencia pública, confirmada la presencia de las partes o sus representantes, el Juez les exhortará a flexibilizar sus respectivas posturas y a buscar una solución negociada, indicando con propiedad las ventajas procesales de esta alternativa, pero evitará emitir criterios o valoraciones de fondo sobre ellas. En ese sentido, invitará a la

demandada a efectuar una oferta que razonablemente pueda ser aceptada por la demandante. Las partes si así lo desean podrán también sugerir las alternativas o soluciones que estarían dispuestas a admitir o adoptar, teniendo el Juez la obligación de tratar de acercar las posiciones expresadas por cada una de ellas procurando que el acuerdo que pudiera producirse no entrañe abuso o fraude a la ley.

2. El Juez de la causa, garantizará que los acuerdos no vulneren las garantías básicas contenidas en la legislación laboral vigente, por lo que no los aprobará cuando apreciara motivadamente en la correspondiente acta que es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho o posición dominante.

Efectos de acuerdo total

Artículo 86.- Si se obtiene un acuerdo total, se levantará de forma inmediata el acta que lo contenga, adquiriendo desde ese mismo momento fuerza ejecutiva para su cumplimiento. Si se ofrecen y aceptan cantidades que puedan hacerse efectivas en el mismo acto, se suscribirán y emitirán los recibos y finiquitos correspondientes, declarando el Juez resuelta la litis y ordenando el archivo de las diligencias. El texto del acuerdo, hará en estos casos, las veces de la sentencia definitiva y firme.

Efectos de acuerdo parcial

Artículo 87.- Si el acuerdo es parcial, se darán por resueltos las pretensiones que ahí se acepten y el juicio continuará por aquellos hechos en los que no hubo acuerdo.

Avenimiento en cualquier estado del proceso

Artículo 88.- Las partes podrán llegar a un acuerdo en todo momento anterior a que quede firme la sentencia.

Ejecución

Artículo 89.- De no cumplirse lo acordado, se ejecutará por los trámites de ejecución de sentencia.

CAPÍTULO II DE LA AUDIENCIA DE JUICIO SECCIÓN I.- DE LA FASE DE ALEGACIONES, EXCEPCIONES Y CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

Ratificación de la demanda, su contestación, proposición y contestación de excepciones

Artículo 90.-

1. Si no hubiere avenencia en el trámite de conciliación, se continuará con la audiencia de juicio, concediendo el Juez la palabra al demandante para que

ratifique, o modifique sudemanda, aunque en ningún momento podrá hacer en ella variación sustancial que pueda ocasionar indefensión, lo que le será eventualmente advertido por el Juez al finalizar su intervención, no teniéndose en ese caso por incorporadas al proceso. El demandante, además de ratificar la demanda, podrá efectuar las oportunas alegaciones para la defensa de sus derechos.

2. A continuación, el demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita de los que le sean perjudiciales. También podrá oponer cuantas excepciones estime procedentes, así como los hechos y alegaciones que pongan de relieve cuanto obste a la pretensión y formular en su caso reconvencción, de haberse cumplido previamente los requisitos para ello.

3. Seguidamente el Juez oír la contestación del demandante a las excepciones propuestas, pudiendo también conceder la palabra a las partes cuantas veces estime oportunas para aclaraciones o precisiones necesarias respecto de los hechos o argumentos expuestos y para mejor conocimiento de sus respectivas posturas.

4. El Juez rechazará verbal y motivadamente las peticiones que se formulen con manifiesto abuso de derecho o entrañen fraude procesal, sin perjuicio de que las partes puedan expresar su protesta a efectos de ulterior apelación.

5. En ningún caso se admitirá informe o contestación escrita a la demanda.

SECCIÓN II.- DE LA FASE DE PRUEBA

Recepción de la prueba

Artículo 91.-

1. Oídas las partes, el Juez recibirá la causa a prueba, proponiendo en primer lugar el demandante y seguidamente el demandado practicar las pruebas que precisen, sirviendo a estos efectos los medios de prueba pertinentes.

2. Las partes acudirán a la audiencia de juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, admitiéndose únicamente las pruebas que se formulen y puedan practicarse en ese acto respecto de los hechos sobre los que no hubiese habido conformidad, los cuales serán fijados conjuntamente por el Juez y las partes.

Práctica de la prueba documental

Artículo 92.- Si se propusiera la práctica de prueba documental, la intercambiarán para su examen, debidamente relacionada, numerada o foliada, pronunciándose, primero el demandante y a continuación el demandado, sobre los documentos aportados por el contrario, manifestando si los impugna por falsos o por no auténticos, los reconoce o desconoce, sin que resulte necesario la entrega de copias de los documentos para la parte contraria.

Falsedad

Artículo 93.- Cuando se hubiese alegado por una de las partes la falsedad de un documento que pueda tener influencia decisiva en la resolución de la causa o que condicione directamente el contenido de la misma, una vez finalizada la audiencia de juicio, se acordará como diligencia final y con suspensión del término para dictar sentencia, la práctica de oficio de una prueba pericial que conduzca a esclarecer la autenticidad del documento. El informe que se practique se pondrá a la vista de las partes por el término de tres días para que efectúen alegaciones, tras las cuales el Juez dictará sentencia.

Práctica de la prueba interrogatorio de parte

Artículo 94.- Se pasará a continuación a la práctica de la prueba de interrogatorio de parte. Si el llamado como titular o representante legal no comparece sin justa causa, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, o con evasivas, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrá ser tenido por confeso en la sentencia en apreciación conjunta con otras pruebas. El llamado a confesar podrá proponer que se practique esta prueba en un tercero que por sus relaciones con el asunto tenga conocimiento personal de los hechos, aceptando las consecuencias de la declaración. Para que se admita esta declaración deberá ser aceptada por la parte que hubiese propuesto la prueba. En ningún caso quien defienda en juicio a cualquiera de las partes, como abogado o como asesor, podrá rendir esta prueba.

Promesa de ley.

Artículo 95.- El Juez tomará públicamente al declarante, previa promesa de no decir perjurio su declaración a preguntas que efectúe la parte contraria, las cuales deberán estar referidas a los hechos debatidos que no hayan merecido conformidad; la contraparte podrá objetar la formulación de una pregunta y el Juez resolverá de inmediato. El interrogado, no podrá evadir la contestación de las preguntas, debiendo el juez, en su caso, indicarle la consecuencia de su negativa. El Juez podrá formular si lo considera necesario, las preguntas que conduzcan a aclarar los hechos debatidos.

Práctica de la prueba testifical

Artículo 96.- Evacuadas las pruebas anteriores, el Juez 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, los cuales serán llamados a declarar de manera sucesiva y sin que puedan tener noticia o conocimiento de lo declarado por otro. Antes de iniciar su declaración el Juez, tomará al testigo promesa de ley, advirtiéndoles de las consecuencias penales de falso testimonio, no admitiéndose escritos de preguntas y repreguntas para la prueba testifical. El número de testigos a examinarse lo determinará el Juez en atención a la complejidad de la causa.

Modo de recibir la declaración de los testigos.

Artículo 97.-

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 el Juez tomará inmediatamente la decisión del caso. La parte contraria podrá realizar las repreguntas que estime pertinentes. El Juez 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.
2. El juez, podrá formular a los testigos, las preguntas que considere necesarias para la averiguación de la realidad.
3. El Juez 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.
4. No se admitirán incidentes de tacha de testigos, sin perjuicio de los argumentos de las partes sobre ella en la fase de conclusiones.

Práctica de la prueba pericial

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

SECCIÓN III.- DE LA FASE DE CONCLUSIONES

Alegatos conclusivos

Artículo 99.- Practicadas las pruebas el Juez oír los alegatos conclusivos de las partes sobre los hechos controvertidos dirigidas a determinar y concretar la condena que se pide, sin reiterar los argumentos y alegaciones ya efectuados en anterior fase del juicio, pudiendo alterar sus iniciales posturas. El proceso quedará visto para sentencia, que deberá dictarse en un plazo no mayor de diez días posteriores a la audiencia.

SECCIÓN IV.- DE LAS DILIGENCIAS FINALES

Para mejor proveer

Artículo 100.-

1. Dentro del plazo para dictar sentencia, el Juez 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.
2. También, a instancia de parte, podrá acordar la práctica de pruebas que se hubiesen requerido con anterioridad al juicio o propuestas durante el mismo y no practicado por causas ajenas a la voluntad de los litigantes o del Juez.

ANEXO III

La ruta del juicio laboral

● La empresa privada y los sindicatos esperan que con el nuevo Código Procesal del Trabajo se logre agilizar los procesos de demandas laborales.

Paso a paso del juicio laboral oral



1

Presenta en la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos la demanda de manera verbal o escrita.



2

Cinco días después, el Juzgado de Trabajo envía una notificación confirmando si la demanda contiene todos los requisitos. Si no los contiene, concede tres días para completarlo y se acepta la demanda. Esta misma notificación fija la fecha de la Audiencia de Conciliación y Juicio, que se celebrará a quince días a partir de notificado.



3

El día de la audiencia, el juez de Trabajo buscará una solución negociada entre el trabajador y el empleador. En caso de no haber acuerdo, se inicia los trámites del juicio que son:



4

- El trabajador ratifica su demanda
- El empleador contesta la demanda
- El juez recibe todas las pruebas del trabajador y el empleador
- El juez de Trabajo escucha los alegatos finales de ambos.



5

En un plazo de diez días después de finalizada la audiencia, el juez dicta sentencia.



6

Cualquiera de las partes puede apelar ante el mismo juzgado en caso que no estén conformes con la sentencia, debiendo expresar los agravios en el mismo escrito en ocho días.



7

La apelación se remite al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que resolverá en 60 días.



8

El juez ejecutará la sentencia.

Fuente: Corte Suprema de Justicia