

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2008

PLAN DE ESTUDIO 1993



LA EFICACIA DE LA PRUEBA POR CONFESIÓN PROVOCADA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES ORDINARIOS DE TRABAJO.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS.

PRESENTA:

PERALTA VILLATORO, IBETH XIOMARA

DOCENTE DIRECTOR DEL SEMINARIO:

DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE 2008.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS

VICERRECTOR ACADEMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ

SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES

DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Primeramente doy gracias, por darme fuerza y voluntad para lograr culminar en buen termino mi carrera.

A MIPADRE:

Dedico esta tesis, a la memoria de mi padre. José Ángel Peralta Sánchez. Quien tuvo como principal objetivo durante toda su vida, forjar en mí desde la niñez, el hábito del estudio. Lamento profundamente que su existencia no le permitiera ver coronado uno de sus más anhelados ideales, cual era, el presenciar el momento en que una de sus hijas recibiera su investidura académica, aunque por mi parte estimo, que desde el cielo estará acompañándome espiritualmente en este momento de satisfacción indescriptible.

A MI MADRE:

María Margarita Viuda de Peralta. Por ser una mujer ejemplar, quien a pesar de haber quedado sola a raíz de la muerte de mi padre, no desmayo en su empeño y siguió luchando. Por ese gran apoyo brindado en todo momento de mi vida.

A MI NOVIO:

Lic. René Fernando Pinto. Por estar conmigo cada momento de vida, por compartir mis alegrías y darme fuerza en esos momentos difíciles, por la ayuda incondicional brindada en la realización de este trabajo.

A MI ASESOR:

Doctor Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos. Por su constante estímulo intelectual, por compartir conmigo sus conocimientos y dedicar su valioso tiempo a la realización de este trabajo.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por ese apremio y aliento que me proporcionaron en todo momento, por estar ahí siempre que los necesite y brindarme esa ayuda desinteresada e incentivar me a llevar a cabo mi propósito. En especial a la Licda. Claudia Enamorado y la Licda. Suleyma Valle.

ÍNDICE.

	Pagina
Introducción.....	i

CAPITULO I

RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DE TRABAJO.

1.1	Evolución histórica del derecho de trabajo.....	1
1.2	Evolución histórica de la prueba.....	11
1.3	Antecedentes históricos de la confesión.....	14

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DOCTRINARIO DE LA PRUEBA.

2.1	Relación laboral y sus conflictos.....	22
2.2	Formas de solucionar los conflictos.....	26
2.2.1	Judicial.....	26
2.2.1.1	Juicios según el interés que tutela.....	27
2.2.1.1.1	Individuales.....	27
2.2.1.1.2	Colectivos.....	29
2.2.2	Extrajudicial.....	33
2.3	Generalidades de la prueba.....	34

2.3.1	Valoración de la prueba.....	36
2.4	Principios generales de la prueba.....	37
2.4.1	Principio de necesidad de la prueba....	37
2.4.2	Principio de unidad de la prueba.....	37
2.4.3	Principio de comunidad de la prueba.....	38
2.4.4	Principio de contradicción de la prueba	38
2.4.5	Principio de igualdad de oportunidad para la prueba.....	38
2.4.6	Principio de publicidad de la prueba....	39
2.4.7	Principio de preclusión de la prueba.....	39
2.4.8	Principio de inmediación en el derecho probatorio.....	39
2.4.9	Principio de concentración.....	39
2.5	Tipos de pruebas admitidos en materia laboral.....	40
2.6	La prueba por confesión.....	40
2.6.1	Requisitos de la confesión.....	42
2.6.1.1	Requisitos de existencia.....	42
2.6.1.1.1	Capacidad del confesante.....	42
2.6.1.1.2	Objeto de la confesión.....	43
2.6.1.1.3	Voluntad de la parte.....	43
2.6.1.2	Requisitos de validez de la confesión.....	43
2.6.1.2.1	Plena capacidad del confesante salvo excepción consagradas en la ley.....	44
2.6.1.2.2	Libre voluntad del confesante o ausencia de coacción.....	44

2.6.1.2.3	Cumplimiento de las formalidades procesales.....	44
2.6.1.3	Requisitos para la eficacia de la confesión.....	44
2.6.1.3.1	Disponibilidad objetiva del derecho o de la obligación que se deduce del hecho confesado.....	45
2.6.1.3.2	Conducencia o idoneidad como medio de prueba del hecho confesado o la actitud legal para probar tal hecho.....	45
2.6.1.3.3	Que el hecho confesado no este en contradicción con máximas generales de la experiencia.....	45
2.6.1.3.4	Que el hecho confesado sea jurídicamente posible...	45
2.6.2	Clasificación de la confesión.....	46
2.6.2.1	Extrajudicial.....	46
2.6.2.2	Judicial.....	46
2.6.2.2.1	Espontanea.....	46
2.6.2.2.2	Provocada o absolucón de posiciones.....	46
2.6.2.2.3	Subdivisión de la confesión provocada o absolucón de posiciones.....	46
2.6.2.2.3.1	Expresa.....	46
2.6.2.2.3.2	Tácita.....	47
2.6.2.3	Pura y simple.....	47
2.6.2.4	Calificada.....	47
2.6.2.5	Compleja.....	47
2.6.2.5.1	Conexa o indivisible.....	47

2.6.2.5.2	No conexa o divisible.....	48
-----------	----------------------------	----

CAPITULO III

INSTRUMENTOS JURIDICOS RELATIVOS A LA PRUEBA EN GENERAL Y LA CONFESION PROVOCADA.

3.1	Regulación constitucional.....	49
3.2	Regulación en el código de trabajo.....	54
3.3	Regulación en el código de procedimientos civiles.....	55

CAPITULO IV

EFICACIA DE LA PRUEBA POR CONFESION PROVOCADA EN LOS JUICIOS INDIVIDUALES ORDINARIOS DE TRABAJO DE LOS JUZGADOS DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.

4.1	Instrumento legal utilizado para obtener la confesión provocada o absolución de posiciones.....	58
4.1.1	Pliego de posiciones.....	58
4.1.2	Estructuración y formalidades del pliego de posiciones.....	62
4.2	Carácter personalísimo de la absolución de posiciones.....	67
4.2.1	Excepción al carácter personalísimo.....	68
4.3	Casos en los cuales el que debe absolver posiciones es declarado confeso.....	74

4.4	Momento oportuno para pedir las posiciones	79
4.5	Desarrollo de la absolución de posiciones.....	80

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones.....	85
5.2	Recomendaciones.....	87

	Bibliografía.....	88
--	-------------------	----

Anexos

INTRODUCCIÓN.

La Prueba por Confesión Provocada obtenida mediante la Absolución de un Pliego de Posiciones, previamente estructurado y con las formalidades requeridas por ley, se ha convertido en un medio probatorio muy utilizado en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo en nuestros días.

La presente investigación trata de establecer que tan eficaz resulta hacer uso de este medio probatorio, para lo que se hace necesario fundamentar las bases, es por ello que en el primer capítulo se hace una reseña histórica del Derecho de Trabajo, donde se da una breve explicación de cada uno de los diferentes periodos por los que ha atravesado esta institución durante su evolución, luego se estudia la evolución histórica de la Prueba en general para después abordar los antecedentes históricos de la Confesión.

En el capítulo dos de esta investigación se hace un planteamiento doctrinario de la prueba, donde en primer lugar se aborda la relación laboral y sus conflictos, las formas de solucionar estos conflictos que puede ser Judicial mediante Juicios individuales o colectivos y extrajudicial. Luego se proporcionan algunas generalidades de la prueba, los diferentes sistemas existentes que permiten determinar la efectividad de la actividad probatoria, a continuación se explican cada uno de los principios generales de la prueba, para adentrarnos en los tipos de prueba admitidos en materia laboral, haciendo hincapié en la Prueba por Confesión, los requisitos que dicha prueba debe de llevar para su existencia, validez y eficacia, luego se pasa a suministrar una clasificación de la Confesión.

En el capítulo tres se instituyen los instrumentos jurídicos relativos a la Prueba en general y la Confesión Provocada, primeramente se da una Regulación Constitucional por ser la Ley primaria, para luego continuar con la Legislación específica y secundaria que es el Código de Trabajo y finalmente, por tener también aplicabilidad El Código de Procedimientos Civiles.

En el capítulo cuatro que tiene como título “La Prueba por Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador”, se hace un análisis real y objetivo de las encuestas realizadas a una muestra de Procuradores del Área Laboral, a la vez que se comentan las respuestas dadas por los Jueces de los cinco Juzgados de lo Laboral de San Salvador en las entrevistas que se les realizó, esto tiene como fin primordial ser una guía que permita al lector hacer sus propias conclusiones sobre la eficacia que tiene la Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo.

CAPITULO I

RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DE TRABAJO.

1.1 EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DE TRABAJO.

Se dice que el hombre nace con el trabajo. Existen variadas teorías sobre el origen del hombre, para unos se remonta a un millón de años aproximadamente en la era cuaternaria; para otros el hombre tiene su origen en los monos. Para los que profesan dicha teoría, dichos seres fueron evolucionando hasta perder peso en su mandíbula inferior y alcanzar una posición erecta.

Sobre lo que no cabe duda, es que el trabajo como una manifestación consiente del hombre conlleva al fin de proveerle a éste lo necesario para su propia subsistencia. En un principio el hombre domina la naturaleza alimentándose de raíces y atrapando animales para domesticarlos, es en ese momento donde el hombre mismo comienza a crear sus herramientas de trabajo, lo que en un inicio fue un palo y una piedra, luego se convierte en metales de forma rudimentaria, siendo de más utilidad.

Se consideran varios períodos en la evolución del derecho del trabajo los cuales son:

La antigüedad:

En esta época se presentan las siguientes características: esclavitud, industria familiar y organización de artesanos en colegios. Surgieron muchas guerras que primitivamente fueron de exterminio, luego gradualmente en guerras de conquistas. Los vencidos en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgía dentro de la comunidad dos clases de personas;

los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva sino por el miedo.

Para Aristóteles la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distintos del esclavo, dando a éstos el vigor necesario para los trabajos pesados y haciendo, por lo contrario a aquéllos incapaces de curvar su erguida estatura ante esas rudas labores. Platón compara la masa servil al ganado, un ganado difícil, porque es humano.

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo material, se encuentran los egipcios y los babilonios. Un texto religioso egipcio afirma que el Dios creador ha dado a los hombres el pan, así como el trabajo, para que vivan de ello. El trabajador no representaba otra cosa que una herramienta en manos del príncipe. Si quiere hacer grandes obras, abrir canales o levantar diques, el rey se dirige a contratistas y a ingenieros, personajes importantes a quienes retribuye; pero el grueso de la mano de obra proviene de los campesinos de los alrededores.

El primer historiador, Herodoto, señalaba que en Egipto, “unos se dedicaban a arrastrar hasta el Nilo piedras sacadas de las canteras que se encuentran en la cadena Arábica, otros egipcios se encargaban de recibir esas piedras, transportarlas en barco a la orilla y de arrastrarlas hasta la meseta Líbica. Continuamente trabajaban 100,000 obreros, que eran relevados cada tres meses. Diez años de esfuerzo fueron necesarios para establecer la calzada sobre la que eran arrastradas las piedras... la pirámide misma requirió veinte años de esfuerzo”.

De todos los trabajadores, el campesino fue sin duda el más duramente castigado. El régimen agrario no le era favorable, las familias habían acaparado las mejores tierras; las pequeñas propiedades, solo con la extensión necesaria para hacer vivir a una familia, no podrían ser repartidas, y se les aconsejaba que no tuvieran más de un hijo.

En Babilonia, durante la II dinastía de Hur en el año 2100 A. C. algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo, que a su vez respondían ante los intendentes. Mensual y anualmente efectuaban cuenta de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido entregadas, específicamente el peso y las calidades.

Las leyes de Eshunna y el Código de Hammurabi de 1750 A. C. fijan cantidades (en especie), para el pago de trabajo a trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos. Los honorarios de los médicos eran 10 ciclos para el hombre libre y dos para un esclavo; frente a estas prestaciones, aparentemente alentadoras, hay sanciones para quienes desempeñaran indebidamente su actividad: se cortaba la mano del operador, si estropeaba el ojo del paciente.

En el afán de rechazar el trabajo material, considerado infamante, Aristóteles exclamaba que la felicidad solo podría lograrse “si cada instrumento, por una orden dada o incluso presentida, pudiera trabajar por sí mismo, como las estatuas de Dédalo y los trípodes de Vulcano que, según el poeta se dirigen solas a las reuniones de los Dioses, si las lanzaderas tejiesen solas, si el arco tocase sólo la cítara, los empresarios prescindirían de los obreros, y los amos de los esclavos”.

Sin embargo no todos los pensadores repudiaban el trabajo; algunos le daban a este, como Pericles, la dignidad de constituir el modo de esquivar la pobreza.

En Roma se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional; estos colegios atienden a necesidades de guerra. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flautas y cuerdas.

Para Roma el trabajo era objeto de arrendamiento:

- a) *Locatio conductio operarum*. Una persona prestaba el servicio, *locator operarum*, a otra, que adquiriera el beneficio de la mano de obra, *conductor operarum*.
- b) *Locatio conductio operis*. Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El dueño se llama *locator operis* y el empresario o trabajador *conductor operis*.
- c) *Locatio conductio rei*. Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrasendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo.

No podía existir *locatio conductio*; esto es arrendamiento de servicios, sin merces, sin el pago previamente concedido.

La edad media:

En este período surgen la integración de estados independientes, lo cual caracteriza esta etapa de la historia; las luchas armadas buscan mercados, materias primas o metales preciosos.

Las personas se dedicaban a oficios como carpinteros, constructores, herreros, curtidores, sastres, también son de especial importancia al lado de comerciantes, mercaderes y dueños de metales preciosos. El mercantilismo, que tenía como finalidad la acumulación de metales amonedados, influye en la estructura político social de la época. El saqueo de las grandes ciudades, dio botines de guerra que enriquecieron a pequeños monarcas y a productores y comerciantes.

Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones. Estas instituciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas); los oficiales,

(coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos.

Los maestros de una misma especialidad, a fin de mantener sin demérito el poder económico que iban logrando, integraron colegios donde se controlaba la producción, para evitar la competencia desleal. Los colegios de maestros fijaban precios a los productos y lugares o zonas para el comercio; llegaron incluso a poner sanciones que iban a la expulsión de sus miembros a la pérdida temporal o permanente a la categoría que ostentaban.

Conforme desaparecen los pequeños estados se amplía el ámbito de producción y de comercio; las corporaciones pierden valor. Se incrementa la producción, se ensanchan las fronteras de los feudos, se rompen trabas y limitaciones.

La nueva situación transformó a los maestros en verdaderos detentadores de la riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo. En 1776 se intentó suprimir los gremios, pero hasta el año de 1789, como consecuencias de la idea del liberalismo, cuando definitivamente se suprimieron los gremios.

Individualismo y liberalismo:

Este período se le denomina época moderna, se caracteriza por los grandes descubrimientos; sus ideólogos proclamaron principios de igualdad y las corrientes económicas facilitaron la ampliación de mercados.

Los ideales del individualismo traducían la concepción filosófica de la sociedad y del hombre, estimaron que la persona constituía por sí el centro de atención y la máxima preocupación del estado. Nada podría limitar la libertad de pensar de expresarse, de trasladarse, estas eran muy valiosas.

La libertad individual tiene un único límite y es el respeto a la libertad de los demás, todos ostentan el título de ciudadano es decir, se consideran iguales

a todos los hombres; esta concepción de igualdad surge de una lucha violenta, del clamor de los oprimidos que soportaron las diferencias de una nobleza despótica.

La igualdad entre los económicamente desiguales es demagogia; solo sirve para que los poseedores de riqueza impongan sus condiciones a los pobres. De igual manera el mercantilismo donde la riqueza se basaba en metales preciosos y la fisiocracia, que consideraba a la tierra como fuente principal de la economía; influyó poderosamente para considerar el poder político de la clase burguesa.

La lucha entre la nobleza y la burguesía por lograr la suma de poderes del estado lográndose establecer esta última. Se llevo a cabo un cambio de monarca una nueva casta reinante determinaría, con mayor habilidad el rumbo de la sociedad.

El monarca dejo de llamarse el ungido de Dios, depositario y defensor de la fe. No era la amenaza a la excomuni3n lo que habría de determinar el que hacer de los hombres si no las del hambre y de la muerte condiciones del mundo, las que habría de movilizar las nuevas conciencias.

Se da un avance muy notable, se crean grandes industrias nuevos inventos se abren nuevos mercados, todo lo relacionado a la acumulaci3n de riquezas y tierras. La sangre azul deja de ser una condici3n para aspirar a estratos superiores. El logro del poder econ3mico sustituy3 al favor del monarca. Esta estructura necesariamente tenia que romper con viejos moldes destruir todo lo que entorpeciera el desarrollo econ3mico y fortalecer esta nueva clase dominante.

En el individualismo, las asociaciones y las huelgas atentaban contra el derecho de los empresarios la libre concurrencia y el libre mercado; el derecho de clase pugnaba contra el individualismo pol3tico y el liberalismo econ3mico. De ah3 surge la Revoluci3n Francesa, del descontento de los

trabajadores contra los patronos por las ilegalidades que se daban en esa época.

Revolución Francesa a la primera Guerra Mundial.

En esta época inicia el gran desarrollo industrial europeo. Hasta mediados del siglo XIX los trabajadores son obligados a contratar bajo condiciones inhumanas.

En 1814 el Estado Inglés ordenó la realización de una encuesta para conocer las condiciones en que se desempeñaba el trabajo, el cual tuvo como resultado: que la jornada de trabajo comprendía de quince a dieciséis horas, los salarios resultaban miserables e insuficientes para sostener a una familia; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenía cautivos en la medida que el crédito en su contra se acrecentaba; existía una falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, descritos como enormes galiones, sin ventilación ni medidas de protección; no se otorgaba asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades personales; y finalmente, eran muchos los casos en la que la mano de obra de mujeres y niños, de todas las edades, sustituía el trabajo de los varones, por el pago de salarios reducidos. A pesar de esta encuesta poco se hizo para mejorar la situación de los obreros.

En Alemania y Francia, de 1839 a 1856, se prohibió el trabajo a menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en la industria de la lana; así como el trabajo nocturno de los jóvenes. Se ordenó que los patronos concedieran a los niños el tiempo necesario para recibir las instrucciones elementales y, por primera vez, se estableció el día de descanso obligatorio del domingo. Francia promulgó la ley de la protección de la infancia el 22 de marzo de 1841.

Los trabajadores comenzaron a comprender que constituían el factor primordial de la producción, que su trabajo no era concesión graciosa del

patrón sino una necesidad para mantener e incrementar la riqueza. Esta situación que ya veían los trabajadores, no fue aceptada por los detentadores de riqueza. Se hizo necesario, a semejanza de la retirada de los plebeyos al Monte Aventino, en la época de Roma, que iniciaran movimientos, incluso armados, para que les fueran reconocidos algunos derechos.

En Inglaterra el movimiento culminó con la Revolución Cartista, cartas que las convenciones de trabajadores enviaron al parlamento. Los obreros, desplazados como consecuencia de la industrialización, destruyeron maquinas y quemaron fabricas. La ley de 1769 aplicó severas sanciones a los trabajadores que asaltaran maquinas y edificios fabriles. La ley de 1812 impuso la pena de muerte a los destructores. El Parlamento Inglés aceptó en 1829, la asociación de trabajadores en Sindicatos o Uniones.

Mucho era lo que pretendían los cartistas para convencer a una élite, guiada tan sólo por la insatisfecha necesidad de acumular más riquezas. Fue necesario que los trabajadores intentaran una huelga general, el 10 de abril de 1848. Los gritos de los obreros se confundieron con el sonido de los fusiles; la desesperación por hacer valer sus derechos sólo fue superada por el llanto y el dolor de los que caían heridos o muertos ante las fuerzas del orden y de la seguridad, sostén de la burguesía dominante.

El movimiento obrero quedó aplastado. Tendrían que pasar muchos años para que se reconocieran el derecho de los trabajadores.

Con mayor inteligencia se lleva a cabo en Francia el movimiento de los trabajadores. Saint Simón y Proudhon encabezan el socialismo utópico, confiados en convencer a la burguesía para que acepte, como necesidad y forma de subsistencia, la transformación social.

Es en febrero de 1848, cuando la Revolución estalla tras varios intentos, donde la gran clase trabajadora luchaba reclamando el reconocimiento del derecho al trabajo, la organización del trabajo y que se creara un ministerio

capaz de regular las relaciones obrero patronales con esta Revolución se logra la creación de varios decretos para determinar la contratación directa supresión de intermediarios, eliminación de agencias de colocación onerosa de la jornada de trabajo de 10 horas en París y de 11 horas en las provincias, se da un reconocimiento al derecho de coalición y se establece el sufragio universal.

Es así como en la segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por la defensa de los trabajadores sus mínimos derechos y la actitud de los gobiernos que, impulsados por los capitalistas, se negaban a aceptar esas demandas.

Con el desarrollo de grandes maquinas de vapor, barcos, locomotoras y trazos de carreteras, despertaron la ambición de Alemania.

Bismarck, el canciller de hierro de Guillermo I, estructurador de la economía Alemana, opuso al capitalismo liberal, el Intervencionismo de Estado, que se empeño en proteger a la industria en la concurrencia con productos extranjeros e intervenir para dirimir las controversias en el interior.

El 21 de junio de 1869, Bismarck expide una reglamentación del trabajo. En mayo de 1875, los comunistas se unen a los lassalleanos (seguidores de Fernando Lassalle, socialistas utópicos, es decir de marx), formulan el programa Gotha.

Es por lo tanto como resultado de las frecuentes reuniones de trabajadores, auspiciados por comunistas y socialistas, Bismarck libra el 21 de octubre de 1878, la ley antisocialista, en la que prohíbe “las asociaciones que, por medio de propaganda sociales demócratas, socialistas y comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden político social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten”.

La tolerancia de los trabajadores al terminar el siglo XIX, continuó permaneciendo aferrada a la idea de que los hombres son siempre desiguales, de que unos están hechos para mandar y otros para obedecer y

de que es necesario que exista una autoridad fuerte en manos de los primeros para mantener la civilización. Transfirieron, en suma, de los aristócratas a los capitalistas la cualidad de superhombres encargados del mantenimiento social, por la fuerza si era necesario.

Después de la primera guerra mundial.

En el siglo XX aceptarían los principios de justicia social, de sufragio universal, de intervencionismo de Estado, de garantía de los derechos mínimos del trabajador, y con ello daría un golpe mortal a las ideas marxistas que proclamaban la violencia como único camino para hacer partícipe al proletariado de los beneficios de la producción.

La constitución de Alemania de Weimar de 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determina la creación de un derecho unitario del trabajo. Reconoce en todo Alemán la obligación que tiene de emplear su fuerza intelectual y material en la forma que lo exija el bienestar colectivo. Admite la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo. Proclama el intervencionismo de Estado a quien “corresponde intervenir en la vida económica para procurar el bienestar colectivo...la nación tiene el derecho y aún el deber de socializar, en beneficio de la población las empresas o industrias”.

En esta época surgen los seguros necesarios para la conservación de la salud, protección de la maternidad, prevención contra la vejez, invalidez y accidentes, así como desempleo. Se preservaron los derechos obreros y luego se da una integración de los sindicatos, la contratación colectiva y la igualdad de fuerzas entre trabajadores y empleadores. Es así como el proletariado dejó su situación de desamparo para adquirir la de la igualdad preservando sus derechos como los de los sindicatos y la concepción moderna del Estado. Las reuniones internacionales finalizaron con el reconocimiento universal de los derechos del trabajador y la creación de la

Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, cuyas recomendaciones son de profundo interés internacional.

1.2 EVOLUCION HISTORICA DE LA PRUEBA.

Reuniendo idealmente los momentos generales sintomáticos que nos pueden suministrar los testimonios históricos, las formas arcaicas de la prueba se nos presentan impregnados de superstición mística o religiosa. Los pueblos primitivos, rudos e inexpertos, desconocedores de las causas de los fenómenos naturales y de los hechos humanos, no podían explicar el terrible problema del delito, ni vencer las dificultades de comprobar las causas y descubrir el significado de la delincuencia, ni problemas y dificultades que en esos tiempos remotísimos debían parecer como insuperables; por lo tanto, se inclinaba llevados a buscar fuera del hombre en una potencia suprema alguna solución. De ahí que solo en la divinidad, podían encontrar socorro y ayuda. No se dirigían a la divinidad por que consideraban el delito como una ofensa contra ella sino por que su imaginación los llevaba a pensar que las potestades divinas, podían descubrirlo todo e intervenir en la contienda, para revelar la verdad y proteger al inocente. Así surgieron los juicios de Dios, las ordalías y el juramento del acusado, expedientes empleados con suma frecuencia y con gran crédito entre los pueblos jóvenes.

En los juicios de Dios es la divinidad misma la que comparece y decide, y por esto puede decirse que simbolizan decisiones sobre naturales. Dios, según la creencia candorosa de estos pueblos primitivos al participar en esa lucha terrena de las pruebas, ayudaba al inocente; era como un vínculo secreto que unía al individuo con la divinidad. Los juicios de Dios se desarrollaban con intervención de las partes o sus representantes, pero en ocasiones se realizaban también sin la actividad personal del presunto culpable.

También el juramento fomenta la creencia de que la divinidad aún en forma indirecta favorece al inocente, por cuanto se supone que el acusado, no intentara jurar en falso por temor de que luego le sobrevenga el castigo de Dios.

Las creencias en la magia, en el sometimiento de la propia personalidad a los oscuros poderes del demonio, del diablo y de otras potencias infernales se insinuaron mas o menos en todos los tiempos, pero en esa época tuvieron una actuación mas terrible en el sombrío escenario de brujas y hechiceras, magos y adivinadores. El origen siempre fue uno mismo: la ignorancia y la capacidad para buscar y descubrir las causas de los fenómenos particulares, naturales o humanos. La superstición y la tortura hicieron estragos en los innumerables y trágicos procesos contra brujas y hechiceras; al grito de la maldición de las conciencias honradas y a las protestas de las mentes esclarecidas, se les oponía la insuperable muralla del fanatismo de poblaciones embrutecidas, así como la insolente ignorancia y muy a menudo la malevolencia, por no decir el cinismo, de jueces crueles e impecables.

En el régimen de los juicios de Dios y del juramento, el individuo frente al cual se tomaba la prueba es factor decisivo o preponderante; este fenómeno se desarrollaba y se combina con la reacción penal individual. Sin embargo, a medida que el Estado afirma su propia acción dentro del conglomerado social, las pruebas se alejan del individuo y en esas formas del sentimiento de superstición individual para aproximarse al sentimiento social del Estado. Para remediar las diferencias ya no se invocaba al auxilio de la divinidad, sino que se apelaba al Estado, y ya no tiene valor en este caso, el sentimiento individual de la superstición, sino que en el sentimiento social de la colectividad organizada. Entonces surge la ley y establece cuales deben de ser las pruebas, tanto para cada uno de los delitos en particular como para los juicios, y determinar la calidad y el grado de la prueba que ha de requerirse. Es así como la prueba conlleva distintas fases, que son:

LA FASE DE LA PRUEBA LEGAL: Que en cierto momento se hace imperativa y severa, casi en todos los pueblos. Esta fase se presenta muy a menudo en un clima político de dictadura y de tiranía, hasta el punto que la tortura fue constante y triste compañera de las pruebas legales a causa de la esperanza de arrancar por medio de los tormentos, al acusado y a los testigos, la confesión y el testimonio que se suponían verdaderos. En esta fase al juez le falta la libertad, como les falta al pueblo y al ciudadano la libertad política.

En la realidad histórica dentro del régimen de las pruebas legales, las pruebas fundamentalmente empleadas a caso las únicas, fueron la confesión y el testimonio, que entonces llegaron a su apogeo, por que su estructura se prestaba más a la previa reglamentación legal.

LA FASE DEL LIBRE CONVENCIMIENTO: Se funda en la intima convicción símbolo de la reivindicación integral de la potestad individual en el campo de las pruebas. Es la aplicación del principio de libertad lo que humaniza la prueba, y la hace útil y adecuada para la función social del juicio. Este sistema corresponde políticamente a los regímenes democráticos y psicológicamente a los pueblos acostumbrados a razonar.

LA FASE CIENTIFICA Y TECNICA: En esta última fase, se sostiene que las pruebas deben ser orientadas por los métodos que las ciencias criminológicas han indicado o van descubriendo, en lo que respecta al acusado o los testigos y a los acontecimientos y objetos materiales.

En esa forma, la prueba no solo se presenta impregnada de espíritu social, sino también basada sobre principios científicos y técnicos.

Puede decirse que teniendo en cuenta el origen psicológico, las varias fases de las pruebas las guían y las inspiran los sentimientos de la superstición

religiosa, el sentimiento social de estado omnipotente, el sentimiento de la libertad y la necesidad de la investigación científica.

1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONFESION.

En cuanto al origen de la confesión la mayoría de autores la sitúan en la justicia criminal de la edad media y los primeros siglos de la moderna ya que es en esta época donde se le denomina a la confesión: *REINA DE LAS PRUEBAS*, y donde se daba el fenómeno de que si a una persona se le imputaba un delito no confesaba, se le obligaba mediante recursos violentos a confesar. A este procedimiento se le denomina tortura, que consiste en atormentar el cuerpo para conseguir la averiguación de la verdad. Fue la existencia de delincuentes hábiles y fuertes la que hizo nacer la tortura para ablandar al renuente y esta es un claro ejemplo de confesión provocada.

La capacidad y el talento del investigador criminal en el largo y tedioso camino para obtener el esclarecimiento del hecho criminoso fueron abreviados por la tortura para conseguir la confesión del culpable, la tortura adquirió características de un arte que fue incluso compañera del hombre.

Es así como en 1252, Inocencio IV (papa de 1243 a 1254), en la bula *ad stirpanda*, legitima la tortura en los casos de herejía. La Santa Inquisición comienza inmediatamente su aplicación.

Hipólito Marsili, inventó el despertador español, aplicado por la Inquisición. Este consistía en sentar al sospechoso y mantenerlo despierto durante 40 horas o más, encerrado con el juez y el escribano público. Cada seis horas se le hacía ingerir un pedacito de pan remojado en vino tibio para lograr su deshidratación, agotarlo y destruirlo moralmente. Cumplido ese objetivo, se lo hacía acostar en una litera al rojo vivo.

Otra forma de tortura muy utilizada era el suplicio de agua, este consistía en colocar al sospechoso en un caballete, suspenderlo de una soga con la

cabeza a un nivel menor de los pies, mientras una cinta de hierro le pasaba alrededor de la cabeza. La boca era mantenida totalmente abierta por la fuerza ejercida por una cinta de lino, y a través de ésta se le introducía agua, dándole la sensación de ahogo. Para que no fuera tan inmediata, en caso de que perdiera el conocimiento se le golpeaba el estómago.

En los tiempos de Alejandro VI (Rodrigo Borgia, papa de 1492 a 1503), se aplica la prueba que consistía en una especie de rueda con trozos de carbones encendidos en la planta de los pies. Este invento tuvo otras versiones una de ellas constaba de pesas atadas a los tobillos de hasta 50 kilogramos cada una, que literalmente desgarraban el cuerpo al aflojarse la sogas que lo mantenía tenso.

En 1768, María Teresa de Austria mandó a imprimir un folleto donde constaban más de 600 torturas, minuciosamente detalladas. La emperatriz, para unificar métodos, los hizo ilustrar, elevándolos a un nivel artístico.

Aristóteles consideró “medio legítimo de prueba” a la tortura para obligar al sospechoso a soltar la versión que los jueces necesitaban.

En la antigua Roma, la quaestio per tormenta definía el empleo de los métodos sanguinarios de la tortura. Entre algunos de los métodos usados como torturas tenemos:

- El Eculeus: Que consistía en una máquina de madera en forma de herradura de caballo donde se colocaba al reo atado de pies y manos, que mediante un sistema de sogas y pesas que se contrapesaban, dislocaban las articulaciones prácticamente arrancándolas.
- El Iignum: Este era un aparato infernal para apretar los pies y reducirlos a muñones. El aceite hirviendo o el vinagre en las narices del acusado era un complemento del tormento.

En el imperio Romano se consideró lícito torturar al sospechoso, como hacer correr la misma suerte al acusador si el acusado resultaba inocente.

Obviamente, el problema consistía en que el sospechoso pudiese hablar o vivir.

También durante el Medievo, en Alemania se inventa la “virgen de Nüremberg”, también conocida como la viuda de Nüremberg. Consistía en una especie de sarcófago de hierro que se abría en dos mitades y por dentro contenía docenas de afiladas cuchillas, que al cerrarse la tapa traspasaban el cuerpo del infortunado. Se utilizó hasta 1830.

En el potro, al atormentado se lo rociaba con una fina lluvia de aceite, azufre o alquitrán hirviendo. Y este procedimiento se complementaba con la introducción de azufre en la nariz o en la boca. También se acostumbraba a colocarle astillas bajo la piel de las uñas o aplicarle el suplicio de la gota de agua o tenderlo semiestaqueado sobre una rueda, manteniéndolo despierto hasta que enloqueciera y si aun quedaban restos coherentes de su estructura psicofísica, terminaba sus días en una cámara subterránea.

En España, en pleno Renacimiento, fue puesta en funcionamiento la virgencita española, que consistía en un remedo de mujer, que debía ser abrazada por la fuerza por el condenado, llevaba consigo un mecanismo que hacía que en un momento dado se expandieran varias dagas afiladas que atravesaban el cuerpo del atormentado.

La brujería era cruelmente castigada, es así como en el año 1597, uno de los altos magistrados alemanes publicó un recetario legal de torturas para brujas. Se aseguraban de que las brujas no tocaran el suelo con sus pies ni tuviesen puesto amuleto alguno en el instante de ser investigadas por el tribunal. Se utilizaba el Bock o Caprone, que consistía en un trozo de leño aguzado que se colocaba en la cruz del arnés del caballo, sujetando a la bruja recta y con sus piernas abiertas para que, con el galope del caballo el madero se introdujese desgarrando las partes íntimas y el estallido de los intestinos de la supuesta bruja. También se aplicaba una técnica consistente en colocar una rata viva sobre el vientre desnudo, asegurada por una jaula

de cuero, cuyo ir y venir sobre el cuerpo ayudaba a las penetraciones del bock y como complemento se le colocaba cal viva en su boca.

Algunas de las torturas más recordadas y que causaron gran impacto en esta época son las siguientes:

- El 21 de junio de 1630, un comisionado italiano de sanidad, Guglielmo Piazza, fue inculpado de fabricar ungüentos para difundir la peste, debido a dicha acusación fue sometido a horribles torturas y mencionó que el peluquero milanés Giacomo Mora le suministraba la materia prima. Mora, fabricaba jabón para su humilde barbería y tenía un caldero donde bullía la lejía para realizar su oficio, dicho caldero fue prueba contundente y dio lugar a que ambos fueran torturados y terminaran confesando que preparaban un ungüento a base de estiércol humano, confesión que los llevó a ser brutalmente ejecutados.
- El 8 de julio de 1650, el hijo de un fraile acusó ante el notario Gallarati que el posadero italiano Esteban Baruello fabricaba pócimas y ungüentos terribles. A causa de esta acusación Baruello fue encarcelado y torturado y rápidamente fue condenado a muerte, siendo desollado con tijeras al rojo vivo y sus manos cortadas, teniendo una agonía de doce horas.

Existieron una gran variedad de torturas durante el transcurso de los siglos, que se empleaban en el afán de provocar la confesión por parte del atormentado, y se clasificaban cada una con su nombre, algunas de estas son:

- La caldaria: Que consistía en la adaptación de la ordalía del agua caliente.

- Decalvación: Esta consistía en el desprendimiento del cuero cabelludo.
- La castración: Consistía en la amputación de los miembros genitales, de daba por causas sexuales, prioritariamente.
- El potro o burro: En una tabla acanalada de dos metros de longitud y cincuenta centímetros de ancho, apoyada en forma de mesa sobre pies de madera reforzada. Se acostaba al atormentado, le ataban dos palos en cada brazo y cada pierna, luego lo estiraban con un gato de hierro y un torniquete al cual llegaban los extremos de las sogas que sujetaban las manos.
- La garrucha, entrampada o cuerda: Esta consistía en izar al atormentado hasta el techo de una habitación, dejándolo el verdugo caer con violencia.
- La mutilación: Tiene sus orígenes en Europa, donde se aplicaba principalmente a los indios y esta consiste en la amputación del pulgar derecho o de una mano. Se puede manifestar de varias maneras entre ellas esta el destalonamiento, el desorejamiento, mutilación de tendones, de narices y brazos, etc.
- Descuartizamiento: Este era usado como cumplimiento de una sentencia judicial, era empleado luego de haber efectuado torturas, era aplicado en “vivo”. Lo sufrió Tupac Amaru (José Gabriel Condorcanqui, en 1740-1782), en la plaza Cuzco. El fallo decía: “Que sea sacado de la cárcel donde se halla preso, arrastrado de la cola de una bestia albarda, llevando soga de esparto al pescuezo, atados pies y manos, con vos de pregonero que manifieste su delito, siendo conducido de esta forma por las calles públicas acostumbradas al lugar del suplico, en el que junto a la ahorca, estará dispuesta una hoguera con sus grandes tenazas, para que ahí, a la vista del público,

sea atenazado, y después colgado por el pescuezo y ahorcado, hasta que muera naturalmente, sin que de allí le quite persona alguna sin nuestra licencia, bajo la misma pena, siendo después descuartizado su cuerpo, su cabeza llevada al pueblo de Carabaya, una pierna a Paucartambo, otra a Calca y el resto del cuerpo puesto en una Picota en el camino de la caja de agua de esta Ciudad”.

- Los tacos: Cuñas que se adosaban a la silla, que penetraban en el cuerpo del interrogado.
- Las prensas: Maderas unidas con bisagras que permitían aumentar el padecimiento progresivo al atornillarse sobre la parte del cuerpo sujeta a la tortura.
- Tenaza sacalengua: Herramienta de madera que giraba sobre un pistón con remache, para martirizar.
- El serrucho: Fuerte sogá de cáñamo que se aplicaba en el vaivén lacerando el cuerpo.

Algunos de los más destacados jurisconsultos prácticos comenzaron a vacilar en sus convicciones con respecto al mantenimiento de la tortura, pero realmente no hicieron mayor cosa ya que solo se limitaron a reconocer el hecho.

Pasaron los años, no obstante, en 1939 en Alemania, condenaban a muerte o prisión a cualquier ciudadano de ese país que sintonizara emisoras del exterior. Poco después, se ampliaba para quienes escuchasen música de compositores extranjeros.

La lucha por erradicar la tortura resultó ímproba. Desde Pietro Verri y Cesare Beccaria, que quizás hayan sido los primeros en oponerse a “todo tipo de torturas” para supuestamente arrancar la confesión de los sospechosos,

preanunciando la inviolabilidad de las personas consagradas con los derechos del hombre durante la Revolución Francesa.

En el año de 1780, en Francia, Luis XVI dictó una ley similar, confirmada por la asamblea revolucionaria de 1789, cuyo texto decía: “Nuevas reflexiones nos han convencido de la ilusión y de los inconvenientes de ese género de prueba, que no conduce nunca con seguridad al conocimiento de la verdad, prolonga ordinariamente sin fruto el suplico de los condenados y, más que hacer justicia, sólo distrae al juez de su función específica”. No obstante, Luis XVI pereció bajo la guillotina.

En 1740, en Alemania, Federico II la erradicó de Prusia, pero tal prohibición recién se hizo efectiva en 1805. No obstante, en el Estado de Baden se siguió torturando a los encauzados hasta 1831.

En 1738, Juan Carlos III, rey de España (1716-1788), la suprimió en el Reino de las Dos Sicilias, pero los instrumentos seguían a la vista de los investigados.

Pedro I (el grande, emperador de Rusia entre los años 1682 y 1725), hizo torturar a su hijo, que murió en manos del verdugo.

Luego, hizo torturar al verdugo, para enterarse de los secretos de su hijo. Paradójicamente, Pedro I, en el año de 1722, escribió al Senado lo siguiente: “Estudiar las torturas: incluso en los asuntos insignificantes se recurre a ella y se aplica en aquellos sobre los cuales no pesa más que una sospecha”. Recomendando que se tomaran medidas para que todas esas prácticas sean frenadas.

Cuando Catalina II (la Grande, que reinó sola entre 1762 y 1796) conoció las ideas del marqués de Beccaria, hizo redactar un código en cuyo artículo 10 abolía la tortura incluyendo los crímenes de lesa majestad, pero no tuvo aplicación.

La verdadera lucha contra la tortura se da en el siglo XVII, cuyo precursor fue el jesuita Spee, quien afirmó que los dolores hacían mentir a los que lo

padecían, quienes se hacían cargo de los delitos no cometidos por el sufrimiento que los hacían pasar y en algunas veces nombraban como cómplices a personas inocentes; esto daba lugar a grandes negligencias y arbitrariedades.

Es así que en el siglo XVIII, se libra una fuerte batalla en contra de la institución de la tortura, el ataque decisivo es llevado a cabo por el Marqués de Beccaría, en el año de 1763 en adelante.

La preferencia abolicionista estaba en marcha en todo el mundo, es así que en Francia la suprime el 24 de agosto de 1780, bajo el reinado de Luis XVI; Suecia en 1772, bajo el mandato de Gustavo II; Alemania en 1740, bajo el reinado de Federico II; un dato importante es que en el reino de las dos Silicias se la restringe en 1738, bajo el reinado de Carlos III.

En el año de 1813, se decide abolir toda clase de tormentos y mandan a quemar públicamente los instrumentos utilizados para tal fin. El Estado de 1815 permitió a los reos nombrar un padrino (institución del padrinazgo), que presencie su confesión cuidando que las actas de la causa reflejen claramente los términos de tales expresiones y se ayude asimismo al reo en todo aquello que, por temor, poco talento u otras causas, no pueda por si mismo expresar. Tal padrino era voluntad del reo y sin perjuicio del abogado o procurador, establecido por la ley práctica de los tribunales.

Cabe recalcar que el término confesión en si se comienza a aplicar al mundo jurídico en el derecho romano, en el que la confesión IN JURE hacía plena prueba en contra de su actor, siempre que se realizase en presencia del cónsul o bajo juramento.

La confesión hace su aparición en nuestro derecho procesal como medio de prueba hasta finales del siglo XX.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DOCTRINARIO DE LA PRUEBA.

2.1 RELACIÓN LABORAL Y SUS CONFLICTOS.

Hemos visto como el trabajo ha ido evolucionando, que mediante el, se fortalece y armoniza la vida en sociedad. Es por ello que el trabajo debe de estar regulado, es decir, deben de existir normas jurídicas que regulen las relaciones obrero-patronales.

Una relación de trabajo según el diccionario de Manuel Ossorio es: la que surge del mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, lo cual trae para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores digan, que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepta su trabajo.

Por lo general estas relaciones de trabajo son conflictivas, por el hecho de existir intereses contrapuestos entre patrono y trabajador, ya que siempre esta subordinada o subalterna la parte trabajadora, al darse estos conflictos se hace necesario resolverlos.

Un conflicto de acuerdo al diccionario de la real academia alude a la voz latina "conflictus" y significa: "lo más recio del combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea". Para Guillermo Cabanellas, "la voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas y agrega

que su origen latino conflictus deriva, a su vez, de conflagere, que implica combatir, luchar, pelear”.¹

Se dice que conflicto laboral es una oposición o enfrentamiento ocasional (accidental y no buscado) de intereses, conveniencias, pretensiones o derechos entre la parte patronal dueña de los medios de producción por un lado y la trabajadora por otro.

Pero existen diferentes tipos de conflictos según los diversos autores, algunos los dividen en: Conflicto intersindical, conflicto jurisdiccional, conflicto de leyes, etc.

Para Trueba Urbina, los conflictos se dividen de la siguiente manera:

Según los sujetos que resulten afectados:

- Interobreros
- Interpatronales
- Intersindicales

Según la naturaleza del interés que se debate:

- * Individuales
- * Colectivos

Combinado estos dos criterios, los define:

- Obrero-Patronales; que se subdividen en: individuales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos.
- Interobreros, Interpatronales e Intersindicales: estos son siempre de naturaleza jurídica pero pueden ser individuales o colectivos.

¹ Cabanellas, Guillermo. “derecho de los conflictos laborales”. Bibliográfica omega, Buenos Aires Argentina, 1966, pág.44

Otra clasificación dada a los conflictos es la siguiente:

A) Conflicto Obrero-Patronales

Según el interés individual o colectivo en juicio: colectivos e individuales.

b) Si tiende a modificar el estatuto jurídico de la empresa. Estos pueden ser colectivos y si se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente son jurídicos.

B) Si son de Derecho de los mismos trabajadores los que se contraponen: son conflictos interobreros.

C) Si son los Derechos de los patronos los que se oponen son conflictos interpatronales.

D) Si los protagonistas son distintas asociaciones gremiales son conflictos intersindicales o intergremiales.

Por otra parte, se hace necesario recordar la división más corriente y quizás la más antigua que divide los conflictos laborales: conflictos individuales y conflictos colectivos. Los primeros envuelven intereses concretos y particulares; los segundos se forman en torno a intereses generales o abstractos de categoría, de profesión o actividad. El carácter individual o colectivo del conflicto no se relaciona con el número de personas que intervienen sino, se torna en relación al parámetro de la naturaleza del bien jurídico que se pretende tutelar.

En los conflictos individuales se oponen, por un lado, un empleador y por el otro lado, un trabajador o una pluralidad de trabajadores. Mientras que en el conflicto colectivo los interlocutores son, por un lado, un empleador, un grupo de empleadores o una o varias asociaciones profesionales de empleadores, por el otro, un grupo de trabajadores, un sindicato, o varios sindicatos.

Existen dos elementos que determinan si un conflicto es colectivo o no, y estos son:

- 1) La intervención de un grupo de trabajadores como sindicato o como una situación de hecho; y
- 2) La lesión de un interés colectivo común. Esto último constituye la nota característica esencial.²

En muchos países aunque no en todos, los conflictos colectivos se subdividen en conflictos jurídicos o de derecho y conflictos económicos o de intereses. Esa es la clasificación que recoge el artículo 467 de nuestro Código de Trabajo.

Algunos autores como Bernardo Van Der Laat en Latinoamérica y Jean Claude Javillier en Europa, consideran que esta clasificación ya ha sido superada, siendo preferible hablar de conflictos juzgables y de conflictos negociables.

Los conflictos laborales pueden ser definidos como: “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”. Para Manuel Ossorio, son “las discrepancias, enfrentamientos y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores”.³ Estos conflictos pueden ser individuales, colectivos, de derecho y de intereses. Es así que en este caso se estudiarán los conflictos individuales.

Cuando se deduce en juicio una acción individualmente considerada, es decir que el trabajador o trabajadores reclaman en juicio, una acción al patrono, estamos frente a una relación jurídico procesal laboral e individual. En estos casos ante el rompimiento de la relación laboral, el Estado tiene el interés y el deber de resolver pronto tal conflicto a fin de concretizar también

² Sifontes, Juan. “Conflictos laborales en El Salvador en el contexto de un Estado de Derecho”. Editorial Honrad Adenauer. UCA Editores. Pág. 15.

³ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Buenos Aires Argentina. Editorial Heliastica, 28ª. Edición 2001.

el ejercicio de la protección que éste debe tener al trabajo. Según el Art. 37 inc. 1 Cn.

Para la solución de dichos conflictos se hace necesario echar mano de normas especiales de derecho procesal del trabajo. Para Rafael de Pina, Derecho Procesal del Trabajo es: “El conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por vía del proceso”.⁴

2.2 FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS.

La solución de conflictos se puede definir como los medios de salida que cada sociedad articula para lograr resolver las controversias, en este caso de índole laboral. Se trata de una cuestión que cada sociedad resolverá atendiendo al sistema político que exista, a la tradición de intervención estatal en las relaciones laborales que haya o a la finalidad que pretenda potenciar o no la negociación colectiva.

2.2.1 JUDICIAL.

Existen conflictos que requieren la intervención de la administración de justicia, es decir, la intervención de jueces y tribunales competentes. Los jueces cumplen su función regidos primeramente por la Constitución de la República que es nuestra legislación superior y luego por el código de trabajo que es la legislación especial a la cual hace alusión nuestra Constitución en su artículo 49, donde claramente regula que los procedimientos están dados para lograr la rápida solución de los conflictos.

⁴ De Buen, Néstor. “Derecho Procesal del Trabajo”. Pág. 37.

2.2.1.1 JUICIOS SEGÚN EL INTERÉS QUE TUTELA.

2.2.1.1.1 INDIVIDUALES.

Un juicio según ESCRICHE, quien es citado por Manuel Osorio⁵ define al Juicio como “La controversia y decisión legítima de una causa ante y por el juez competente; o sea la legítima discusión de un negocio entre el actor y el reo ante juez competente, que lo dirige y termina con su decisión o sentencia definitiva”.

Se puede decir que los juicios individuales son aquellos procedimientos jurídicos que tienen por objeto dirimir pugnas o discrepancias laborales suscitadas entre trabajador y patrono, a afecto de tutelar el interés concreto del individuo, ante el juez competente. De esta definición se puede fácilmente obtener los siguientes elementos: derecho cuestionado o cosa litigiosa, partes discrepantes, ley o procedimiento a seguir, juez que resuelve. Estos juicios individuales pueden clasificarse en dos categorías que son:

a) *Juicios Ordinarios de Trabajo*. Estos a su vez se subdividen en juicios de hecho y de mero derecho. Un Juicio Ordinario es aquel por medio del cual se someten a conocimiento del juez aquellos litigios que no tienen un trámite especial señalado en nuestra legislación laboral. Este tipo de juicio tiene lugar cuando lo reclamado excede a los doscientos colones o es de valor indeterminado.

En cuanto a las subdivisiones de este tipo de juicios la primera que es juicio de hecho, es el que se plantea en la mayoría de los casos y en el cual se pueden observar todas las fases del proceso. En este tipo de juicio se busca la aplicación de la ley al hecho del litigio, el cual debe de probarse en el

⁵ Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Buenos Aires Argentina, editorial Heliastica, Argentina, 1982.

juicio, pudiendo probarse por diferentes medios de prueba como documental, testimonial, confesión, etc.

En cuanto a la segunda subdivisión de juicios de mero derecho también se busca la aplicación de la ley, pero a diferencia del anterior no se observan a plenitud todas las fases del proceso, por que aquí no se prueban hechos, pues la prueba se presenta conjuntamente con la demanda. Este tipo de juicio puede darse por dos situaciones. La primera es, cuando los hechos se justifican con instrumentos públicos, auténticos o privados, no contradichos y la segunda situación se da cuando las partes por expreso consentimiento confiesan los hechos.

Haciendo un recordatorio del procedimiento a seguir en los Juicios Ordinarios diremos que como todo Juicio este comienza por una demanda, esta demanda puede realizarse de manera verbal o escrita; la cual debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 379 C. de Tr. En el caso que la demanda tenga prevenciones dichas prevenciones deberán ser subsanadas en el plazo perentorio de tres días según el Art. 381 Inc. 1° C. de Tr. en caso contrario el juez declara inadmisibile la demanda.

El demandante puede ampliar su demanda por una sola vez y lo debe de hacer antes de la hora señalada por el juez para efectuar la audiencia conciliatoria, en cuyo caso el juez hará nuevo señalamiento para celebrar dicha diligencia.

Admitida la demanda se cita a las partes a la audiencia conciliatoria, la ley establece que la citación a conciliación tiene la calidad de emplazamiento para contestar la demanda; además previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque cabe la posibilidad a que luego por cualquier motivo deje de ser competente.

En la audiencia conciliatoria pueden darse las siguientes situaciones: que no concurra ninguna de las partes, que concurra solo una de ellas, que concurren ambas partes. En el caso de que la parte que no asista sea el

trabajador, este pierde las presunciones que estableció Art. 414 C. de Tr. En el caso de ser el demandado quien no asiste o que compareciendo a dicha audiencia rehusó a conciliar o a otorgar el reinstalo, las presunciones estarán en este caso a favor del trabajador.

De llegarse a un arreglo total en esta audiencia se pone fin al conflicto, si llega solamente a un arreglo parcial el proceso continuará hasta llegar a sentencia definitiva, el demandado contestará la demanda ese mismo día o el siguiente a dicha audiencia conciliatoria esto según el Art. 392 inc. 3º C. de Tr.

Contestada la demanda o habiéndose declarado rebelde, se abre a prueba el juicio por el término de ocho días, durante este plazo las partes deben hacer uso de todos los medios probatorios que tengan a su alcance a efecto de probar sus acciones o excepciones.

Vencido este término probatorio y teniéndose todas las pruebas presentadas por las partes, el juez proveerá resolución en la que señalará día y hora con tres días de anticipación, para declarar cerrado el proceso. Efectuado el cierre de dicho proceso, se cuenta con el plazo de tres días para pronunciar sentencia definitiva.

b) Procedimientos Especiales. Dentro de estos están comprendidos los siguientes: juicio de única instancia, juicio de suspensión del contrato y procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales.

2.2.1.1.2 COLECTIVOS.

Por su naturaleza los conflictos colectivos de trabajo son:

- a) Jurídicos o de derecho,
- b) Económicos o de interés.

Se consideran Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores.

Así también todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

De esa manera las únicas partes de los conflictos colectivos de trabajo solo pueden ser: Por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; y en su caso, los trabajadores no sindicalizados; y por los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectados.

En realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo.

Lo característico de lo colectivo es que se trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran. Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales.

El procedimiento para solucionar los conflictos colectivos de carácter jurídico es:

La parte interesada presentará al juez su demanda con duplicado en la que expondrá, además de los requisitos del Art. 379 C. de Tr. aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo. Admitida la demanda, el juez emplazará a la otra parte, dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento contestará la demanda, la cual

expresará las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o convención colectivos, o que está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo. Si el demandado no contesta la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder.

Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el juez abrirá a pruebas por diez días, si se tratare del cumplimiento del contrato o convención, o de la ley o del reglamento interno de trabajo.

Vencido el término probatorio, con el mérito de la prueba el juez fallará, dentro de cinco días, ordenando que se cumpla con la norma o normas infringidas dentro de los diez días siguientes a la notificación.

Procedimiento para solucionar los conflictos colectivos económicos o de interés.

Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

LA DE TRATO DIRECTO: Se presentará una solicitud con dos copias, por medio del Director General de Trabajo quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.

Si en la negociación directa llegaren las partes a un acuerdo sobre el proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, la asamblea sindical, aprobará que el contrato o convención, sea firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

LA DE CONCILIACION: al recibir la solicitud de conciliación, el Director General de Trabajo inmediatamente, si él decidiere no intervenir como tal, designará un conciliador, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, cite a las partes en conflicto a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las

personas que las hayan de representar y asesorar. En la conciliación sólo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior; se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento total. El conciliador devolverá las diligencias al Director General de Trabajo y recibidas por éste o cuando él mismo hubiere actuado, dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes.

LA DE ARBITRAJE: El arbitraje procederá en los siguientes casos:

- a) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto;
- b) Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje;
- c) Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

Dentro de las veinticuatro horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Director General de Trabajo. Si las partes, o alguna de ellas, no hicieren el nombramiento en dicho plazo, el Director General lo hará en nombre del infractor o infractores. Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Director General para que concurran a su despacho dentro de las veinticuatro horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Director, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro, y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal. Luego dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto; recibirá las pruebas que crea conveniente y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada.

El tribunal pronunciará el fallo, que se denominará "Laudo Arbitral", el cual será firmado por cada uno de los miembros. El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo; se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contados a partir de la inscripción.

LA DE HUELGA O PARO: Este solo se mencionará en esta ocasión por ser tan extenso para explicar la forma de solucionar el conflicto. Es así que nuestra Legislación Laboral en su artículo 527 define que "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada". Es decir que los trabajadores recuren a esta forma de manifestarse para dar solución a los conflictos que se han generado por el patrono. Por otro lado el artículo 539 del C. de T. define que "Paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos". El paro únicamente será promovido como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo.

2.2.2 EXTRAJUDICIAL.

No solamente en forma judicial se pueden solucionar los conflictos que surgen de la relación de trabajo, se puede dar la situación que dicho conflicto se resuelva extrajudicialmente; es decir al margen del juez o tribunal, ya sea por que las partes accedan ellas mismas o lo hagan por medio del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto existen diversos procedimientos de solución en un conflicto, extrajudiciales. Ejemplo. La conciliación extrajudicial se realiza ante un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que pueda

surtir efecto (Art. 450 inc. 1º C. de Tr.). La transacción homologada por el juez.

2.3 GENERALIDADES DE LA PRUEBA.

En el seguimiento del proceso para solucionar el conflicto, las partes tienen la obligación de probar. El juez es ajeno a los hechos sobre los cuales debe pronunciarse, por lo tanto dichos hechos no pueden pasar por simples manifestaciones de las partes, es decir, la simple afirmación hecha por interés propio no puede considerarse como expresión de una verdad. Por lo tanto, para la solución de conflictos laborales la pretensión o la excepción tienen que ser probada; de tal manera que se hace necesario probar de una manera legal los hechos que dieron origen a la disconformidad entre el patrono y el trabajador, siendo imprescindible hablar de manera concreta de los medios de prueba que vierten las partes al proceso.

Concepto de Prueba: La palabra prueba tiene diversas acepciones gramaticales entre ellas: “acción y efecto de probar”; “razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo”, justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley”.⁶

Para Eduardo Palladares, “probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición”.

Nuestro Código de Procedimientos Civiles. Define la prueba en su artículo 235 diciendo “prueba es el medio determinado por la ley, para establecer la verdad de un hecho controvertido”.

⁶ Diccionario de la Real Academia, 1992.

Se puede decir que la palabra es tomada en diversos sentidos:

- a) Se refiere al hecho mismo de la producción de prueba, al hecho de hacerla valer ante los tribunales. Por eso se dice, que la prueba incumbe tanto al litigante como al demandado.
- b) Indica los diversos medios establecidos por la ley para demostrar la existencia de un hecho.
- c) Manifiesta el resultado obtenido a través de los medios de prueba. Es decir si se logro demostrar el hecho controvertido.

CARGA DE LA PRUEBA.

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

La carga de la prueba también se concreta en principios. Así son conocidos los aforismos clásicos, como «actore non probante reus est absolvendus», «necessitas probandi incumbit ei qui agit, reus in excipiendo fit actor, onus probandi incumbit actori, in dubiis reus est absolvendus», «incumbit probatio qui dicit (affirmat), non qui negat», no siempre aplicables, en cuanto no se les puede considerar como verdades absolutas; no obstante se mantienen algunos criterios parecidos en nuestra legislación Civil, Penal, Laboral, etc. Basado en estos principios se considera “si el demandante no prueba su acción, será absuelto el demandado.

Decimos pues que La carga de la prueba (onus probandi) recae generalmente sobre la parte que hace afirmaciones en el proceso.

La carga de la prueba es del propio interés de cada litigante que interviene en un proceso; es una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que ha de probar, necesariamente pierde su pleito.

En nuestro Derecho Procesal Civil se establece que el que afirma debe de probar, vemos una diferencia muy marcada en nuestra Legislación Laboral, ya que puede darse el caso de que un trabajador afirme haber sido despedido de su trabajo y no tener el la carga de la prueba, si no el patrono.

2.3.1 VALORACION DE LA PRUEBA.

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 prueba puede ser valorada de acuerdo a diversos sistemas, una clasificación que se da es:

Sistema de prueba libre o libre convicción. Este sistema dice de Pina, otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencias que sirven para su valoración.

La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal, racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo, es decir el legislador no determina que valor le dará el juez a cada prueba.

Sistema de la prueba legal. En este sistema la valoración de la prueba no depende del criterio del juez, sino que la valoración de cada uno de los medios probatorios, se encuentran previamente regulados por la ley y el Juez solo tiene potestad de aplicar de manera rigurosa dichos parámetros y prescinde de su criterio personal.

Sistema mixto o sana crítica. Este sistema combina la prueba legal y la libre, es decir, hace un contraste con la necesidad de la justicia y la certeza. Aquí el legislador actúa rigiéndose a cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas que el legislador prefiere reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio.

La intención del análisis de estos sistemas, es examinar en cual de los sistemas antes expuestos se enmarca el Derecho Procesal del Trabajo, considerando que encaja en el sistema de prueba legal. Esto de acuerdo a lo indagado de la lectura del Art. 461 C. de Tr. Que establece que solo en el caso que no exista norma que establezca un modo diferente el Juez valora la prueba de acuerdo a la sana crítica, esto se aplica para la prueba testimonial.

2.4 PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA.

Los principios que se exponen a continuación son aplicados en el Derecho Civil, Derecho Penal y naturalmente en el Derecho Laboral.

2.4.1 PRINCIPIO DE NECESIDAD DE LA PRUEBA.

Todos los hechos sobre los cuales se basará el fallo deben necesariamente estar demostrados dentro del proceso. Este principio lo vemos reflejado en el artículo 419 C. de Tr. Que nos dice: “Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados.”

2.4.2 PRINCIPIO DE UNIDAD DE LA PRUEBA.

Todos los medios incorporados al proceso forman una sola unidad, y por lo tanto así deben ser examinados y apreciados por el juez.

2.4.3 PRINCIPIO DE COMUNIDAD DE LA PRUEBA.

La prueba en el proceso no pertenece exclusivamente a la parte quien la aporta, y una vez introducida podrá establecer no solo el hecho o circunstancias que le conviene a esa parte, sino que también la parte contraria puede invocarla a su beneficio.

Este principio lo vemos reflejado en los artículos 269 y 320 C. Pr. C. “No podrán presentarse en juicio instrumentos con calidad de estarse sólo a lo favorable de su contenido.” Y, “Las partes no pueden presentar testigos con calidad de estar sólo a lo favorable de sus deposiciones.”

2.4.4 PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN DE LA PRUEBA.

Este principio expresa que la parte contra quien se oponga debe tener la oportunidad, procesalmente hablando, de conocerla y discutirla. Para algunos autores este principio de la contradicción de la prueba viene a ser necesario para la validez de la prueba, ya que resulta fundamental para lograr la paridad procesal.

2.4.5 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PARA LA PRUEBA.

A la luz de este principio, ambas partes en el proceso tienen idénticas oportunidades de presentar o pedir la práctica de pruebas y poder contradecir la del contrario. Es así que por medio de este principio de igualdad de oportunidad probatoria se pretende garantizar que las oportunidades que la ley otorgue para la admisión de las pruebas y para la recepción de las mismas, debe ser en las mismas condiciones tanto por una parte como para la otra.

2.4.6 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD DE LA PRUEBA.

Este principio faculta a las partes a que conozcan oportunamente la prueba que presentará su contra parte, esto con el fin de que pueda intervenir en su práctica y así contradecirla, discutirla y analizarla.

2.4.7 PRINCIPIO DE PRECLUSION DE LA PRUEBA.

Este principio hace alusión al tiempo en que debe de presentarse la prueba, ya que una vez transcurrido este tiempo, se extingue el derecho de realizar dicho acto procesal.

2.4.8 PRINCIPIO DE INMEDIACION EN EL DERECHO PROBATORIO.

Este consiste esencialmente en la presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas; principio que se convierte en garantía jurídica al evitar que el litigio llegue a convertirse en una contienda privada, en la que la prueba dejaría de tener el carácter de acto procesal y pasaría a ser un acto meramente personal sin ningún carácter jurídico. Es necesario mencionar que la mediación del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas debe tomar no única y exclusivamente el carácter de observador, sino que debe participar activamente en el desarrollo de las pruebas, logrando de esta manera establecer un contacto directo entre los participantes en el pleito judicial, ya que parte, testigos y en general otras personas que intervienen se encuentran ligadas directamente a él.

2.4.9 PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

Viene a ser el que garantiza a los participantes en un juicio, unidad respecto del desahogo de las pruebas, para el efecto de que el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios aportados por las partes, ya que si nos colocamos en el supuesto de que las pruebas fueren recibidas de una manera que llevaran

implícita una división, se correría el riesgo de que algunas de ellas se desvirtuaran. Por lo tanto el principio de concentración de la prueba, es el que aboga por que las pruebas de cualquier rama del derecho se reciban en una sola audiencia, buscando la concentración de las mismas.

2.5 TIPOS DE PRUEBA ADMITIDOS EN MATERIA LABORAL

De la lectura de los Artículos 398 y 400 C. de Tr. podemos deducir que las pruebas admitidas en materia laboral son las siguientes:

- Prueba por inspección
- Prueba pericial
- Prueba documental
- Prueba testimonial
- Compulsa
- Juramento
- Presunciones
- Prueba por confesión.

En este caso se desarrollará la prueba por confesión y se hará énfasis en una de sus clasificaciones, que es la confesión judicial y específicamente en una de sus subdivisiones que es la confesión provocada.

2.6 LA PRUEBA POR CONFESIÓN.

Concepto, Según el doctor Manuel Ossorio, confesión es “declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro”.⁷

⁷ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Edición 28ª 2001. Buenos Aires. Pág. 212.

Según Briseño sierra confesión era: “el reconocimiento que uno de los litigantes hace en perjuicio suyo del hecho que alega su adversario, y como la naturaleza del hecho explicaba su fuerza, cuando versaba sobre el fondo del asunto, el litigio podía quedar terminado, pero recaía sobre un extremo; su eficacia sería mayor cuanto mas intima fuera su conexión con el punto principal. En su parecer precisa Briseño Sierra este medio producía mas resultados que ningún otro y hacia inútiles y redundantes a los demás, por ello se decía que la confesión hecha con todos los requisitos legales relevaba de toda prueba al otro litigante” .

Según Echandia “confesión es el medio de prueba judicial, que consiste en una declaración de ciencia o conocimiento, expresa, terminante y seria hecha conscientemente sin coacciones que destruyen la voluntariedad del acto por quien es parte en el proceso en que ocurre o es aducido, sobre hechos personales o sobre el reconocimiento de otros hechos, perjudiciales a quien las hace o a su representado según el caso o simplemente favorable a su contraparte en ese proceso”.⁸ Podemos comentar que en esta definición que desde el principio afirma que es un medio de prueba judicial, es decir que si no sirve para probar algo no puede ser confesión, por que no favorece a la contraparte ni perjudica a su actor. Pero, no es que por si misma prueba el hecho, sino que coadyuva probatoriamente si es aducida como prueba.

Un elemento también importante que vemos en la definición lo de expresa y terminante, significa que la confesión no debe resultar de razonamientos inductivos o deductivos al interpretar la declaración, es preciso que no haya dudas de lo que precisamente declara y de su contenido. Lo de la voluntariedad, significa que el declarante debe saber lo que esta diciendo.

⁸ Echandia, Hernando Davis. “Compendio de Pruebas Judiciales”. Editorial Rubinzal Culzoni, Tomo I 1984. Pág. 318.

Por otro lado nuestra legislación define el término de Confesión en el Código de Trabajo en su art. 400. El cual expresa que “confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho”. Así también lo define el artículo 371 del Código de Procedimientos Civiles.

2.6.1 REQUISITOS DE LA CONFESIÓN.

Los requisitos de la confesión pueden clasificarse en tres categorías:

- a) Requisitos para su existencia.
- b) Requisitos para su validez.
- c) Requisitos para su eficacia probatoria.

Una cosa es saber cuando existe confesión, otra cuando tiene valor y otra su eficacia probatoria y el grado de esta. Es frecuente la confusión que se da sobre este punto, en perjuicio de una debida comprensión de la naturaleza de este instituto.

2.6.1.1 REQUISITOS DE EXISTENCIA.

Los requisitos para que exista la confesión son los siguientes: Capacidad del confesante, Objeto de la confesión y voluntad de la parte.

2.6.1.1.1 CAPACIDAD DEL CONFESANTE.

Está referida a la capacidad legal que tiene una persona que como es sabido, consiste en poderse obligar por si misma sin autorización de otras. Por lo tanto la confesión es un acto dispositivo que solamente lo puede realizar una persona capaz. Lo que significa que quien confiesa debe ser mayor de dieciocho años, pues según nuestra legislación laboral toda persona mayor de esa edad tiene la capacidad procesal de demandar y ejecutar actos procesales válidos.

2.6.1.1.2 OBJETO DE LA CONFESIÓN.

Objeto de la confesión o la declaración de parte, son los hechos. Y estos hechos deben reunir ciertos requisitos entre ellos: ser hechos que fueron expuestos en la demanda y su contestación, deben ser controvertidos y legalmente posibles, deben ser hechos personales del confesante y favorables a quien los invoca; es decir, estos hechos deben de perjudicar al confesante, ya que solo existe confesión cuando el hecho reconocido es desfavorable al declarante, no puede versar sobre hechos ajenos, ya que estos son el fin de la prueba testimonial.

2.6.1.1.3 VOLUNTAD DE LA PARTE.

Legalmente hablando se dice que la confesión cumple el fin voluntario de ofrecer una prueba a la parte contraria. Al decir voluntario, está referido a que debe de estar libre de toda coacción física o psicológica. Es así que cuando la confesión es obtenida usando un medio de violencia o si hubo error respecto del objeto es nula. También es nula la confesión obtenida valiéndose de un estado de inconsciencia ya sea debido a enfermedad, hipnosis o drogas.

2.6.1.2 REQUISITOS DE VALIDEZ DE LA CONFESION.

De la distinción de actos jurídicos inexistentes y actos jurídicos nulos, surge la necesidad de separar los requisitos atinentes a la existencia y los referentes a la validez de la confesión.

La falta de requisitos que se dan a continuación vicia de nulidad la confesión, por lo tanto dicha confesión no tendrá valor de medio probatorio al momento de valorarla.

2.6.1.2.1 PLENA CAPACIDAD DEL CONFESANTE SALVO EXCEPCION CONSAGRADA EN LA LEY.

Como se dijo anteriormente la plena capacidad para confesar es la misma capacidad civil o la procesal para demandar y ejecutar actos procesales válidamente, pero existen casos donde se otorga capacidad a ciertas personas como al púber en materias Penales por ejemplo, ya que en este caso la ley reconoce valor a su confesión.

2.6.1.2.2 LIBRE VOLUNTAD DEL CONFESANTE O AUSENCIA DE COACCION.

Existe unanimidad en la doctrina acerca de este requisito elemental para la validez de la confesión, es así como la confesión obtenida haciendo uso de medios violentos o mediante graves amenazas, es decir por medio de coacción psicológica ya sea con o sin ayuda de drogas especiales, no es valida y se constituye una prueba ilícita.

2.6.1.2.3 CUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES PROCESALES.

Este requisito debe cumplirse, cuando se trata de confesión judicial provocada, la confesión extrajudicial puede ocurrir en cualquier momento, en cualquier lugar y de cualquier modo. Pero la confesión judicial provocada por interrogatorio del juez o de la parte contraria es una actuación procesal que debe de sujetarse a requisitos de tiempo, modo y lugar implícitos en la ley.

2.6.1.3 REQUISITOS PARA LA EFICACIA DE LA CONFESION.

Ya estudiamos anteriormente los requisitos para que la confesión exista y sea valida, pero no toda confesión libre de vicios es procesalmente eficaz, en el sentido que tenga merito probatorio, ya que puede darse el caso que la confesión exista jurídicamente y sea esta válida por el hecho de estar exenta de vicios pero al mismo tiempo carecer de merito probatorio en ese proceso

o para el hecho de que se trata, a continuación se expone los requisitos que debe reunir la confesión para ser eficaz.

2.6.1.3.1 **DISPONIBILIDAD OBJETIVA DEL DERECHO O DE LA OBLIGACION QUE SE DEDUCE DEL HECHO CONFESADO.**

Es decir, que por su naturaleza y por no existir norma legal que lo prohíba se pueda disponer de él mediante un acto de voluntad de persona capaz.

2.6.1.3.2 **CONDUCENCIA O IDONEIDAD COMO MEDIO DE PRUEBA DEL HECHO CONFESADO O LA ACTITUD LEGAL PARA PROBAR TAL HECHO.**

Este es un requisito general para la eficacia de cualquier medio de prueba, es decir la aptitud legal como medio de prueba respecto al hecho confesado.

2.6.1.3.3 **QUE EL HECHO CONFESADO NO ESTE EN CONTRADICCION CON MAXIMAS GENERALES DE LA EXPERIENCIA.**

Cuando el hecho confesado contradice esas verdades obvias, conocidas como reglas generales de la experiencia, el Juez debe de rechazarlo por ser físicamente imposible.

2.6.1.3.4 **QUE EL HECHO CONFESADO SEA JURIDICAMENTE POSIBLE.**

No debe de existir presunción de derecho iuris et de iure o cosa juzgada en contrario ya que de ser así resulta inútil cualquier prueba, así sea la confesión judicial, y que tenga por objeto un hecho contrario a otro que por la ley se presume iuris et de iure o que sea objeto de una cosa juzgada.

2.6.2 CLASIFICACION DE LA CONFESIÓN.

2.6.2.1 EXTRAJUDICIAL.

Es la formulada fuera del juicio por personas distintas del juez, puede ser mediante conversación o mediante cualquier documento que originalmente no tiene por objeto servir de prueba del hecho sobre el cual recae. También puede ser expresa y tácita.

2.6.2.2 JUDICIAL.

Es aquella que es formulada en juicio ante un juez competente y puede ser espontánea: verbal, escrita. Y provocada que puede ser: expresa, tácita o presunta.

2.6.2.2.1 ESPONTANEA.

Es la realizada a iniciativa del confesante, es decir, la parte la presta libremente en las diferentes actuaciones del juicio. Como dijimos anteriormente puede ser verbal o escrita.

2.6.2.2.2 PROVOCADA O ABSOLUCIÓN DE POSICIONES.

Provocada o absolución de posiciones: Es la que la parte presta a requerimiento de la otra y se obtiene mediante un interrogatorio. (377 y sig. C. Pr. C. y 462,463 C. de Tr.). Esta se subdivide en expresa, tácita o presunta.

2.6.2.2.3 SUBDIVISIÓN DE LA CONFESIÓN PROVOCADA O ABSOLUCIÓN DE POSICIONES.

2.6.2.2.3.1 EXPRESA.

Es la que se formula ante funcionario judicial competente, con palabras o señales claras que no dejen lugar a dudas.

2.6.2.2.3.2 TÁCITA.

Se la llama también ficta o presunta, Es la inferida de algún hecho o supuesta por la ley. Al absolvente se le da por confeso en todos aquellos hechos que estén categóricamente afirmados en el escrito en que se pidió la declaración.

2.6.2.3 PURA Y SIMPLE.

Es la que “existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna”. Esto según el Art. 400 inc. Segundo del C. de Tr. Es decir, consiste en el reconocimiento del hecho litigioso, tal como ha sido alegado por la parte contraria, sin modificaciones, restricciones ni adiciones de ninguna especie.

2.6.2.4 CALIFICADA.

En este tipo de confesión el confesante reconoce el hecho y le atribuye una significación jurídica diferente, lo cual modifica o restringe sus efectos; alterando la naturaleza jurídica del hecho. (Art.400 inc. 3º C. de Tr.).

2.6.2.5 COMPLEJA.

Esta es aquella en que el absolvente reconoce, sin ninguna variante, el hecho material, pero le agrega un hecho nuevo, distinto de aquel, que destruye en todo o parte, las consecuencias jurídicas del hecho primitivo confesado. Esta a su vez se subdivide en: conexa o indivisible y no conexa o divisible.

2.6.2.5.1 CONEXA O INDIVISIBLE.

Se da cuando la modificación o circunstancia es inseparable del hecho sobre el cual recae la confesión y que por lo tanto la contraparte no puede admitirla

en una parte y rechazar en otra, si no que, si quiere aprovecharla tendrá que probar la falsedad de tal circunstancia o modificarla.

2.6.2.5.2 NO CONEXA O DIVISIBLE.

Será divisible la confesión, cuando pueda separarse de ella las circunstancias desfavorables para el confesante de las que le son favorables.

CAPITULO III

INSTRUMENTOS JURIDICOS RELATIVOS A LA PRUEBA EN GENERAL Y LA CONFESION PROVOCADA.

3.1 REGULACION CONSTITUCIONAL.

La Constitución de la República en su capítulo II sobre Derechos Sociales, en su sección segunda referida al trabajo y seguridad social, específicamente en su artículo 37 regula lo que es el trabajo. El cual es el preámbulo de esta investigación ya que de no existir el trabajo, no existiría relación laboral y por ende no se tendrían conflictos los cuales dirimir mediante un juicio. Este artículo además le impone la responsabilidad al Estado de proteger esta institución del trabajo. Diciendo: “El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurar a el, y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”.⁹

El trabajo ha dejado de ser concebido, al menos en la Constitución y en las leyes, como una mercancía ofrecida por el trabajador a quien mejor le pague. La relación de trabajo no puede ser tratada como un simple asunto privado que sólo le importa al trabajador y al empleador. El Estado debe de intervenir en la relación laboral, ya que esta relación tiene que ver no sólo con el bienestar y el nivel de vida de los trabajadores, sino también de sus familias y en consecuencia, con el de toda la comunidad. Es decir, que el Estado tiene la obligación de velar por que el trabajador tenga una ocupación, ya sea que este realice actividades de índole manual o intelectual, ya que con ello

⁹ Vásquez López, Luis. Constitución y Leyes Civiles, Editorial LIS, San Salvador, El Salvador 2007.

se garantizará el ingreso económico que le permita tanto a él mismo como persona y a su familia una vida digna.

De igual manera, son también muy importantes las asociaciones de trabajadores y empleadores ya que son fuerzas sociales que influyen en algunas decisiones del Estado; se dice que por esta razón se considera al trabajo una función social y por ser el trabajo una función social, el estado tiene la obligación de diseñar y ejecutar políticas económicas que garanticen a toda la población en edad laboral la posibilidad de tener un empleo; proporcionar al trabajador y a su familia medios legales y materiales que les aseguren condiciones de vida digna. Estas políticas deben de ponerse en práctica con mucha más razón tratándose de personas que adolecen alguna limitación o incapacidad física, mental o social; a fin de destacar y hacer conciencia que estas personas pueden desempeñar un trabajo digno.

En el artículo 38 de la Constitución de la República, establece que será una legislación específica la que regulará el trabajo, y que su objeto principal será armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Aquí se refiere al código de trabajo. Si bien es cierto que dicho código debe buscar la armonía entre empleadores y trabajadores, también es cierto que, como en la práctica el trabajador está en desventaja social y económica ante el empleador, las leyes laborales, deben proteger en primer lugar los derechos de los trabajadores para compensar a favor de éstos esa desventaja, y garantizar la participación de los trabajadores mediante asociaciones en la búsqueda de soluciones a sus problemas económico sociales.

Es importante hacer mención que las disposiciones de la Constitución sobre Trabajo y Seguridad Social, así como el Código de Trabajo, son aplicables de manera casi exclusiva a trabajadores del sector privado. El trabajo de los empleados públicos se regula en el Capítulo de la Constitución denominado Servicio Civil y en la Ley del Servicio Civil, salvo excepciones.

Este artículo a la vez nos proporciona un listado de derechos de los cuales deben gozar los trabajadores. Que son los siguientes:

1º.- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. De manera que, si no existe diferencia alguna entre dos puestos de trabajo y para desempeñarlos se requiere el mismo esfuerzo, ya sea físico o mental, ambos deben de ser compensados con igual salario.

2º.- Derecho a un salario mínimo, el cual debe ser fijado periódicamente, y dice además que debe de atender al costo de la vida y la índole de la labor entre otros criterios. Y otro dato importante es que nos dice que debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador. Vale la pena preguntarse hasta donde se le esta dando cumplimiento a esta disposición de nuestra carta magna, día con día somos testigos del incremento del costo de la vida, pero no somos testigos de un incremento justo del salario que atienda a las necesidades de la población.

3º.- Este numeral establece que el salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. Dice también que puede retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos, y que los instrumentos de la Labor de los trabajadores son inembargables.

4º. Este numeral nos dice que el salario debe pagarse en moneda de curso legal. Y además denomina al salario crédito privilegiado en relación con los demás créditos que puedan existir en contra del patrono.

5º.- Regula que los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios. Esto es lo que se conoce con el nombre de aguinaldo, y sus cantidades varían según el tiempo de servicio.

6º.- Se establece la jornada de trabajo diurna, que no debe de exceder de ocho horas, y cuarenta y cuatro semanal.

La jornada nocturna donde se cumplan tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. Pero esta limitación no se aplica en casos de fuerza mayor. De esta manera se está protegiendo la integridad física del trabajador y su salud.

Se regula un recargo a las horas extraordinarias y nocturnas de trabajo.

7º.- Este numeral regula el derecho que tiene el trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

8º.- Estipula el derecho de los trabajadores a descanso remunerado en los días de asueto señalados por la ley.

9º.- Regula el derecho del trabajador a vacaciones anuales remuneradas

10º.- Este numeral regula que los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Pero, autoriza su ocupación cuando esta, se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre y cuando dicha situación no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Se establece la jornada de seis horas diarias y treinta y cuatro semanales para los menores de dieciséis años, en cualquier clase de trabajo que realicen.

Se prohíbe las labores insalubres o peligrosas a los menores de dieciocho años y a las mujeres, al igual que el trabajo nocturno en los menores de dieciocho años.

Este numeral es contradictorio con la realidad, por que en las calles, vemos como niños de muy cortas edades, arriesgan sus vidas, exponiéndose a ser arrollados por los medios de transporte colectivo, con el único fin de vender sus productos y obtener su sustento diario y a veces el de su familia; siendo esta una labor fuertemente peligrosa.

11º.- Este numeral toca un punto muy importante, ya que establece que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada esta obligado a indemnizarlo conforme a la ley.

Este derecho en algunas ocasiones se le violenta al trabajador, se ven muchos casos en el Ministerio de Trabajo, donde los trabajadores llegan y manifiestan haber sido despedidos injustificadamente y no fueron indemnizados, algunos de estos casos llegan a tribunales y lastimosamente a veces se falla a favor del patrono por falta de pruebas que demuestren el despido injusto, incluso en algunas ocasiones no se logra ni establecer la relación laboral, lo cual afecta grandemente al trabajador.

12º.- Este numeral regula que será la ley la que fijará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo.

El artículo 49 de la Constitución de la República en su inciso primero, literalmente dice: “se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los

procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos.”

Esta jurisdicción especial de trabajo es el sistema de jueces, tribunales y procedimientos especializados que deberán actuar en forma rápida en la solución de dichos conflictos laborales sean estos individuales o colectivos.

3.2 REGULACION EN EL CODIGO DE TRABAJO.

Esta es la legislación específica que se refiere nuestra carta magna y regula al trabajo y las relaciones que se dan dentro de este. (Art. 2 C. de Tr.) Que pueden ser relaciones entre patronos y trabajadores privados y también relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas y sus trabajadores.

El libro primero regula el Derecho Individual de trabajo.

El libro cuarto regula el Derecho Procesal de Trabajo, en su título segundo regula lo concerniente a el procedimiento a seguir para los juicios individuales de trabajo.

En el artículo 378 C. de Tr. Regula que cuando lo reclamado exceda a doscientos colones o fuere de valor indeterminado, se ventilara mediante Juicio Individual Ordinario de Trabajo.

El artículo 396 C. de Tr. Establece el término probatorio de ocho días en las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde. Estas causas de hecho, es una subdivisión de Juicio Individual de Trabajo, ya que puede ser de hecho o de mero derecho.

El artículo 398 C. de Tr. Nos menciona algunos de los medios probatorios que se admiten en materia laboral entre los que tenemos: la prueba por inspección, el peritaje, compulsas, prueba testimonial.

Los artículos 400, 401, 462 y 463 C. de Tr. Recogen las distintas clasificaciones de confesión existentes en la doctrina las cuales desarrollaran más adelante. En esta ocasión solo se hace un breve comentario sobre la confesión provocada en materia laboral, diciendo que es la obtenida mediante la absolución de posiciones, y en nuestro Código de Trabajo esta regulada en los artículos 462 y 463 C. de Tr. Y también son aplicables las disposiciones de la materia procesal civil.

3.3 REGULACION EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES

El Código de Trabajo en su título quinto, disposiciones generales en su artículo 602, nos dice: “En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de estos las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este libro contiene”. Por lo que se hace referencia a una serie de artículos de dicha legislación aplicables a la materia laboral. El Código de Procedimientos Civiles, contempla la prueba por confesión del artículo 371 al artículo 391. Pero, solo se hace referencia a los que se consideran más importantes:

Artículo 371 C. Pr. C. Define: “la confesión como la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho”.

El artículo 372 C. Pr. C. Clasifica a la confesión en judicial y extrajudicial.

El artículo 374 C. Pr. C. Da el valor de plena prueba a la confesión judicial y extrajudicial.

El artículo 376 C. Pr. C. Señala el término que deben de pedirse las posiciones, que es desde que la causa se abra a prueba hasta antes de la sentencia. Pero existe una excepción donde pueden pedirse antes que la causa se abra a prueba y es el caso del reconocimiento de documento privado.

El artículo 377 C. Pr. C. Nos da una excepción en que la absolución de posiciones no la hace la parte por si misma sino por medio de abogado o procurador.

El artículo 378 C. Pr. C. Obliga a la parte a absolver las posiciones personalmente cuando la parte que las pida así lo exija, no importando que tenga apoderado con poder especial. El segundo inciso de este mismo artículo concede el privilegio a ciertas personas de rendir su declaración en su propia casa estas personas son: individuos de altos poderes, personas de setenta años, viudas honestas, señoras de distinción.

El artículo 380 C. Pr. C. Nos explica como se debe de estructurar las preguntas del pliego de posiciones, nos dice que deben de proponerse en términos precisos, cada pregunta debe de contener un solo hecho y este hecho debe de ser propio del que declare.

El artículo 383 C. Pr. C. Nos explica que las respuestas al pliego de posiciones deben de hacerse de manera categórica, pero además le da la facultad al absolvente de agregar las explicaciones que considere convenientes.

El artículo 384 C. Pr. C. Nos señala la forma de proceder en la toma de posiciones.

El artículo 385 C. Pr. C. Dispone: “que el que debe de absolver posiciones será declarado confeso:

1º. Cuando sin justa causa no comparece a la segunda citación;

2º. Cuando se niega a declarar o a prestar juramento;

3º. Cuando sus repuestas fueren evasivas y no categóricas y terminantes”.

Con relación al artículo anterior el contumaz puede comparecer antes de la sentencia, y justificar, con citación a la parte contraria y dentro del tercero día manifestando incomparecencia con justo impedimento, y será admitido a absolver las posiciones perdidas y la confesión presunta quedará sin efecto artículo 387. C. Pr. C.

El artículo 390 C. Pr. C. Da validez a la confesión en otro juicio, cuando hay acumulación de autos, cuando a muerto la persona que pudiera darla y los demás prescrito precisamente por la ley.

CAPITULO IV
EFICACIA DE LA PRUEBA POR CONFESION PROVOCADA EN LOS
JUICIOS INDIVIDUALES ORDINARIOS DE TRABAJO DE LOS
JUZGADOS DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.

4.1 INSTRUMENTO LEGAL UTILIZADO PARA OBTENER LA CONFESION PROVOCADA O ABSOLUCION DE POSICIONES.

El instrumento legal utilizado para obtener la confesión provocada o absolución de posiciones es el pliego de posiciones, a continuación se explica en que consiste este pliego de posiciones.

4.1.1 PLIEGO DE POSICIONES.

El pliego de posiciones no es un medio de prueba, sino un instrumento para obtener la declaración de parte, en general; y su confesión en particular.

Para algunos autores que estudian el proceso moderno resulta anacrónico, inconveniente e antijurídico este instrumento, el cual se materializa como un interrogatorio de partes; se dice que por esta razón algunos países como Francia, Alemania, Austria, Rusia, lo han sustituido por el interrogatorio oficioso del juez.

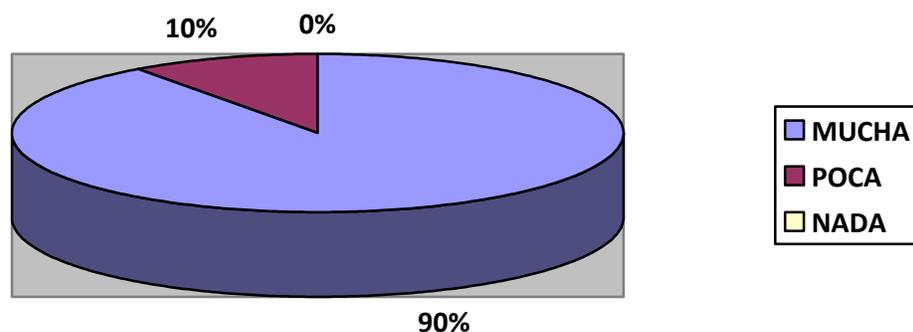
El Código de Procedimientos Civiles Colombiano, el Laboral y el de lo Contencioso Administrativo, también Colombiano, suprimieron la Confesión Provocada.

Se puede dar la siguiente definición de pliego de posiciones y decimos, que es el instrumento jurídico legal, constituido por una serie de preguntas que han sido redactadas de una forma especial, de manera que su respuesta sea categórica y mediante el cual se obtiene una confesión de parte.

Para efectos de la presente investigación, la Muestra que se ha utilizado es de diez Procuradores del área laboral, al preguntarles a ellos sobre la importancia que tiene la absolución de posiciones en los Juicios Individuales de Trabajo, el noventa por ciento respondió que tiene mucha importancia y solo un diez por ciento considera que tiene poca importancia.

En la entrevista realizada a los Jueces de los cinco Juzgados de lo laboral de San Salvador, respondieron que la importancia radica en el hecho de ser un medio probatorio y tener el valor de plena prueba que con lleva a la confesión del absolvente.

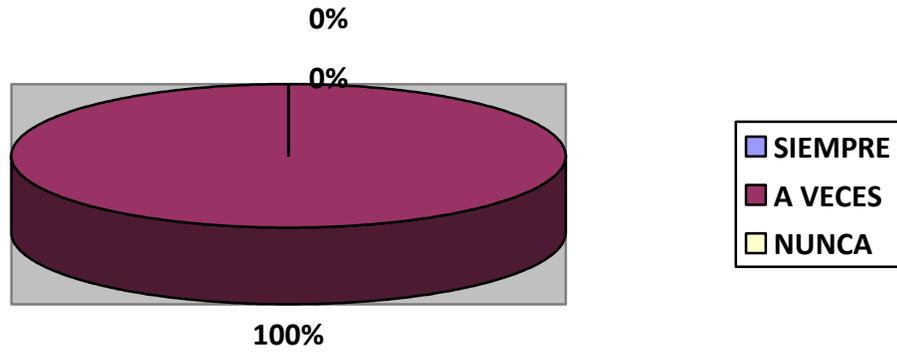
PREGUNTA 1 ¿Qué importancia tiene la absolución de posiciones en los Juicios Individuales de Trabajo?		
MUCHA	POCA	NADA
90%	10%	0%



Con respecto a que si obtiene beneficios la parte que propone la absolución de posiciones, el cien por ciento de los encuestados respondió que siempre obtiene beneficios.

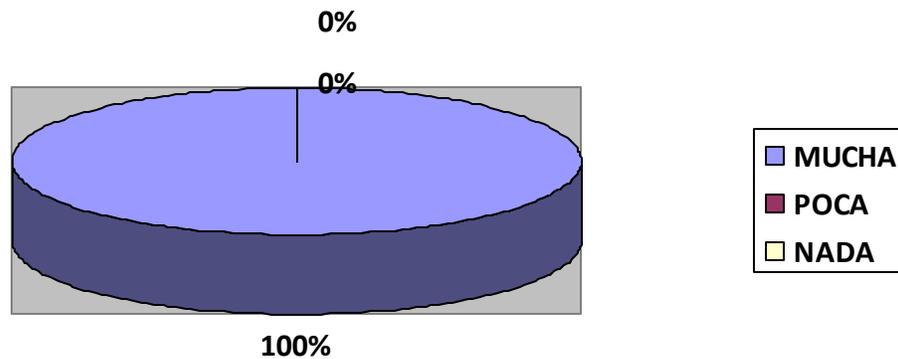
En la entrevista realizada a los Jueces, al preguntarles cuales eran estos beneficios que obtenía la parte que propone la absolución de posiciones, respondieron que era establecer los extremos de la demanda, en caso que el que la propusiera fuera la parte demandante, ya que por medio de la absolución de posiciones se obliga al absolvente a compadecer al tribunal a reconocer los hechos que se encuentran planteados por el peticionario en la demanda presentada; en el caso que la parte demandada sea quien pida la absolución de posiciones por parte del demandante, se estaría logrando desvirtuar los extremos planteados por esta parte en su demanda, de cualquier manera, el mayor beneficio seria obtener un fallo condenatorio para la parte absolvente.

PREGUNTA 2 ¿Obtiene beneficios la parte que propone la absolución de posiciones?		
SIEMPRE	A VECES	NUNCA
0%	100%	0%



Se les pregunto también a los Procuradores que tan frecuente se da la absolución de posiciones en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo, a lo que el cien por ciento respondió que se daba con mucha frecuencia, que la procuraduría en todos los procesos presenta pliego de posiciones. A lo que el total de Jueces entrevistados estuvo de acuerdo.

PREGUNTA 6 ¿Qué tan frecuente se da la absolución de posiciones en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo?		
MUCHA	POCA	NADA
100%	0%	0%



4.1.2 ESTRUCTURACION Y FORMALIDADES DEL PLIEGO DE POSICIONES.

Como se dijo anteriormente, el pliego de posiciones está estructurado por una serie de preguntas, dichas preguntas tienen que ser redactadas de una forma especial, cada una de estas preguntas debe contener un solo hecho y deben de versar sobre hechos personales del absolvente.

Este pliego de posiciones que da lugar a la prueba por confesión provocada, debe de cumplir con los requisitos de todo medio probatorio, y uno de ellos y de hecho de los más importantes, es que debe de recaer sobre hechos pertinentes, es decir que se ciñan al asunto en cuestión, de esta manera las preguntas que no se relacionen con la materia del litigio, que no sean claras y precisas, serán rechazadas por el juez. Las preguntas deben cumplir con esta característica ya que de esta manera se estaría cumpliendo su fin, ya que de nada serviría las respuestas a preguntas que no establezcan acciones o excepciones que se pretenden probar, y que no den un parámetro al juez para resolver de la mejor forma posible, por ejemplo, si queremos

probar la relación laboral, de nada nos serviría preguntarle al patrono su edad. Esto lo encontramos regulado en el artículo 380 de nuestro Código Procesal Civil.

En muchos países y también en el nuestro, se acepta como impertinencia que el hecho que se pregunta tenga una prohibición legal de investigarlo, y el juez debe rechazarlo. El inciso final del artículo 376 de nuestro Código Procesal Civil, contiene esta prohibición, ya que regula que no podrán pedirse posiciones que versen sobre hechos vergonzosos o de que pueda resultar responsabilidad criminal al confesante o a persona contra quien no pueda testificar. Por lo tanto, si en la petición para que se ordene el interrogatorio aparece que tiene por objeto provocar la confesión de uno de estos hechos el juez debe negarse a decretarlo.

En cuanto a las formalidades quizá la más importante es que este pliego de posiciones, debe de presentarse en sobre cerrado, el cierre de dicho sobre puede variar, no necesariamente debe de ir en sobre aunque es la regla general, pero, a veces el mismo pliego es doblado y pegado con algún material adhesivo.

Al consultar esta situación con los Procuradores del área laboral, manifestaron que esta excepción a la regla general casi nunca se da ya que por seguridad el pliego de posiciones casi siempre se coloca en un sobre cerrado, dijeron que tal vez el único caso de faltar a esta regla general, sería que por la gran carga de trabajo, en ocasiones se hace imposible estar al tanto del estado de cada proceso y apersonándose al Juzgado respectivo para ver el estado de algún proceso en específico, se den cuenta que ese día se vence el plazo para presentar dicho pliego de posiciones, en este caso planteado manifestaron que de emergencia habrá que redactar el pliego de forma inmediata y de haber algún material adhesivo pegarlo o engraparlo, pero, advirtieron que queda a criterio del juez admitir o no dicho pliego.

Esta formalidad es de gran importancia, ya que si no se tiene ese cuidado de que de alguna u otra manera el sobre vaya cerrado, se corre el riesgo de que la parte que se cita a absolver pida asesoría de un abogado y de esta manera prepare sus respuestas o se oriente.

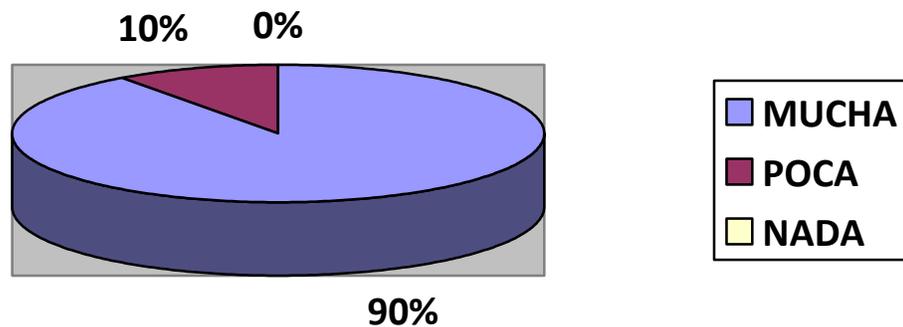
Este pliego de posiciones cerrado se tiene en reserva, sin abrirse, sino hasta el momento que se practica la absolución.

Sea el sobre que contiene el pliego, o el pliego en sí, en el caso que halla sido doblado y pegado; debe de llevar la firma de apoderado o la parte que pide la prueba.

El juramento es otra formalidad que debe de cumplirse antes de que se de la absolución de posiciones.

De la Muestra de Procuradores encuestados, al preguntárseles sobre la importancia que tiene la estructuración del pliego de posiciones para la parte que lo propone, el noventa por ciento contestó que mucha, el diez por ciento contestó poca. Mientras que la totalidad de los Jueces entrevistados respondió que la estructuración del pliego es de vital importancia, ya que de no estar bien estructurado, este será desestimado.

PREGUNTA 4 ¿Qué importancia tiene la estructuración del pliego de posiciones para la parte que lo propone?		
MUCHA	POCA	NADA
90%	10%	0%



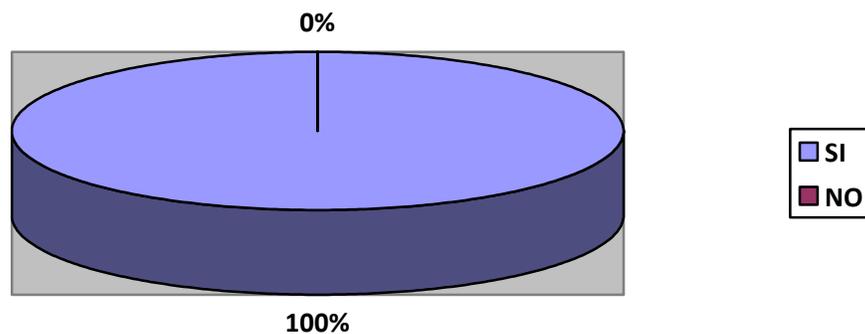
Con los datos antes presentados, se comprueba la hipótesis general: “A mayor sea la estructuración de preguntas relativas a hechos personales que se pretendan establecer mediante el pliego de posiciones, mayor será el beneficio de la parte que la propone para establecer sus extremos alegados”¹⁰.

Lo cual se observa claramente ya que de los Procuradores encuestados solo el diez por ciento, contestó que la estructuración del pliego de posiciones tiene poca importancia y en relación a los Jueces, para todos es de mucha importancia.

¹⁰ Peralta Villatoro, Ibeth Xiomara “Anteproyecto de la Eficacia de la Prueba por Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo” pag.38.

En cuanto a las formalidades que debe de llenar el pliego de posiciones, el cien por ciento de los Procuradores encuestados respondió que sí se cumplen dichas formalidades.

PREGUNTA 3 ¿Se cumplen las formalidades que debe de llenar el pliego de posiciones?	
SI	NO
100%	0%



Con el resultado obtenido en la pregunta anterior, se comprueba que se cumplen las formalidades del pliego de posiciones, de esa manera se logra cumplir con uno de los objetivos planteados al inicio de esta investigación el cual era: “Verificar si se cumple con las formalidades que debe de llenar el pliego de posiciones”¹¹.

¹¹ Peralta Villatoro, Ibeth Xiomara “Anteproyecto de la Eficacia de la Prueba por Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo” Pág. 14

4.2 CARÁCTER PERSONALISIMO DE LA ABSOLUCION DE POSICIONES.

Se dice que nadie está mejor capacitado para declarar sobre los hechos que el propio autor de ellos. Por lo tanto, es la parte por si misma quien debe confesar.

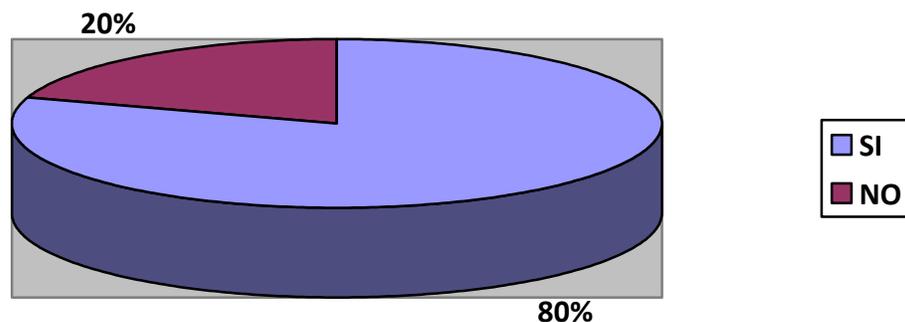
Como bien lo expresa el Artículo 371 de nuestro Código de Procedimientos Civiles Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho. De igual forma lo regula el Artículo 400 de nuestro Código de Trabajo

De lo anteriormente expuesto, se puede deducir que la confesión incluida la absolución de posiciones o confesión provocada, es una actividad de partes reales dentro del proceso. Pero, como toda regla general, tiene excepciones a las cuales las cuales se explicarán más adelante.

Al preguntarle a los Procuradores del Área Laboral, si el patrono es por lo general quien absuelve posiciones, el ochenta por ciento respondieron que sí mientras, que solo un veinte por ciento respondieron que no.

Al preguntarles a los Jueces cual de las partes generalmente absuelve posiciones, tres respondieron que es el patrono quien absuelve posiciones y dos respondieron que es el demandado por lo general quien absuelve posiciones, que en el caso de ser una empresa puede darse la absolución por medio de su representante.

PREGUNTA 7 ¿El Patrono por lo general es quien absuelve posiciones?	
SI	NO
80%	20%



De esta manera se puede observar, tomando en consideración los datos anteriores, el Carácter Personalísimo que tiene la Absolución de Posiciones, ya que refleja que la mayoría de veces, es el patrono quien personalmente llega a Absolver dichas Posiciones.

4.2.1 EXCEPCION AL CARÁCTER PERSONALISIMO.

Existen excepciones, donde terceros pueden efectuar la absolución de posiciones, y estas excepciones son:

- a) Un apoderado especial que ha sido facultado para absolver posiciones o prestar juramento. Esto según los artículos 1584 inc. 1º. C. C. 113 Ords. 7, 8 C. Pr. C. Y 375 letras “ch” C. de Tr.

El inciso primero del artículo 1584 de nuestro Código Civil nos dice que la confesión que alguno hiciere en juicio por sí, o por medio de apoderado especial, o de su representante legal, y relativa a un hecho personal de la

misma parte, producirá plena fe contra ella, aunque no haya un principio de prueba por escrito.

En el ordinal séptimo del artículo 113 de nuestro Código de Procedimientos Civiles, se regula que Los procuradores necesitan de poder o cláusula especial para absolver posiciones y aceptar o rechazar la confesión de la contraria.

El Art. 375 letra “ch” de nuestro Código de Trabajo regula que pueden comparecer por otro: Los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales. A la luz de estos artículos, se puede decir que la persona que deba ser parte en un Juicio puede hacerlo por medio de otra que se llama procurador, los abogados con poder especial pueden también procurar a nombre de su poderdante, es el poderdante entonces, que al otorgar el poder autoriza a su apoderado para absolver posiciones y aceptar o rechazar la confesión de la contraria.

El Art. 378 C. Pr. C. plantea una situación en la que parte está obligada a absolver personalmente las posiciones, es cuando así lo exija el que las pide, en este caso no le es permitido absolver al apoderado aunque tenga poder especial.

- b) La parte mediante su representante legal (Arts. 375 letras “A” y 376 C. de Tr.)

Según la disposición constitucional antes citada, artículo 38 Ord.10. Solo se autoriza la ocupación de menores de catorce años, cuando es indispensable para su subsistencia o la de su familia. El artículo 376 inc 1º. C. de Tr. menciona que la comparecencia en juicio de los mayores de doce años y menores de dieciocho se hará por medio de su representante legal o del Procurador General de la República. Es decir, cuando un menor de edad sea parte en un proceso y tenga que comparecer en Juicio, lo hará mediante su

representante legal y de no ser posible lo hará por medio del Procurador General de la República. De lo contrario, el acto será nulo.

Según el artículo 375 literal a de nuestro Código de Trabajo, pueden comparecer por otro:

Los representantes legales y los curadores especiales, en los casos permitidos por la ley.

En los procesos analizados en los diferentes Juzgados de lo Laboral de San Salvador, no se identificó ningún caso de este tipo; al consultarles a los Señores Jueces, expresaron que es un caso poco común.

- c) La parte por medio de su representante judicial y extrajudicial. (Art. 375 letras “b” y “c” C. de Tr.). El Código de Trabajo no confunde la representación legal con la judicial y extrajudicial. Refiriéndose a esta como la que se ejerce a nombre de las personas jurídicas.

A través del representante judicial y extrajudicial las personas ficticias tienen una expresión material con efectos jurídicos.

Cuando en el juicio de trabajo la representación judicial y extrajudicial se presenta por el lado del trabajador se habla de una doble representación, ya que solo es posible cuando un sindicato representa a sus miembros en el ejercicio de sus derechos, y a su vez el sindicato se ve representado por el directivo o directivos que ostentan la representación judicial y extrajudicial. (Arts. 217 letra d, 228 letra “c” y 375 letra “c” C. de Tr.).

Si el patrono es una persona jurídica, se da la aplicación de los artículos 454 y 455 del C. de Tr. Que rezan de la siguiente manera:

Art. 454.-“ La persona que a la fecha de la demanda, apareciere inscrita en el Registro de Comercio como representante de una sociedad mercantil, será con quien se entenderá aquélla, sin perjuicio de que el verdadero, caso de no

ser aquél, pueda apersonarse en cualquier estado de la causa sin poder hacerla retroceder ni invalidar por ese motivo.

Cuando la elección o el nombramiento del representante de una persona jurídica no están sujetos a inscripción en un registro público, la demanda podrá entablarse contra cualquiera de sus miembros directivos como representantes de aquélla, sin perjuicio de que el verdadero representante pueda apersonarse en cualquier estado del juicio sin poder hacerlo retroceder ni invalidar por este motivo.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el Art. 421”.

Art. 455.- “Las personas jurídicas están obligadas a fijar en lugar visible del local de la empresa, establecimiento o centro de trabajo, un cartel contentivo de los nombres de los directivos de las mismas, con indicación de quién o quiénes tienen la representación legal”.

d) El abogado o el procurador de la parte sobre hechos personales.

Sabemos que un abogado puede comparecer en ejercicio de un poder especial, en nombre y cuenta de parte. De manera que sus actos producen los mismos efectos que produjeran si los hiciera la parte por sí misma. Pero, este no es el caso ya que acá el abogado actúa como testigo por así decirlo, es un tercero en el proceso, aquí el abogado confiesa hechos personales que tienen relación con el asunto del litigio, es una manera especial de confesar que aunque desvirtué el requisito doctrinario de la confesión, el cual es que esta sea una actividad de parte, es admitida por nuestro ordenamiento legal según el artículo 377 C. Pr. C. nos dice: “Es permitido pedir posiciones al abogado y al procurador de la parte contraria sobre hechos personales y que tengan relación con el asunto”.

Aunque es el Código de Procedimientos Civiles que regula esta situación, también es aplicable en materia laboral, por que no contraria los principios procesales contenidos en el libro cuarto del código de trabajo.

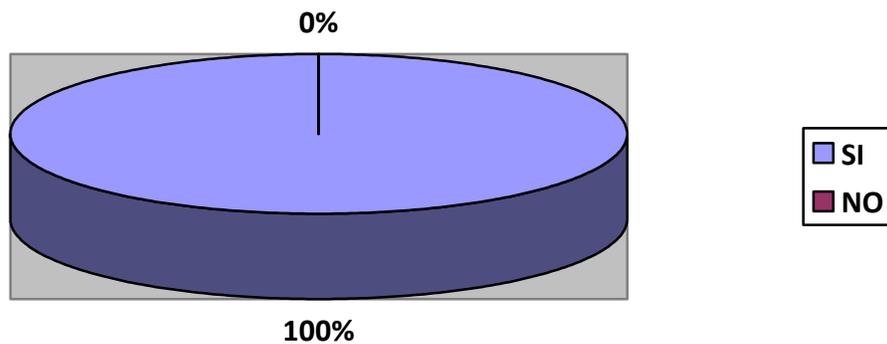
e) El representante patronal (Art.463 C. de Tr.).

De igual manera puede pedirse posiciones al representante patronal actual y la absolución de estas se toman como propias del patrono o patronos de la empresa. Se debe tomar en cuenta que para que dicha absolución de posiciones sea tomada como una confesión, se hace necesario que las preguntas del pliego hagan alusión a hechos realizados por el propio absolvente, dentro de las funciones que son de su competencia en la administración de la empresa. Sobre este punto, los Jueces son muy prudentes en el interrogatorio que se formula, ya que dicho representante puede manifestar que sobre los hechos que se le pregunta no puede declarar afirmativa o negativamente, por la razón de que dichos hechos no son de su conocimiento, por no haber desempeñado el cargo de representante patronal a la fecha en que sucedieron lo cual no le es objeto de ninguna represalia.

Esta modalidad la encontramos regulada en el artículo 462 C. de Tr. donde nos dice “Cuando fueren varios los patronos de una misma empresa o establecimiento, sólo podrá pedirse posiciones a uno de ellos; y la actitud que asume al ser citado, lo mismo que la absolución que hiciere se entenderá asumida o hecha por todos.”

Al preguntarles a los encuestados, si es común que el representante patronal de una empresa demandada, absuelva posiciones el cien por ciento respondió que sí.

PREGUNTA 8 ¿Es común que el representante patronal de una empresa demandada absuelva posiciones?	
SI	NO
100%	0%



También se les pregunto a los encuestados, que efectos produce el hecho de que el Representante Patronal absuelva posiciones, a lo que contestaron que si confiesa hechos propios, se tiene un efecto positivo ya que se estaría logrando el fin planteado por este medio probatorio, lo que conlleva a que se condene a la parte demandada, siempre y cuando conteste sinceramente ya que si se presenta a absolver y contesta en sentido negativo todas las preguntas del pliego, el medio probatorio no cumple las expectativas. Dichos entrevistados manifestaron que en algunas ocasiones, el Representante Patronal no es el mismo que se encontraba al momento que acaeció el hecho, en este caso el efecto sería que no es posible que el trabajador

pruebe los extremos planteados en su demanda. Con las respuestas obtenidas a esta pregunta se logró alcanzar uno de los objetivos específicos planteado en el anteproyecto el cual decía “Establecer los efectos de la aplicación de la prueba por confesión provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo”.¹²

4.3 CASOS EN LOS CUALES EL QUE DEBE ABSOLVER POSICIONES ES DECLARADO CONFESO.

- Cuando sin justa causa no comparece a la segunda citación:
La citación lleva implícita la carga procesal de comparecer en algunos casos especiales que se mencionaran, la carga procesal conlleva permanecer en la casa donde se practicará la diligencia.
El incumplimiento a dicha carga procesal, trae consigo la consecuencia de presumirse ciertos los hechos establecidos por el peticionario. Por lo tanto si el citado no se presenta al juzgado respectivo a absolver sus posiciones a la segunda citación o de igual manera si, es el otro caso, no permanece en la casa donde se le tomará la diligencia, es declarado confeso, independientemente de la parte que sea, puede ser pretensiones del demandante en caso de ser el demandado que va a absolver, y las excepciones en el caso que el demandado pida la absolución al demandante, que también es posible.
La no comparecencia queda plasmada en un acta que luego es agregada al expediente, una vez vencida la hora fijada para

¹² Peralta Villatoro, Ibeth Xiomara “Anteproyecto de la Eficacia de la Prueba por Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo” Pág. 14

practicarse dicha diligencia, se levanta dicha acta la cual es firmada por el secretario y el juez y luego es agregada al expediente.

En cuanto al día y hora fijados para la práctica de dicha diligencia, se es muy estricto, ya que llegada la hora en el día fijado, la parte que va a absolver no se presenta, se procede al levantamiento del acta respectiva y se tiene contestadas todas las preguntas en sentido afirmativo; pero esta presunción puede ser desvirtuada, si el citado logra mediante pruebas, lograr el convencimiento del juez, demostrando que tuvo justo impedimento para no asistir a la práctica de dicha diligencia.

El artículo 229 de nuestro Código de Procedimientos Civiles nos dice: "Al impedido con justa causa no le corre término, ni se le considera rebelde para tener por contestada la demanda ni por desierta la acción."

Para dilucidar si hubo o no justa causa, el Juez tiene que analizar si en realidad tuvo un motivo, que le impedía asistir a la practica de dicha diligencia, es decir si hubo fuerza mayor o caso fortuito, el Art. 43 del C. C. define estos términos diciendo: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". Estos imprevistos son una justa causa para no asistir, pero también si la parte que va a absolver no se presenta, puede justificar enfermedad mediante constancia médica debidamente firmada y sellada por un médico autorizado o probar otras situaciones como accidente de tránsito en el camino al lugar a absolver las posiciones o antes, y demostrar incapacidad para asistir en ese momento por estar lesionado, también en el caso que la persona que esté llamada a absolver se encuentre detenida por autoridad no le correrá el término. El juez en estos casos evaluará la

situación y fijará nueva fecha y hora, para la práctica de la diligencia que se tenía prevista. Aplicándose lo dispuesto en el Art. 387 C. Pr. C. que dice:

“Si habiéndolo declarado contumaz porque no compareció se presentare antes de la sentencia, y justificase con citación contraria y dentro de tercero día que tuvo justo impedimento, será admitido a absolver las posiciones pedidas y la confesión presunta quedará en este caso sin efecto.”

- Cuando se niegue a declarar o a prestar juramento:
Otro caso en donde el absolvente es declarado confeso, es ante la negativa del mismo a responder y de igual forma si este se niega a prestar juramento, ya que como se decía anteriormente es una formalidad que debe de cumplirse.

- Cuando sus respuestas fueren evasivas y no categóricas y terminantes:
Esto se da cuando el absolvente contesta pero lo hace buscando una escapatoria o una salida a sus actos. Al darse esa situación se presumen ciertos cada uno de los hechos contenidos en cada pregunta, lo que trae consigo una desmejora o desventaja al absolvente. Además de quedar constancia en acta.
Una respuesta evasiva es aquella que se basa en explicaciones o narraciones y a la larga no concretan ningún hecho, es decir, cuando el absolvente da explicaciones o narra circunstancias que no constituyen negación o afirmación de determinado hecho, estamos ante una respuesta evasiva.
Se hace necesario aclarar, que si el absolvente contesta diciendo que “no es cierto” o “si es cierto” lo preguntado, pero a la vez, agrega

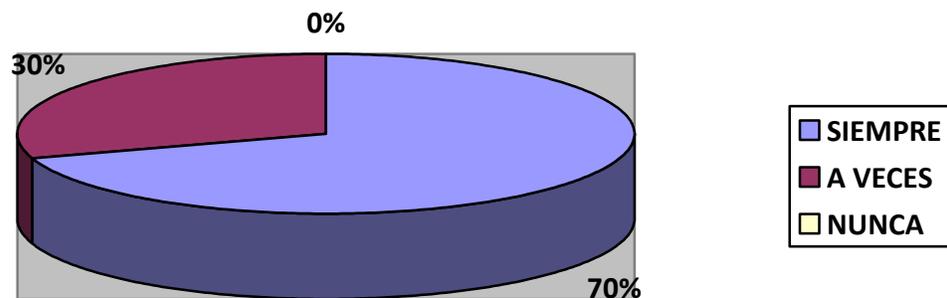
aclaraciones y adiciones de cualquier clase, para lo cual tiene perfecto derecho según la ley de acuerdo al Art. 383 C. Pr. C el cual dice “Las contestaciones deberán ser categóricamente afirmativas o negativas, pudiendo agregar el que las dé, las explicaciones que estime convenientes o las que el Juez le pida”. Dicha respuesta en este caso, no puede ser considerada evasiva y le corresponderá al juez dilucidar su verdadero sentido y analizar si contiene o no una confesión.

Este punto es muy complicado, ya que en algunas ocasiones se presentan casos en donde el absolvente dice no recordar el hecho, en este caso el juez debe de apreciar su sinceridad, tomando como punto de referencia ciertos parámetros como la época en que se verificó el hecho, la intervención que el absolvente halla tenido, y en algunos casos la edad, la condición física del absolvente, entre otras.

Al preguntarles a los Procuradores del Área Laboral que si contrae algún perjuicio la parte que no asiste por segunda vez a absolver posiciones, sin justo impedimento el setenta por ciento respondió que siempre, el treinta por ciento respondió que a veces.

Al preguntarles a los Jueces entrevistados, que perjuicio provoca a la parte que no asistió por segunda vez a absolver posiciones sin justo impedimento, respondieron que el perjuicio es que se declara contumaz y confeso, por lo tanto, todas las preguntas en el pliego se tienen por contestadas en sentido afirmativo, beneficiando a la contraparte.

PREGUNTA 5 ¿Contrae algún perjuicio la parte que no asiste por segunda vez a absolver posiciones, sin justo impedimento?		
SIEMPRE	A VECES	NUNCA
70%	30%	0%



Con la respuestas dadas a esta pregunta, se ha logrado comprobar una de las hipótesis específicas que se planteó al inicio de esta investigación la cual dice: “La incomparecencia de la parte a absolver el pliego de posiciones en el Juzgado de lo laboral, trae consigo un detrimento a la parte que no asiste a la segunda citación sin justo impedimento siendo perjudicial a la parte obligada a absolver”¹³

¹³ Peralta Villatoro, Ibeth Xiomara “Anteproyecto de la Eficacia de la Prueba por Confesión Provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo” pag.38.

4.4 MOMENTO OPORTUNO PARA PEDIR LAS POSICIONES.

El pliego de posiciones debe de ser solicitado desde que la causa se abra a pruebas en primera instancia, también en las demás instancias que corran y en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia.

La única limitación existente es que no pueden pedirse posiciones antes de que la causa se abra a pruebas, a excepción del reconocimiento de documento privado. Según Art. 376 C. Pr. C.

Al preguntarle a los Jueces entrevistados en relación al momento en que se puede pedir las posiciones, todos coincidieron que cuando el Juicio se abra a pruebas.

Las posiciones pueden pedirse fuera del término probatorio, en el caso de que se compruebe que la parte que iba a absolver tuvo justo impedimento para no asistir a la diligencia, esto lo regula el artículo 387 de nuestro Código de Procedimientos Civiles. También se puede dar el caso que el Representante de una Empresa se encuentre fuera del País y por eso no pueda asistir, si comprueba tal situación puede pedírsele posiciones aún estando fuera del término probatorio.

En la entrevista realizada a los Jueces, respondieron que si se pueden pedir posiciones fuera del término de prueba e hicieron alusión a los casos antes mencionados.

En cuanto a las veces que se pueden pedir posiciones, todos los Jueces entrevistados respondieron que dos veces, una dentro del término probatorio y una fuera de este.

4.5 DESARROLLO DE LA ABSOLUCION DE POSICIONES.

Lugar de realización de la absolución de posiciones

La absolución de posiciones se lleva a cabo por regla general en el despacho del juez, en el juzgado donde se ventila el juicio.

Pero existen casos especiales los establecidos en el artículo 378 inc. 2º. Donde el juez se desplaza a la casa de habitación del absolvente, y se da en los casos de que el que deba absolver se enmarque en los casos siguientes: los Individuos de Altos Poderes, personas de setenta años, viudas honestas y señoras de distinción, hoy en día se puede decir que solo se da en los dos primeros casos, es decir, Individuos de Altos Poderes, personas de setenta años y es la parte que propone la absolución de posiciones, la que debe de solicitar que la diligencia se haga en la casa de habitación de la persona que va a absolver posiciones y explicar cual es el motivo.

Persona que realiza el interrogatorio en la absolución de posiciones

El absolvente debe de ser interrogado por el juez, no puede el secretario tomar la palabra para interrogar al absolvente, aunque tiene que estar presente, pero si puede hacerlo la parte que ha solicitado la confesión, esto según el Art. 386 C. Pr. C. ya que es permitido que esté también presente si así lo desea y hacer las preguntas y repreguntas que estime convenientes.

Al consultarles a los Jueces entrevistados sobre que partes deben estar presentes al momento de la absolución de posiciones, todos coincidieron en que pueden estar presentes aparte del Juez y el Secretario, ambas partes, aunque lo común es que solo se presente el absolvente.

Abertura del pliego de posiciones

El pliego de posiciones que ha sido presentado cerrado es abierto, en el preciso momento que se realiza dicha diligencia no antes, de no cumplirse este requisito la parte que pidió la realización de dicha diligencia puede exigir su repetición, con base a un nuevo pliego de posiciones.

Como se dijo anteriormente, si la persona llamada a absolver no se presenta a la segunda citación sin tener justo impedimento, es declarada contumaz y confesa. En el caso planteado, el sobre cerrado, es agregado a los autos, siendo abierto hasta el momento de pronunciarse sentencia, leyéndose cada una de las preguntas que contiene el pliego y teniéndose por contestadas en sentido afirmativo.

El sobre que contiene dicho pliego de posiciones, lleva impresa una razón que reza de la siguiente manera: “Pliego de Posiciones que deberá ser absuelto personalmente bajo juramento y sin intervención de abogado, procurador o asesor el señor.....en su calidad de Representante legal de (si es el caso).....Sociedad anónima de capital variable, en el Juicio de Trabajo promovido en nombre y representación de el trabajador.....bajo el numero.....”.

El juramento

Este es un requisito indispensable a la hora de que el absolvente realice dicha diligencia, antes de proceder a hacer las preguntas dadas en el pliego se tiene que recibir por parte del absolvente juramento.

Esta formalidad puede verse como un estímulo religioso, ya que las personas pueden limitarse por temor a sus creencias y convicciones religiosas a mentir.

La fórmula utilizada generalmente para el juramento es la siguiente:

“juráis por Dios decir la verdad acerca de lo que se os va a preguntar”

A lo que el absolvente deberá responder: “sí juro “.

Realización y contestación del interrogatorio

Estando el pliego de posiciones ya formulado el Juez procede a leer pregunta por pregunta, estas preguntas deberán ser contestadas afirmativa o negativamente por parte del absolvente, es decir, aceptando o negando que lo preguntado es o no cierto, de una forma categórica tal como lo establece el artículo 383 de nuestro Código Procesal Civil, este artículo además ha lugar a que el absolvente pueda agregar las explicaciones que estime convenientes o las que el Juez le pida, en algunos casos, el absolvente sin previa petición de Juez, con el afán de ser más explicativo en cuanto a sus respuestas, se extiende al contestar las interrogantes que se le hacen, lo cual la mayoría de veces le afecta, ya que puede darse el caso que niegue una situación determinada en una pregunta y se contradiga en otra. Al darse esta situación, sus respuestas se toman tal y como fueron dichas, no se le cambia palabra alguna.

También hay que tomar en cuenta que como se dijo anteriormente, la parte que ha solicitado la confesión, puede hacer las preguntas y repreguntas que estime convenientes si así lo desea.

Firma del acta

Concluido la absolución de posiciones, se lee a la parte sus respuestas para que ratifique o enmiende, si añade o corrige algo, se hace constar dicha adicción o enmienda repitiendo la lectura y consignando lo que conteste.

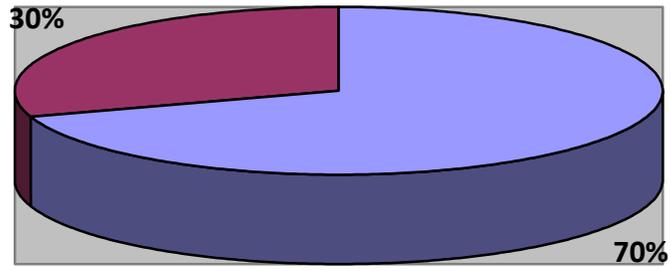
Una vez finalizada la diligencia se procede a la firma del acta, dicha acta debe ser firmada por el absolvente, la parte contraria en caso de estar esta presente, el Juez y el secretario. En el caso de que uno de ellos no pudiere o no quisiere firmar, dicha situación se hará constar so pena de nulidad. Esto lo encontramos regulado en el Art. 389 C. Pr. C.

Se les pregunto a los procuradores encuestados si es eficaz la absolución de posiciones y un setenta por ciento respondió que si, mientras que un treinta por ciento respondió que no.

De los Jueces entrevistados, tres de ellos, contestaron que si es eficaz la prueba por confesión provocada o absolución de posiciones, mientras que para dos de ellos solo en algunos casos es eficaz. Al preguntarles el porque de esta situación manifestaron las siguientes razones: que en algunos casos la parte que llega a absolver niega todos los hechos, no lográndose probar nada, por lo tanto vuelve ineficaz dicha prueba, pero también hay casos que se logra establecer los extremos planteados por la parte que ha pedido la absolución de posiciones, lo cual trae como resultado que se condene al absolvente.

También dijeron que en algunos casos no se presenta el absolvente a la segunda citación y no presentando ninguna justificación, se declara confeso, siendo eficaz la prueba.

PREGUNTA 9 ¿Es eficaz la absolución de posiciones?	
SI	NO
70%	30%



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES.

De una buena estructuración del pliego de posiciones depende que la parte que lo propuso logre comprobar sus extremos alegados, siempre y cuando el absolvente conteste con la verdad y sea categórico en sus afirmaciones o negaciones.

La eficacia de la prueba por confesión provocada mediante la absolución de posiciones, se dará en la medida que la parte que no se presente a la segunda citación a absolver posiciones sin justo impedimento, ya que se tendrán por contestadas todas las preguntas en sentido afirmativo, logrando así la parte que propuso la prueba, comprobar sus acciones o pretensiones. Igual eficacia tendrá dicha prueba cuando el absolvente reconozca los hechos que se le preguntan como verdaderos, satisfaciendo a la parte que la propuso.

Al presentarse la parte a absolver posiciones y contestar todas las preguntas en sentido negativo, la prueba por confesión provocada se vuelve ineficaz, por la razón que no se logra establecer ningún hecho implícito en el pliego de posiciones.

Cuando el absolvente se extiende en la contestación a las preguntas contenidas en el pliego de posiciones y establece hechos que le perjudican a él mismo, el Juez tendrá que valorar si estos hechos contienen o no una confesión.

En la obtención de la prueba por confesión provocada mediante la absolución de posiciones, se cumple el principio de inmediación ya que es el Juez el que realiza el interrogatorio contemplado en el pliego de posiciones, aunque también le es permitido a la parte que ha solicitado dicha prueba, hacer las preguntas y repreguntas que estime convenientes.

Cuando el pliego de posiciones contiene preguntas sobre hechos vergonzosos o hechos de los que pueda resultar responsabilidad criminal al confesante, trae como consecuencia la desestimación por parte del Juez del instrumento propuesto.

5.2 RECOMENDACIONES.

Que el Juez al momento de la juramentación, antes de la absolución de posiciones, le explique al absolvente con claridad la obligación que tiene de decir la verdad, por el hecho de estar prestando su declaración bajo juramento, y que además le advierta a este que sus respuestas tienen que ser categóricas y determinantes, no de forma evasiva, todo para bien de la justicia.

Que al momento de valorizar la prueba, el Juez la analice rigurosamente, tomando en cuenta las reglas de la experiencia, y tenga cautela al relacionarla con otros medios de prueba aportados en autos, de tal manera que realice una valoración correcta de la misma. Por tal razón es recomendable que el Juez elabore las interrogaciones que considere necesarias, a fin de constatar la veracidad de los hechos que se están controvertiendo en la demanda que se esta conociendo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

BENAVENTE, DARIO. **“Derecho Procesal, Juicio Ordinario y Recursos Procesales”**. 3ª. Edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile 1992.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. **“Derecho Individual del Trabajo”**. Editorial Sagitario. México 1985.

CABANELLAS, GUILLERMO. **“Introducción al Derecho Laboral”**. Volumen I, Editores Libretos, Buenos Aires Argentina 1967.

CABANELLAS, GUILLERMO. **“Derecho de los Conflictos Laborales”**. Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires Argentina 1966.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR. **“Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales”**. 2ª. Edición. Editorial Trillas, México 1986.

DE BUEN, NESTOR. **“Derecho Procesal del Trabajo”**. 5ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1997.

ECHANDIA, HERNANDO DAVIS. **“Compendio de Pruebas Judiciales”**. Tomo I. Editorial Rubinzal Culzoni, Argentina 1984.

LESSONA, CARLO. **“Teoría General de la Prueba en Derecho Civil”**. Volumen 2. Editorial Jurídica Universitaria, México 2002.

OSSORIO, MANUEL. **“Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”** 28ª. Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina, 2001.

PEREZ BOTIJA, EUGENIO. **“Curso de Derecho del Trabajo”**. 3ª. Edición. Editorial Dossat. Madrid España 1952.

TESIS

ESPINOSA AGUILAR, FRANCISCO. **“Breves comentarios sobre la aplicación de los medios probatorios en el juicio ordinario individual de trabajo”**. Tesis Universidad “Dr. José Matías Delgado”. El Salvador 1993.

GUZMAN ALVERGUE, RENE ALFONSO. **“La Prueba del Despido en lo Laboral”** Tesis Universidad de El Salvador, El Salvador 1969.

HENRIQUEZ DOMINGUEZ, ANIBAL ERNESTO. **“Los Sujetos del Derecho del Trabajo”**. Tesis Universidad de El Salvador, El salvador 1970.

HERNANDEZ CALDERON, MÓNICA LEONOR Y OTROS. **“La Prueba en el Juicio Individual de Trabajo”**. Tesis Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, UCA. El Salvador 1989.

MENJIVAR, GUILLERMO NAPOLEON. **“La valorización de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo”**. Tesis Universidad de El Salvador, El Salvador 1969.

PACHECO CORDERO, OSCAR ALBERTO. “**La Prueba en los Juicios Individuales de Trabajo**”. Tesis Universidad de El Salvador, El Salvador 1990.

LEGISLACIÓN

Código Civil de El Salvador. Decreto Ley, 23 de Agosto de 1859.

Código de Procedimientos Civiles. Decreto Ejecutivo 31 de Diciembre de 1881. Publicado en el Diario Oficial N° 1, Tomo 12, 1 de Enero de 1882.

Código de Trabajo de El Salvador. Decreto N° 15 Junio 1972. Publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236, Julio de 1972.

Constitución de la República de El Salvador. Decreto N° 38 diciembre 1983. Publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo 281, Diciembre de 1983.

ANEXOS

ANEXO 1.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación en Ciencias Jurídicas.

Cuestionario.

Dirigido a Procuradores en el Área Laboral

Objetivo: Obtener información sobre el tema de investigación, el cual esta orientada a la prueba por confesión provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo, en los diferentes Juzgados de lo Laboral de San Salvador.

Agradezco anticipadamente a cada persona que va dirigido el cuestionario por la información objetiva proporcionada a este instrumento.

Contenido:

Indicaciones: lea detenidamente las preguntas que se presentan a continuación y marca con una "x" en la casilla correspondiente según su criterio:

1. ¿Qué importancia tiene la absolución de posiciones en los juicios individuales de trabajo?

Mucha Poca Nada

2. ¿Obtiene beneficios la parte que propone la absolución de posiciones?

Siempre A veces Nunca

3. ¿Se cumplen las formalidades que debe de llenar el pliego de posiciones?

SI No

4. ¿Qué importancia tiene la estructuración del pliego de posiciones para la parte que lo propone?

Mucha Poca Nada

5. ¿Contrae algún perjuicio la parte que no asiste por segunda vez a absolver posiciones, sin justo impedimento?

Siempre A veces Nunca

6. ¿Qué tan frecuente se da la absolución de posiciones en los Juicios Individuales Ordinarios de trabajo?

Mucha Poca Nada

7. ¿El Patrono por lo general es quien absuelve posiciones?

Si No

8. ¿Es común que el representante patronal de una empresa demandada, absuelva posiciones? Si No

¿Qué efectos produce el hecho?

9. ¿Es eficaz la absolución de posiciones?

Si No

¿Porque?

ANEXO 2.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación en Ciencias Jurídicas.

Guía de Entrevista dirigida a Jueces de los Juzgados de lo Laboral.
Aplicada a la Prueba por Confesión Provocada en Los Juicios Individuales
Ordinarios de Trabajo.

Objetivo: Obtener información sobre la absolución de posiciones con el fin de verificar su eficacia en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo.

Indicaciones: Responda con objetividad las preguntas que se plantean en el contenido de esta entrevista, de ello depende la validez de los resultados de esta investigación:

Lugar: Juzgados _____ de lo Laboral de San Salvador.

Fecha: _____ Hora: _____

Entrevistador: _____

Contenido:

- 1- ¿Qué importancia tiene la absolución de posiciones en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo?
- 2- ¿Qué beneficios obtiene la parte que propone la prueba por confesión provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo?

- 3- ¿Cuál es el valor probatorio que se le da al pliego de posiciones, cuando no se ha presentado otro medio de prueba en el proceso?
- 4- ¿Cuáles son las formalidades que debe de llenar el pliego de posiciones?
- 5- ¿Qué leyenda debe de llevar impreso el sobre que contiene el pliego de posiciones?
- 6- ¿Qué importancia tiene la estructuración del pliego de posiciones para la parte que lo propone?
- 7- ¿En que momento se pueden pedir el pliego de posiciones?
- 8- ¿Se pueden pedir posiciones fuera del término de prueba? Si ___ No___ en que casos.
- 9- ¿Cuántas veces se pueden pedir posiciones?
- 10-¿Qué perjuicio provoca a la parte que no asistió por segunda vez a absolver posiciones, sin justo impedimento?
- 11-¿Qué tan frecuente se da la absolución de posiciones en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo?

12- ¿A quien se le puede pedir posiciones?

13- ¿Cuándo el representante legal absuelve posiciones puede o no responder por hechos de terceros?

14- ¿Cómo procede la absolución de posiciones de un extranjero que no habla el idioma castellano?

15- ¿Que partes deben de estar presentes al momento de la absolución de posiciones?

16- ¿Cuál de las partes generalmente absuelve posiciones?

17- ¿Qué es lo que se pretende probar mediante el pliego de posiciones?

18- Cual de los sistemas siguientes de valoración de la prueba se le aplica a la confesión obtenida a través del pliego de posiciones:

Sana Critica

Prueba Tasada

19- ¿Considera usted que es eficaz la prueba por confesión provocada en los Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo?

ANEXO 3.

42

ho.
: el

PLIEGO DE POSICIONES QUE DEBERA SER ABSUELTO PERSONALMENTE BAJO JURAMENTO Y SIN INTERVENCIÓN DE ABOGADO, ASESOR O PROCURADOR LA SEÑORA ANA OLIVIA FLORES CRUZ, NOMINADA EN LA DEMANDA COMO ANA OLIVIA FLORES CRUZ, EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE SERVICIOS DE PERSONAL, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE., EN EL JUICIO DE TRABAJO PROMOVIDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DEL TRABAJADOR PEDRO GARCIA MARTINEZ, CLASIFICADO BAJO EL NUMERO 235-I-08

SEÑORA ANA OLIVIA FLORES CRUZ, NOMINADA EN LA DEMANDA COMO ANA OLIVIA FLORES CRUZ, DIGA SI ES CIERTO COMO EN VERDAD LO ES:

1. ¿ Que jura usted por Dios decir la verdad sobre lo que se le pregunta.?
2. ¿Que Usted es la Representante Legal de SERVICIOS DE PERSONAL, SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE?
3. ¿ Que la sociedad que usted representa recibió los servicios del trabajador PEDRO GARCIA MARTINEZ?
4. ¿ Que la sociedad que usted representa recibió los servicios del trabajador antes referido a partir del día diecinueve de febrero del dos mil siete?
5. ¿ Que la sociedad que usted representa recibió los servicios del trabajador antes expresado hasta el día nueve de octubre del dos mil siete?
6. ¿ Que la sociedad que usted representa recibió los servicios del trabajador en referencia, desarrollando sus labores en Boulevard del Ejército Nacional y Avenida Peralta, kilómetro tres y medio, San Salvador?
7. ¿ Que la sociedad que usted representa recibió los servicios del trabajador antes citado en concepto de empacador?
8. ¿ Que la sociedad que usted representa recibió los servicios del trabajador antes citado, por más de dos días consecutivos?
9. ¿ Que la sociedad que Usted representa recibió los servicios del expresado trabajador en forma subordinada?
10. ¿ Que su representada recibió los servicios del trabajador demandante con una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias?
11. ¿Que la sociedad que Usted representa recibió los servicios del citado trabajador con un horario de trabajo de tres turnos rotativos semanales, de la siguiente manera: PRIMER TURNO: De lunes a viernes, de cinco y cincuenta de la mañana a una y cincuenta de la tarde, sábado de cinco y cincuenta de la mañana a nueve y cincuenta de la misma mañana, descansando domingo; SEGUNDO TURNO: De lunes a viernes, nueve y cincuenta de la noche de un día a cinco y cincuenta de la mañana del día siguiente, sábado reiniciaba su turno de una y cincuenta de la tarde a cinco y cincuenta de la misma tarde, descansando domingo; TERCER TURNO: De lunes a viernes, de una y cincuenta de la tarde a nueve y cincuenta de la noche, sábado de nueve y cincuenta de la mañana a una y cincuenta de la tarde, descansando domingo, y así sucesivamente?
12. ¿ Que la sociedad que usted representa pagaba al trabajador antes citado un salario de CIENTO OCHENTA Y TRES DOLARES MENSUALES?
13. ¿ Que su representada recibió los servicios del trabajador demandante en forma continua e ininterrumpida desde el día diecinueve febrero del dos mil siete hasta el día nueve de octubre del dos mil siete?
14. ¿ Que la sociedad que usted representa, en el mes de octubre del dos mil siete, recibió los servicios del Señor CRISTOBAL MELENDEZ DEL CID?
15. ¿ Que la sociedad que Usted representa, en el mes de octubre del dos mil siete, recibió los servicios del Señor CRISTOBAL MELENDEZ DEL CID, en concepto de JEFE DE PRODUCCION Y COORDINADOR DE EMPAQUE?
16. ¿ Que la sociedad que Usted representa, en el mes de octubre del dos mil siete, confirió facultades de dirección y administración de personal al Señor CRISTOBAL MELENDEZ DEL CID?
17. ¿ Que su representada además de las facultades mencionadas en la pregunta que antecede, le otorgó al Señor CRISTOBAL MELENDEZ DEL CID, facultades de despedir personal de la sociedad demandada?
18. ¿ Que la sociedad que usted representa, y por medio del Señor CRISTOBAL MELENDEZ DEL CID, despidió de su trabajo al trabajador demandante?
19. ¿ Que el despido del cual fue objeto el trabajador demandante sucedió el día nueve de octubre del dos mil siete?
20. ¿ Que el despido del que fue objeto el trabajador demandante sucedió como a las dos de la tarde?
21. ¿ Que el despido del trabajador demandante ocurrió en el lugar de trabajo?
22. ¿ Que todo lo contestado es la verdad, lo jura usted por DIOS.?

Soy, SILVANA MABEL CASTILLO FLORES, Procuradora de Trabajo.

San Salvador, seis de marzo de dos mil ocho.