

Contenido

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA DE ACUERDO A LA NUEVA REFORMA LABORAL.....	3
I.- INTRODUCCIÓN.....	3
II.- APRENDIENDO A DESCUBRIR LA NUEVA REFORMA LABORAL.....	4
III.- EL CAMBIO DEL PLANTEAMIENTO DE LA RECONSTRUCCIÓN DE LOS HECHOS EN EL CAMPO LABORAL.....	6
IV. LA VERDAD MATERIAL EN LAS DISTINTAS ACEPCIONES DE LA PRUEBA EN LA REFORMA	12
i. EL CONOCIMIENTO EMPÍRICO Y EL PROCESO JUDICIAL	15
ii. “LA VERDAD” EN EL PROCESO LABORAL	18
iii. LA PRUEBA PROCESAL Y LA VERDAD PROCESAL.....	24
VIII.-CONCLUSIONES	24
CAPÍTULO 2 EL OBJETO DE LA PRUEBA EN LA REFORMA LABORAL	26
I.-INTRODUCCIÓN.....	26
II.- LA RELACIÓN ENTRE LOS HECHOS Y EL OBJETO DE LA PRUEBA	26
III. LA NORMAS DE DERECHO INTERNACIONAL INTERNO	27
IV. LA SITUACIÓN DE LAS NORMAS CONVENCIONALES Y LA REGLAMENTACIÓN INTERNA DENTRO DEL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL:	30
V. LA PRUEBA TRASLADADA.....	32

VI. HECHOS NOTORIOS.....	33
VII. LOS HECHOS AMPARADOS POR UNA PRESUNCIÓN	36
VIII.-CONCLUSIONES	39
CAPÍTULO 3 GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA: LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRUEBA	40
I.-INTRODUCCIÓN	40
Bibliografía.....	¡Error! Marcador no definido.

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA DE ACUERDO A LA NUEVA REFORMA LABORAL

I.- INTRODUCCIÓN

Hace cinco años atrás, se publicó mi anterior libro sobre materia probatoria en materia laboral. En esa ocasión, analicé ciertos aspectos de la reforma laboral ante su inminente entrada en vigencia. Sin embargo, en este texto pretendo desarrollar en forma más profunda esta reforma y los cambios que esta nueva normativa va a acarrear a nivel nacional.

En primer término, considero importante rescatar el importante evento que es la aprobación y futura entrada en vigencia de dicha reforma. A raíz de la implementación del Código de Trabajo de 1943, se introdujo una visión distinta de la administración de justicia y del procedimiento en esta materia, cuyos vacíos esenciales eran llenados a través de una remisión supletoria a la normativa procesal civil; esto ha provocado que, en una materia social fundada en la informalidad, la celeridad, la oralidad y la tutela judicial efectiva, se sigan criterios más rígidos y formales propios de la materia civil. Las consecuencias de esto, en mi criterio, ha sido una de las causas (más no todas) que han generado una gran cantidad de quejas en las distintas instancias judiciales, en las que las personas usuarias y las distintas intervinientes del proceso (Colegio de Abogados y de Abogadas, Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, la Caja Costarricense del Seguro Social, Procuraduría General de la República, etcétera) muestran su preocupación por el retardo judicial.

Se hacía necesario crear una normativa que atendiera los principios fundamentales de esta materia y los reflejara a través de normas procesales que respondieran a los intereses y los derechos propios de este campo del derecho. Fue por esta razón que los magistrados y las magistradas que, en su momento, integraban la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, decidieron separarse de la propuesta inicial de diseño de un “Código General del Proceso” que reunía las materias de civil, laboral, agrario y familia, y decantarse por una reforma no total del Código de Trabajo, sino limitada a aspectos procesales y algunos puntos sustanciales. A su vez es una reforma que pretende impactar en el ámbito tecnológico, tal y

como lo han intentado hacer otras materias como civil, en materia cobratoria y arrendaticia, y en contencioso administrativo.

Es ante este nuevo reto en la capacitación de la reforma a la que debemos hacer frente, con gran fe y una voluntad clara de impactar en el campo laboral a todas las personas y entidades involucradas con esta rama del derecho. Las novedades normativas a veces van aparejadas de un temor hacia lo desconocido y a un cambio de paradigma en lo que se ha venido realizando al momento y la necesidad de implementar alteraciones en la forma de enfocar la enseñanza del derecho en general y, especialmente el laboral, así los mecanismos para enfrentar nuestro trabajo, plantear los casos, resolverlos, las competencias y habilidades para desempeñarse en audiencias; no obstante, estas situaciones lejos de atemorizarnos deben ser un motivo para desarrollar nuevas destrezas en esas actividades.

Esta obra tiene como finalidad ser una herramienta para desarrollar esas destrezas, ello a través de mis experiencias recogidas al compartir con distintos sectores vinculados con el derecho del trabajo, ya sea a través de las aulas universitarias -sobre todo gracias al énfasis de Formación de Jueces y Juezas que brinda la Universidad de Costa Rica y a la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la UNED-, los cursos de Programa de Especialización para Jueces y Juezas de Trabajo de la Escuela Judicial, también a nivel de abogados y de abogadas a raíz de los cursos de actualización en la reforma.

Una vez explicado lo anterior, procederé a desarrollar lo que llamo yo, las cuatro funciones verbales del paradigma probatorio (ofrecimiento, admisión -o denegatoria-, práctica y valoración) en el marco de la nueva normativa.

II.- APRENDIENDO A DESCUBRIR LA NUEVA REFORMA LABORAL

En el anterior texto, busqué utilizar la metáfora pedagógica de la arqueología para destacar la importancia de la prueba. En esta ocasión pretendo desarrollar el contexto de la historia de Costa Rica, para entender la nueva aventura a que nos enfrentamos en esta ocasión.

Tal y como nos pasa al enfrentar la historia costarricense, nosotros creemos que esa historia comenzó un día de setiembre de 1502, cuando Cristóbal Colón en su cuarto viaje se acerca a las costas de nuestra nación, pero en realidad ahí no comienza nuestra historia, ya que desde mucho antes de esa fecha, muchos seres humanos trabajaban, amaban y sufrían en los llanos, selvas y la altiplanicie¹. Estas personas son los orgullosos antepasados que habitaban nuestras tierras, coexistían en este puente entre las grandes culturas del norte y del sur que es nuestro país, y es por esto que las lenguas de nuestras poblaciones indígenas se originan en distintos troncos lingüísticos asentados en diversos puntos del continente. De igual forma, al comenzar el estudio del derecho laboral costarricense se piensa que su inicio se debe necesariamente focalizar en la década de los años cuarenta del siglo pasado, donde producto de los movimientos sociales propios de la época unidos a la doctrina social de la Iglesia, dan como resultado que en nuestra Carta Magna se incorpore un nuevo Capítulo sobre Garantías Sociales que, entre otros aspectos, consideraba al trabajo como un deber social, apoyaba a las cooperativas y fijaba garantías concretas: salarios mínimos, jornada máxima, vacaciones, derechos de huelga y de organizar sindicatos y creaba una jurisdicción especial de trabajo. Sin embargo, como sucede con la metáfora histórica que nos resalta a la Costa Rica antes de los viajes de Colón, veremos cómo también el estudio del derecho laboral costarricense se encuentra ante una nueva etapa de descubrimiento en la que, sin olvidar sus raíces criollas (fruto de los movimientos sociales y pactos políticos que culminaron con las reformas constitucionales y normativas), debemos movilizarnos a las distintas situaciones que nos ofrecerá una nueva legislación que, nos va a permitir dar un nuevo rumbo a los lineamientos fundamentales en las que se basó nuestro país, para así enfrentar este nuevo siglo.

Dentro de esta nueva visión, el papel de las personas operadoras del derecho resulta trascendental, pues se requiere que dentro de sus habilidades y competencias se encuentre la posibilidad de construir toda gestión procesal de acuerdo a la teoría del caso y en armonía con los principios procesales establecidos en la nueva legislación, así como el tener un

¹ Al respecto: Rodríguez, Eugenio. Biografía de Costa Rica. San José: Editorial Costa Rica, 2015.

manejo adecuado de la oralidad como instrumento de comunicación procesal dentro de las etapas de audiencias previstas.

III.- EL CAMBIO DEL PLANTEAMIENTO DE LA RECONSTRUCCIÓN DE LOS HECHOS EN EL CAMPO LABORAL

Usualmente, hemos desarrollado las competencias de las personas operadoras para construir los hechos a nivel del planteamiento de la demanda (como afirmación de circunstancias constitutivas del derecho de la parte actora) y de la contestación de esa demanda (como resistencia de esas afirmaciones), lo que conlleva a construir hechos extintivos o modificativos de ese derecho.

Esta norma nos coloca en una disyuntiva distinta, dado que, en mi criterio la participación de la parte empleadora, contrario a lo que sucedía en la normativa anterior, no está dirigida a desvirtuar las hipótesis del actor o de la actora formulada en la demanda, sino que coloca a la parte empleadora en un estadio previo a la “judicialización” de la historia. Este momento anterior al proceso lo constituye la redacción de la carta de despido, ya que es ahí donde, en materia de despido, la parte patronal está obligada a construir su “verdad” histórica o su “teoría del caso”, ante la eventual demanda dirigida en su contra.

Esto, porque el artículo 35 del Código de Trabajo, señala lo siguiente:

A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese: [...]d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato. Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente, en el acto de despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y si esta no existe se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacerse a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención (lo subrayado y destacado es nuestro).

Este texto de la norma resulta consistente con el artículo 478 inciso 5 de la reforma Procesal Laboral, que establece que, le corresponde a la parte patronal, la carga de la prueba de la ENTREGA A LA PERSONA TRABAJADORA DE LA CARTA DE DESPIDO, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral. Lo cual, a su vez guarda relación con el numeral 500 párrafo 2, que dispone que, en caso de despido, la parte empleadora SOLO podrá alegar como hechos justificantes de la destitución los indicados en la carta de despido entregada a la persona trabajadora, de la forma prevista en el artículo 35 o tomados en cuenta en el acto formal del despido, cuando ha sido precedido de un procedimiento escrito.

De la lectura de esas normas se podría concluir, en principio, que la forma de realizar el despido en toda relación laboral debe necesariamente hacerse en forma escrita, a través de la entrega de la carta respectiva, situación que se fortalece aún más si se vincula esas normas con el último párrafo del artículo 500 en cuanto indica:

Se podrá justificar la falta de la entrega de la carta y alegar las conductas atribuidas como causa del despido sin responsabilidad, si al mismo tiempo se comprueba haber entregado copia del documento a la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la forma y los términos indicados en el artículo 35 de este Código.

Ahora bien, como señalé es claro que los promotores de la reforma pretenden reglar la circunstancia de que todo despido se realice en forma escrita, no obstante, es factible prever que esta hipótesis no suceda en todos los casos, por lo que es necesario plantearnos cuál sería la solución más adecuada para estas excepciones a las reglas, por lo que permitiré esbozar una serie de ejemplos y la respuesta que, en mi criterio, procedería para cada caso concreto:

1. Quando hay entrega de la carta de despido:

El primer ejemplo es cuando se entrega la carta de despido, pero en esta no establezco la causal de modo claro, a diferencia de lo indicado en el artículo 35 actual que indica que *“la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido”*. Véase el caso en que se entrega la carta de despido cuya fundamentación se basa en conceptos y no en

hechos, como cuando se alega que hubo una falta grave y no se indica en qué consiste la misma.

¿Cuál sería el tratamiento que le debe dar la jueza o juez de trabajo a una carta de despido donde se da una remisión normativa mas no se indican los hechos? Ya que del modo en que resuelva esta situación, va a depender todo el desarrollo del proceso. Se pueden destacar dos posturas distintas, la primera en apego a la norma, que sería el artículo 35, y la segunda, en que se parte de una visión más amplia, a continuación, procedo a desarrollar mayormente cada una de estas posturas.

La primera postura, es más restringida, ya que parte de la postura de que la teoría del caso no se fundaría en hechos, sino en conceptos, por lo que no cumpliría con lo indicado en el artículo 35, y siendo así, no se entraría a evaluar en el debate este punto.

La segunda postura, es más amplia ya que por una apertura al principio de tutela judicial efectiva, el principio de defensa y el derecho al contradictorio; le permito al empleador que cuando conteste la demanda alegue situaciones que la carta no dice, es decir, en la demanda concretaría en qué consiste la alegada falta grave. Con esto volvería a la hipótesis que ha mantenido la Sala Segunda, en el sentido en que basta con solo que se indique la causal para que se pueda abrir el debate.

El segundo ejemplo, es cuando se entrega la carta de despido y se indican los hechos de modo claro y concreto, pero cuando contesta la demanda se amplían los hechos. Véase el caso hipotético en el que en la carta se indica que hurtó un producto y en la contestación de la demanda indica que además del hurto, golpeó a un compañero de trabajo. En esta ocasión si se hace una lectura de las normas mencionadas, se podría ver que debe centrar su contestación en cuanto a esa causal indicada en la carta de despido y no podría ampliar lo concretamente ya dicho.

De ambos ejemplos se puede observar cómo se cambia de paradigma de concepto a hechos, por eso es importante estas dos hipótesis cuando hay entrega de carta, ya que, en la primera, dependiendo de la postura que se tome, se podría ampliar lo dicho en la carta,

mientras que en la segunda no se es permitido por cuando sí indicó detalladamente en qué consistía el despido.

Un tercer ejemplo parte del en el mismo artículo 35 donde se indica que en el caso en que el trabajador o trabajadora se niegue a recibir la carta de despido, “[...] *la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad [...], lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido*”.

Este es el caso hipotético cuando hay entrega de carta al trabajador, pero el empleador alega que no quiso recibirla y dentro de los 10 días siguientes, que dice la norma, se entrega al Ministerio de Trabajo otra carta distinta en donde se amplían y modifican las causales de la primera carta entregada.

En este caso la carga de la prueba en cuanto a la entrega recae sobre el trabajador, quien tendría que probar que sí se le entregó una carta de despido anteriormente, la cual estaba basada en otras causales, en cuyo caso, el juez o jueza debe entonces enfocarse únicamente en la carta que recibió el trabajador.

2. Cuando no hay entrega de carta de despido:

El primer ejemplo es cuando el despido se hace de modo verbal. En esta situación hay que recordar que la norma estudiada tiene un contenido social, entonces se debe ver que, si bien es cierto, la hipótesis inicial del legislador fue reglar el despido como tal, muchas veces dependiendo de las latitudes esto no es lo usual y debido a las situaciones socio-económicas, no se despide por medio de una carta sino de modo verbal.

En este caso el juez o la jueza se encuentra frente a dos posibles decisiones, la primera que es de conformidad con el Código, específicamente el artículo 35, en la cual no abre el debate a la causal al no cumplir con la entrega física de la carta, tal y como está estipulado en la norma.

La segunda opción es permitir el contradictorio, en mi opinión, si bien es cierto la norma es de carácter social, el análisis no solo se debe partir desde la órbita del trabajador,

sino también del empleador, ya que hay casos donde se deben analizar las circunstancias en apego al artículo 10 del Código Civil, que indica que las normas se deben interpretar también en relación con el contexto, los antecedentes y la realidad social; de modo que se debe abrir la posibilidad del contradictorio. En cuanto a esta postura la Sala Segunda abre esta posibilidad, no obstante, con la reforma Procesal Laboral, la Sala solo va a recibir casos de mayor cuantía, y si el asunto es de menor cuantía lo va a revisar el Tribunal de Apelaciones y es este el que va a definir si hay despidos con carta o sin carta, de modo que aquí el Tribunal tendría que hacer una interpretación de la norma de acuerdo con su sentido histórico, sociológico y social.

Esto partiendo del pensamiento de que el despido que se realice con falta la calta de una carta de despido, es un despido radicalmente nulo, y siendo así, no podría alegar una causal. Por ello este punto es importante, ya que implica ver si la entrega de carta es esencial o no para el proceso. Con respecto al despido “radicalmente nulo”, esta hipótesis fue la que esbozó la Sala Constitucional en su Voto número 2170-93, de las diez horas doce minutos del veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y tres, al resolver un recurso de amparo en el que se exigía la certificación de la finalización de la relación laboral, con base en la regulación que anteriormente establecía el anterior numeral 35². En ese voto la Sala estableció, con fundamento en una interpretación conjunta de los numerales 56, 74 de la Constitución Política y 82 del Código de Trabajo, que constituía una obligación patronal el emitir el certificado a que hace referencia el artículo 35 para superar el desequilibrio procesal que conlleva la causal de despido en caso de contención entre la parte empleadora y la trabajadora. De tal forma que, al exigir la entrega del certificado, como un elemento que potencializa el debido proceso, se asegura al trabajador que el empleador no pueda alegar en el proceso judicial otra causal que la contenida en el certificado.

Como juez o jueza es necesario entender la problemática de que está administrando justicia, se puede implementar una norma de carácter social pero el acceso a la tutela judicial

² Esa norma establecía “A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente: a) La fecha de su entrada y de su salida; b) La clase de trabajo ejecutado; si el trabajador lo desea, el certificado determinará también; c) La manera como trabajó; y d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato...”. Vargas Chavarría, Eugenio. “Código de Trabajo”, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., pág. 26, San José, Costa Rica, octubre 2000.

Comentado [VRB1]: Cita sobre despido radicalmente nulo.

efectiva se debe analizar concretamente, ya que, a mi parecer, no debería ser una solución cerrada.

En la Reforma Procesal Laboral el debate fundamental se centra en la carta ya que este es un aspecto previo al inicio del proceso, como se puede observar en el artículo 495 inciso 4, que indica que la demanda debe contener *“los hechos y los antecedentes del caso, relacionados con el objeto del proceso, expuestos uno por uno, numerados y especificados”*. Es necesario destacar que habla de hechos y antecedentes, ya que una cosa es un hecho, que es una afirmación, y otra son los antecedentes, que son todos los aspectos vinculados con los hechos, pero son una narrativa de estos.

Asimismo, es necesario resaltar la relación con la materia civil en cuanto a los daños y perjuicios ya que el 495 inciso 5 indica que *“cuando se reclamen daños y perjuicios deberá concretarse el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación, la cual podrá hacerse de forma prudencial”*.

Con respecto a la contestación, el artículo 497 se refiere a esta la parte debe exponer con claridad si rechaza los hechos o si los admite con variantes o modificaciones y se deben ofrecer todas las pruebas que interesen a la parte, además de indicar el medio de recibir notificaciones; aquí no varía la situación con como se conoce actualmente. El 498 habla de la contrademanda que debe cumplir con las formalidades del artículo 495 en cuanto a la narrativa de los hechos.

Estos aspectos en cuanto a la carga de la prueba, la carta de despido y los hechos de la demanda, serán analizados posteriormente una vez que desarrollemos el tema de las audiencias y su relación con la prueba.

En el campo de las infracciones, el artículo 670 inciso 2 del texto de la reforma, se mantiene que la acusación deberá presentarse de forma escrita y contar con el requisito de una redacción detallada de los hechos, indicando el lugar, el día, la hora, el año, etcétera. No obstante, en cuanto la parte acusada se introduce una diferencia al proceso actual donde se citaba al imputado para que rindiera declaración indagatoria, ya que el artículo 672 inciso 2 de la norma estudiada prevé que, una vez que se plantee la acusación, se admite el proceso y

se intima al acusado a través de la acusación, donde se le indican los hechos imputados por los cuales se le procesa y el fundamento jurídico, de modo que es en audiencia en donde el demandado de forma oral debe exponer si acepta los hechos o no los acepta, ya que de acuerdo con el 673, se indica que en audiencia, una vez hecho el intento de conciliación, se le previene al acusado si acepta los cargos o si los rechaza.

Tal y como lo analicé en el anterior texto, donde desarrollo el tema de la verdad y sus distintas acepciones con el término prueba, en materia laboral con la reforma, también se vuelve a tocar el tema de la verdad material, porque el artículo 476 de la reforma señala que la actividad probatoria en el proceso laboral tiene como objetivo fundamental la búsqueda de la verdad con lo cual se vuelve a retomar lo que mencionamos anteriormente con respecto al desarrollo de la verdad material, porque ahora lo plantea como una obligación de la persona juzgadora.

IV. LA VERDAD MATERIAL EN LAS DISTINTAS ACEPCIONES DE LA PRUEBA EN LA REFORMA

Tal como lo analicé en el anterior texto de la Prueba en Material Laboral, existen distintas acepciones de la palabra prueba que es importante reseñar al encontrarnos ante un instituto similar en la reforma laboral como a continuación explicaré.

Alsina la conceptualiza partiendo del significado del verbo probar, como el ejercicio mental que se realiza al comparar los hechos afirmados por las partes con la prueba ofrecida para demostrar esas afirmaciones³. Asimismo, desde el punto de vista de la investigación científica, probar refiere al método por el cual se arriba a la verdad de algo incierto⁴.

³ Al respecto, Alsina afirma “[...] en su acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero en su significación corriente expresa una operación mental de comparación. Desde este punto de vista, la prueba judicial es la confrontación de la versión de cada parte con los medios producidos para abonarla [...]”. Alsina. *Ibíd.* p. 171.

⁴ Eduardo Couture indicaba que “[...] la prueba es en todo caso, una experiencia, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto[...]”. Couture, Eduardo. Citado por Ardón, 1999, p. 17.

Es común que, en la práctica procesal, se utilice el vocablo prueba para identificar la distinta gama de medios de prueba que ofrece un determinado ordenamiento procesal. Así, por ejemplo, se habla de “prueba pericial”, de “prueba testimonial” o de “prueba confesional”. También se vincula el término con “el deber de probar”, a pesar de que, en este caso, desde el punto de vista técnico-jurídico, es más apropiado hablar de “carga de la prueba”. Por último, también es utilizada para ilustrar el estado cognoscitivo al cual arriba el juzgador o la juzgadora, una vez valoradas las probanzas evacuadas en los autos⁵.

Ante tan distintas acepciones, lo prudente es seleccionar aquella o aquellas que reflejen mejor lo que debe conceptualizarse como prueba. Desde mi punto de vista, los medios probatorios no son prueba, sino herramientas para probar, en otras palabras, instrumentos mediante los cuales los jueces y las juezas captamos lo que se nos pretende acreditar⁶. Esta hipótesis va aparejada con la visión de la nueva normativa, ya que el artículo 479 establece los medios probatorios, indicando que son aquellos que sirven a la convicción del Tribunal, y amplía el espectro de esos medios probatorios ya que pese a que plasma una lista taxativa, dispone que dichos medios probatorios son todos los admisibles desde el punto de vista del derecho público y del derecho común, lo que en mi criterio implica una necesaria vinculación con los medios de prueba regulados en la materia procesal civil, término que equiparo al derecho común, y a los medios de prueba regulados en materia contencioso administrativa, aun así la norma concreta que particularmente que los medios de prueba puede ser:

1. declaración de parte,
2. declaración de testigos (testigos peritos),
3. declaración de funcionarios públicos,

⁵ Al respecto, Alsina cita una serie de conceptos brindados por diversos autores, de la siguiente forma: “[...] Para Mittermaier es “el conjunto de motivos productores de la certidumbre”; para Bonnier es “la conformidad entre nuestras ideas y los hechos constitutivos del mundo exterior”; Laurent dice que es “la demostración legal de la verdad de un hecho”; Domat la concibe como “aquello que persuade de una verdad al espíritu”; para Bentham “es un hecho supuesto o verdadero que se considera destinado a servir de causa de credibilidad para la inexistencia o existencia de otro hecho” [...]” Alsina, *Ibíd.* p. 172.

⁶ Parajeles Vindas, citando a Valentín Cortes Domínguez y Antonio María Lorca Navarrete, indica lo siguiente “Medios de prueba son los instrumentos que permiten al juez la apreciación sensible del objeto de prueba; si lo queremos decir de otra manera, son los instrumentos de que disponen las partes pertinentes para su defensa [...]”. Parajeles, *Ibíd.* p. 46.

4. dictámenes de peritos,
5. documentos e informes de funcionarios,
6. el reconocimiento judicial,
7. los medios científicos,
8. las reproducciones gráficas y sonoras,
9. y (desgraciadamente) se incluyó el tema de la confesión de parte, lo cual será un aspecto que analizaré concretamente al referirme a los medios de prueba.

También esta noción de carga de prueba se encuentra reflejada en la nueva normativa, debido a que el artículo 477 párrafo segundo, a diferencia de lo que sucede en otras legislaciones (materia civil), incorpora una definición del concepto de carga de prueba y establece que *“el concepto de carga debe entenderse como la obligación de la parte de ofrecer, allegar, o presentar la probanza en el momento procesal oportuno”*; ahora bien, en mi criterio, me parece que esa definición me lleva a otros planteamientos distintos de la carga porque si bien la carga yo la analizo con un aspecto de regla de juicio en donde el juez o la jueza determinan, de acuerdo a hipótesis concretas y situaciones dadas incluso por la norma, como veremos después, bajo qué criterios o aspectos la parte está en la obligación de probar pretensiones o afirmaciones.

Por el contrario cuando el 477 párrafo segundo, me da la opción de ofrecer o presentar, pienso que no habla del concepto de carga, sino de la situación de ofrecer la prueba y no verla más bien como una carga, que es un aspecto que se puede analizar en la valoración, porque muchas situaciones probatorias se resuelven a través de la carga para determinar soluciones; por ejemplo, el concluir admito o deniego la pretensión en virtud de que la carga de la prueba le correspondía a la parte actora y no lo hizo, ahí vemos la carga de la prueba en su función de regla de juicio, que es distinta al planteamiento que hace el artículo 477 en su párrafo segundo.

De previo a analizar las distintas concepciones acerca de la prueba, considero importante, realizar una vinculación entre la prueba con un instrumento de conocimiento racional y un modelo de fijación judicial de los hechos, lo cual procederé a desarrollar a continuación.

i. EL CONOCIMIENTO EMPÍRICO Y EL PROCESO JUDICIAL

En mi criterio la evolución de la prueba, con los conceptos antes citados, se puede estructurar desde distintas perspectivas⁷:

1. El conocimiento empírico y el proceso judicial:

a. La ordalía:

El autor Jairo Arias⁸ comenta que las invasiones bárbaras determinaron la caída del Imperio Romano de Occidente, en aquellos tiempos de conquista, los guerreros bárbaros llevaron consigo sus tradiciones y formas de organización, esto produjo una serie de cambios sociales, económicos y políticos en los territorios imperiales.

También destaca que, las prácticas jurídicas no fueron excepción, entre ellas “se encontraba un instrumento muy relevante, usado regularmente para resolver controversias de cualquier tipo: la ordalía.”⁹. Arias, recurriendo a citas doctrinarias, nos indica que la ordalía se puede entender, desde un sentido amplio, como “cualquier experimento gnoseológico-místico donde se halla postulado un orden oculto en el mundo diagnosticable mediante distintas vías¹⁰”. Dicho de otro modo, era un sistema probatorio en el continente europeo el cual contenía un misticismo que en palabras de Taruffo se basaba en:

Eran comúnmente llamados “juicios de Dios” pues se fundaban, como premisa, en la convicción de que Dios, debidamente invocado para asistir a las partes, determinaría directamente el resultado de la prueba, haciendo evidente la inocencia o la culpabilidad del sujeto que se sometía a ellas¹¹.

Esta actividad se convirtió en el sistema de prueba por excelencia en el continente europeo, su importancia llegó a este nivel debido a la incidencia de la conversión en la

⁷ Al respecto de la clasificación ver: Arias, Jairo. La exigencia de fundamentación de la valoración de la prueba. El esclarecimiento de una íntima convicción disfrazada. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio: Tesis de grado, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 2016.

⁸ Arias 2016, *Ibíd.*

⁹ Taruffo, 2010, *Ibíd.* p. 15

¹⁰ (Cordero, citado por Gascón-Abellán, 2004, p. 9). Cita Jairo.

¹¹ Taruffo, *Ibíd.* pp. 15-16

religión católica, por ello “*las cuestiones revestidas de tono religioso eran dotadas de la más alta autoridad*”¹², consecuentemente, estas prácticas se cargaron de un contenido mágico.

b. La llegada al empirismo: En palabras de Jairo Arias,

El desarrollo del pensamiento científico marca la llegada de la era moderna, con una forma secularizada de plantear los problemas teóricos, y sobre todo, sus soluciones, da inicio el racionalismo, y con ello, la constante inquietud por comprender el mundo y los fenómenos que en él acontecen¹³.

Esto implica cómo los filósofos de la época, empezaron con este movimiento que lo que implica es dejar de lado la especulación, propia de la ordalía, para encaminarse en un conocimiento más científico, más seguro.

En este punto destaca el autor Arias¹⁴ las ideas de John Locke, considerado el fundador del empirismo, que indica cómo todo nuestro conocimiento proviene de la experiencia.

Supongamos entonces que la mente está, según se dice, como un papel en blanco, limpio de cualquier impresión sin idea. ¿Cómo se hace de ellas? ¿De dónde obtiene el vasto acervo que la activa e ilimitada imaginación humana ha pintado en ella con una variedad casi infinita? ¿De dónde saca todos los materiales de la razón y el conocimiento? A todo esto respondo con una sola palabra: EXPERIENCIA. En ella se funda nuestro conocimiento, y de ella deriva en última instancia¹⁵.

Esto quiere decir que el conocimiento se puede llegar por medio de los sentidos con lo que se lleva a percepciones. No obstante, pese a que se acepte lo percible por medio de la observación, igual surge una problemática introducida por varios autores, de la inseguridad del conocimiento empírico debido a la falta de certeza con respecto a la determinación de la causalidad aunadas a las percepciones distintas que tienen los seres humanos¹⁶. Así, por ejemplo, no podemos concebir que la percepción de los hechos de parte de una persona adulta mayor, sea igual a la de una persona que cuenta con 15 años de edad, ya que sus experiencias

¹² Arias 2016, *Ibíd.*, p. 10.

¹³ Arias 2016, *Ibíd.*, p. 29.

¹⁴ (Locke, 1690, libro II, cap. I, sec 2, tomo I). Cita de jairo

¹⁵ *Ibíd.* P. 140.

¹⁶ Al respecto el autor Jairo Arias ahonda más en el tema. Arias 2016, *Ibíd.*

de vida, su forma de vivir, y hasta situaciones físicas, tales como su estatura, su grado de visión, etc, son distintas; lo mismo sucede con las personas juzgadoras ya que no se puede pretender que todos los jueces y todas las juezas tengan una misma percepción en torno a los hechos.

En razón de este problema y debido a consideraciones realizadas con respecto a varios autores, el autor Arias¹⁷ concluye que se debe ubicar en un contexto donde se pueda exigir en materia de conocimiento de los hechos, una actividad que sea racional, lo que quiere decir que, se deben dejar de lado las emociones y la intuición, y se empiece a buscar una racionalidad que brinde respuestas probables y no certezas absolutas.

Otra influencia doctrinaria que tiene incidencia en el pensamiento jurídico, con respecto a la determinación de los hechos es la llamada “epistemología”, como se puede observar en el caso de la ordalía, había una gran influencia religiosa en el derecho. Resabios de este pensamiento lo podemos ver por ejemplo en normativas más rígidas como la normativa civil, las cuales por un temor reverencial a la mentira y su relación directa con el pecado, limitaba la participación de los testigos en atención al hecho de que se le debía dar mayor credibilidad al documento frente a la versión de estos, y también limitar su admisión de acuerdo a parámetros de la cuantía del acto o negocio jurídico que se pretendía demostrar (artículo 351 y 353 de nuestro actual Código Procesal Civil)¹⁸.

Debido a este miedo a la prueba testimonial, que puede llevar a engaño al juez, surgen hipótesis fundamentadas en la teoría de la ilustración en las que se comienza a diferenciar los tipos de prueba para que así la persona juzgadora le pueda dar más peso a una con respecto a la otra, por ejemplo: la confesión y los documentos públicos como plena prueba, así como también el determinar que los documentos deben preferirse siempre en detrimento de la prueba testimonial (artículos 338, 351, 368 y 370 del actual Código Procesal Civil).

¹⁷ *Ibíd.* P. 20.

¹⁸ Tal situación en cuanto a la prueba testimonial, está siendo variada en la nueva normativa procesal civil que entrará en vigencia en octubre del año 2018, ya que en ella no se limita la admisión de testigos a aspectos relativos a la cuantía.

Otro cambio introducido con respecto a la prueba surgió con el modelo de valoración de la prueba, que pasó de un modelo de razonamiento deductivo, a uno inductivo, ya que cuando esta se empezó a analizar se hizo tendiente a encontrar probabilidades, más allá de una respuesta necesaria. En esta actividad, el juez y la jueza adquieren un papel más involucrado, lo que tenía como problema, que mucho dependía de la libre convicción de la persona juzgadora.

Frente a esta postura, muchos filósofos, han dado como respuesta el realismo jurídico, el cual implica que, frente a la rigidez propia de los procesos, surge como una manera de tomar en cuenta la realidad jurídica y la social que se distingue con los hechos; implica diferenciar el “ser” del “deber ser” dentro de los discursos jurídicos.

Todas estas posturas esbozadas anteriormente, sirven como modo de ubicar al lector sobre los temas que se pueden llegar a discutir una vez que se empieza a abordar en el próximo apartado la temática de la verdad en el proceso laboral.

ii. “LA VERDAD” EN EL PROCESO LABORAL

La “verdad” dentro del desarrollo de la función jurisdiccional y, en específico, en el ámbito privado, no siempre atiende a la acepción coloquial del término por lo que debe entenderse con reserva.

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2001), presenta varias acepciones de “verdad”:

Conformidad de las cosas con el concepto que de ellas forma la mente. Conformidad de lo que se dice con lo que se siente o piensa. Propiedad que tiene una cosa de mantenerse siempre la misma sin mutación alguna [...] realidad (existencia real de algo). Juicio o proposición que no se puede negar racionalmente. Cualidad de veraz. [...] ¹⁹.

Sin pretender entrar en el campo de la metafísica y, partiendo de las definiciones citadas, parece que la idea de verdad está relacionada con aquello que es real o cierto. Sin

¹⁹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Vol. Tomo II. Madrid: Espasa-Calpe S.A, 2001. p. 2286.

embargo, es iluso pensar que la persona juzgadora –ajena al conflicto y limitada en su actuación–, pueda llegar a establecer con absoluta certeza esa verdad.

El simple hecho de que sean las partes las que ofrecen las pruebas con la finalidad de convencer a la persona juzgadora de la “veracidad” de sus afirmaciones, ya indica mucho de la dificultad apuntada, pues evidentemente esto limita en gran medida, el papel que las partes pretenden asignarnos como personas capaces de descubrir ese tesoro al que se denomina la verdad real²⁰.

Sin embargo, hablar de la “verdad real” no indica nada y más bien surge la duda de qué se entiende por verdad, por ello se pueden discutir diversas teorías con respecto a la esta. En primer lugar, se pueden discutir la **teoría coherentista**²¹, que parten de la creencia de que la verdad está compuesta por relaciones de coherencia con un grupo de creencias. Funciona del siguiente modo:

Una cierta relación de coherencia se supone dada o definida entre las creencias, siendo esta relación simétrica y transitiva, de manera tal que el campo de coherencia forma un único grupo de coherencias que son llamadas “verdaderas”, mientras que las otras creencias son llamadas “falsas”²².

²⁰ “El uso del término verdad debe imponer un saludable respeto. Y no porque no exista la verdad ni existan verdades, ni porque se niegue apriorísticamente la posibilidad de conocer una y otra, sino simplemente, porque su conocimiento es arduo y porque en nuestra Administración de Justicia y en materia civil (por lo menos), no se exige la adquisición de una certeza o de un convencimiento de la verdad de los hechos beyond any reasonable doubt, “más allá de toda duda razonable”, expresiva formulación angloamericana que la literatura y el cine han popularizado. En este sentido, cabría admitir que se entiende por verdad, a los efectos de los procesos civiles ordinarios, “una tan alta probabilidad que excluya la aceptación de lo contrario” de lo tenido inicialmente por probable (Lent). En otros términos, será suficiente estar moralmente convencido de la verdad de un hecho o tener certeza, positiva o negativa, de la afirmación de un hecho [...]” (De la Oliva y Fernández 1997) p. 307.

“Tradicionalmente se han manejado dos concepciones en torno a la noción de prueba. Para la primera de ellas, que podemos denominar sustantiva o material, la prueba tiene como función demostrar la verdad de un hecho; para la segunda, titulada formal, la prueba tiende a la fijación de los hechos controvertidos. La concepción material partía de que el proceso debía descubrirse la verdad. Fácilmente se comprende que se trata de una aspiración demasiado ambiciosa, tanto filosófica como prácticamente, entre otras cosas porque ¿qué es la verdad? Esta dificultad insalvable y el hecho de que en el proceso civil tradicionalmente hayan existido medios para dar como probados hechos sin necesidad de que el juzgador hubiere de verificarlos, condujo a la distinción entre verdad material y formal, distinción claramente artificiosa pues la verdad sólo puede ser una”. MONTERO AROCA, Juan. *El proceso laboral*. Librería Bosch, Barcelona, 1982, p. 253. (Montero, El proceso laboral 1982)

²¹ Sobre este punto se puede consultar: Arias 2016, *Ibíd.*

²² (Guzmán, 2006, p. 44). Chequear bibliografía de Jairo.

De forma más sencilla, aplicando esta teoría en el campo jurídico, ese conjunto de enunciados, que hacen veraz o no una afirmación, derivan de aspectos meramente narrativos y es de los relatos que presentan las distintas personas intervinientes (partes, personas operadoras en derecho y testigos) y su coincidencia o no que se llega a construir historias basadas en la similitud de lo narrado.

De esta forma, se fundamenta el discurso en uno u otro sentido en una eventual coherencia entre las distintas versiones. La principal crítica de esta teoría, deriva de Michelle Taruffo²³ que mantiene la hipótesis que los abogados o las abogadas se encuentran totalmente parcializados hacia las partes que representan por lo que, a fin de prosperar una determinada tesis, es posible tergiversar la verdad.

Esta posición es también avalada por Gascón Abellán²⁴, quien sostiene que este juego de tesis y antítesis se dan dentro del marco de un proceso institucionalizado en el que la “verdad es institucionalizada” a través de la solución del caso dentro del expediente respectivo.

En segundo lugar, otra teoría sería **pragmatista** que relaciona la verdad con algo funcional, *“es la que funciona en la práctica; y la verdad es un sustantivo abstracto que se aplica a la serie de casos, actuales, previstos y deseados, que se ven confirmados en sus obras y en sus consecuencias²⁵”*.

Para esta corriente la verdad se vincula con el término utilidad en función de la decisión que se va a dictar en otras palabras simplemente se llega a elaborar una relación entre si la finalidad del proceso es responder a la satisfacción de un deseo lo que implica que la decisión de que algo sea verdadero o no, devendría de una arbitrariedad en función de lo decidido.

²³ (Taruffo, 2012, p. 28) chequear bibliografía de Jairo.

²⁴ (Gascón-Abellán, 2004, p. 55).

²⁵ (Dewey, citado por Gascón-Abellán, 2004, p. 60) de Jairo.

Esta última tesis es poco aplicable en el campo jurídico, pues realmente no está dirigida al conocimiento de los hechos, que es lo propio de la función jurisdiccional, sino más bien al aceptar ciertos conceptos jurídicos alejados de los hechos.

En tercer lugar, está **la teoría del consensualismo**, el cual es el resultado de un proceso de argumentación, ya que este debe ser racional y, por ende, fundado. No obstante, su significado *“no consiste en la circunstancia de que se alcance un consenso, sino en que todo momento y en todas partes, con tal que entremos en un discurso, pueda llegarse a un consenso en condiciones que permitan calificar ese consenso como consenso fundado”²⁶*.

El principal exponente de esta teoría es Habermas²⁷, esta teoría vincula la verdad con un consenso fundado para llegar a ese acuerdo. En mi criterio la hipótesis de Habermas parte de una situación de consenso que, aplicada a la función jurisdiccional, solo tendría implementación en la práctica de un órgano colegiado integrado por varias personas juzgadoras. Ello porque esa posibilidad de consenso parte de la premisa de que las distintas personas participantes potenciales en una decisión tengan la posibilidad de intervenir en un determinado discurso a través de argumentos y contra argumentos en igualdad de oportunidades que les permitan razonar y refutar las posiciones de los otros miembros del órgano colegiado.

Esta corriente también recibe críticas ya que no es posible verificar cuándo un consenso se encuentra debidamente fundado o no, sino que muchas veces el mismo depende de aspectos de empatía, manejo emocional, respeto intelectual y muchos otros aspectos provocados por la interacción de las personas que integran esos órganos colegiados.

Toda esta temática de la búsqueda de la verdad material y formal, se plantea también en la reforma laboral, ya que el artículo 476 establece que el objetivo fundamental del juez de trabajo es la búsqueda de esa verdad, pero extrañamente lo fija como un objetivo fundamental del proceso lo que lo haría pensar que es una obligación procesal del órgano jurisdiccional, pero más adelante la norma sitúa en una disyuntiva distinta, porque dice que

²⁶ (Habermas, citado por Gascón-Abellán, 2004, p. 62).

²⁷ (Habermas, citado por Guzmán, 2006, p. 57).

las partes por la buena fe deben, o sea, lo ve como una obligación procesal pero también como un comportamiento de buena fe de parte de los intervinientes en el proceso, lo cual dista muchas veces con un planteamiento correcto de lo que es el debate, ya que muchas veces el triunfo en el proceso se decanta por el tema probatorio y las partes evidentemente van a ofrecer prueba que favorezca sus afirmaciones o pretensiones y no van a ofrecer prueba que favorezca a la parte contraria, lo que llevaría un planteamiento casi moral desde la perspectiva del derecho o del litigio como instrumento del derecho, ya que la visión del contradictorio y del debate consiste muchas veces y sobre todo desde el punto de vista profesional se ve que el triunfo o pérdida de la demanda depende del actuar correcto o incorrecto de la persona profesional en derecho, por lo que evidentemente por las circunstancias la parte actora o demandada (y sobre todo en materia laboral, la empleadora) se verá ante la disyuntiva de no ofrecer prueba que favorezca a acoger pretensiones de la parte contraria.

Incluso en la actualidad autores como Ferrer-Beltrán citando a clásicos como Carnelutti, lanzan fuertes críticas a la separación entre los conceptos de verdad material y formal indicando que *“es fácil observar que la verdad no puede ser más que una, de forma que la verdad formal o jurídica o bien coincide con la verdad material, y no es más que verdad, o diverge de ella, y no es más que una no-verdad²⁸”*.

Taruffo, más actualmente, sostiene que gran parte de la doctrina ha catalogado como inaceptable esa distinción, afirmando que no hay fundamento en afirmar que la verdad obtenida en el proceso es diferente a la verdad Tout Court por el simple hecho de que ella se determina mediante reglas y límites y lo que puede servir para “excluir la posibilidad de obtener verdades absolutas”²⁹.

Nótese que el grado de conocimiento que el juez y la jueza adquieran de los hechos, depende mucho de las probanzas que ofrecen las partes. Al inicio de todo proceso, como es lógico suponer, las personas juzgadoras nos encontramos en un estado de desconocimiento

²⁸ (citado por Ferrer-Beltrán, 2005, p. 64). Jairo.

²⁹ Arias 2016, Ibíd. P.58.

total acerca de la veracidad o no de las pretensiones que indica la parte actora en su demanda, y de la resistencia que de ellas hace la contraria.

Debido al examen de los hechos frente a las pruebas ofrecidas y evacuadas, en nuestra mente se llega a plantear una serie de posibilidades acerca de la existencia de esos hechos, las cuales, posteriormente, nos permiten tener o no por demostradas las afirmaciones de las partes. Esto último ocurre cuando el resultado de las pruebas, hace probable o verosímil que los hechos hayan ocurrido tal y como ellas lo afirman³⁰.

La circunstancia de que el conocimiento judicial de la “verdad”, dependa de los hechos indicados por las partes y de las probanzas ofrecidas por ellas, nos motiva afirmar, sin lugar a dudas, que la prueba recabada en un proceso laboral no se dirige a demostrar la “verdad”³¹, sino, diría yo, una “verdad” aparente que finalmente se nos muestre o se nos permita ver o descubrir.

A pesar de lo anterior, no podemos obviar que un planteamiento ordenatorio la nueva disposición (artículo 476) llama al órgano jurisdiccional a poner todo su empeño y diligencia para la consecución de dicha búsqueda. A pesar de lo establecido en esas disposiciones, la actividad que podemos desplegar para descubrir esa verdad, es muy limitada.

³⁰ “Actor y demandado afirman los hechos que fundamentan sus pretensiones, pero cuando no hay conformidad sobre los mismos, el juez no puede tenerlos por existentes aun cuando tenga conocimiento personal de ellos por investigaciones practicadas con prescindencia de partes[...]. Puesto al examen del hecho frente a los medios aportados por las partes, surge la duda, que se funda en la probabilidad o verosimilitud de la existencia del hecho; se dice que un hecho es posible cuando está de acuerdo con las leyes físicas y naturales, de modo que faltando esa correlación el hecho es imposible y la duda desaparece. Por último, cuando la investigación revela que no hay uniformidad entre el hecho afirmado y los resultados obtenidos por aquélla, se llega a la verdad, que es así la conformidad entre una cosa y la idea que nos formado de ella [...]”. Alsina. *Ibíd.*, p.173.

³¹ “Aun sin referirnos a que los hechos afirmados por las dos partes han de ser tenidos como ciertos por el juzgador, esto es, reduciéndonos a los hechos controvertidos, la mera constatación de la existencia de límites legales a la libertad de actuación del juez ha de indicarnos, sin más, que la búsqueda de la verdad no puede ser la función de la prueba civil. Si los hechos controvertidos pueden ser sólo los afirmados por las partes, si los medios de prueba a practicar han de ser únicamente los propuestos por las partes y si todo se reduce a que mediante éstos se trata de verificar aquellos, no hace falta más para convencernos de que la verdad está fuera del alcance de la prueba procesal [...]”. Montero Aroca, Juan. p. 26. (Montero, La prueba en el proceso civil 1998)

VIII.-CONCLUSIONES

Después de este primer acercamiento, podemos arribar a las siguientes conclusiones:

1°) La reforma laboral nos coloca en una etapa previa al proceso para la construcción de los hechos, que se encuentra referida a la necesaria indicación en la carta de despido, que se le entrega a la persona trabajadora, del motivo y la necesaria descripción en forma puntual, detallada y clara de los hechos en que se funda el mismo. Esto conlleva a afirmar que ya la construcción histórica se ubica en una etapa previa al desarrollo jurisdiccional. Ahora bien, una visión tan restringida en cuanto a la necesaria entrega de la carta de despido como documento, nos lleva a situaciones, que en la práctica evidentemente se van a presentar, como que la carta sea ambigua, que se fundamente de forma distinta ante el ministerio de trabajo o que la parte empleadora efectúe un despido verbal motivado no solo por aspectos de su propia decisión sino muchas veces justificado en aspectos socio económicos, de cada región, lo que conllevará a que los jueces y juezas deban definir parámetros concretos para la aplicación de esta figura de la carta de despido.

2°) La prueba a lo largo del tiempo ha sufrido distintas evoluciones, a manera de ejemplo, desde el punto de vista de conocimiento mágico como un planteamiento de epistemología en la búsqueda de verdades “aparentes” materiales, formales que es importante reseñar a efecto de interpretar lo que la nueva normativa laboral nos señala en cuanto a la búsqueda de la verdad material, de parte de las personas juzgadoras y un comportamiento procesal de los y las intervinientes para esa búsqueda.

2°) Existen muchas definiciones doctrinales que relacionan los términos “prueba” y “verdad”, lo cual para algunos es erróneo, desde la perspectiva de autores tradicionales como Carnelutti y otros más actuales como lo es Taruffo. A pesar de que la nueva normativa señala que la función jurisdiccional debe estar dirigida a la búsqueda de la verdad material artículo 460, la función del juzgador y de la juzgadora es difícil para la consecución de ese fin en virtud de que la prueba es ofrecida por las partes para crear un estado de certeza en su mente, en relación con los hechos afirmados por ellas, lo que podríamos denominar “verdad procesal”. El concepto de prueba surge de toda actividad procesal desarrollada para generar

ese estado de certeza en las personas juzgadoras, el cual se produce a través de la valoración de los distintos medios de prueba.

Expuesto lo anterior, hemos visto cómo la nueva normativa intenta focalizar el problema de la prueba, bajo una dogmática más vinculada con la materia laboral, lo cual ya en sí constituye un avance porque nos lleva a un planteamiento de la prueba bajo una visión social propio de esta materia.

iii. LA PRUEBA PROCESAL Y LA VERDAD PROCESAL

Al respecto, la moderna doctrina procesal alemana denomina a este “estado de certeza” la “verdad procesal”. Dicha verdad –de acuerdo con la interpretación de la regla contemplada en el parágrafo 286 de la Ordenanza Procesal Civil–, se produce una vez que la persona que juzga se encuentra convencida de la verdad de los hechos controvertidos traídos a su conocimiento³².

Dicha ordenanza alemana se refleja en la nueva normativa laboral, ya que el artículo 481 establece en su primer párrafo que las pruebas se valoraran respecto al resultado del probatorio, de acuerdo a criterios (que para mí son mágicos lógicos), de la experiencia, la ciencia y el correcto entendimiento humano y las presunciones humanas o legales, pero también hace referencia a la necesaria fundamentación argumentativa al hacer referencia a que “debe expresarse los fundamentos facticos jurídicos y de equidad de las conclusiones y las razones por las cuales se le ha conferido menor o mayor valor a unos u otros” (481 código). También más adelante, dentro de esa misma norma, se establece la obligación de apreciar la prueba en forma armónica lo que se equipara terminológicamente en conjunto, pero con la salvedad de que se debe hacer una indicación concreta de los elementos particulares de prueba que sirven de apoyo a la decisión.

En consecuencia, es posible afirmar que la finalidad de la prueba en el proceso laboral, es crear un estado de certeza en la mente de la persona llamada a juzgar, en relación

Comentado [VRB2]: (citar a pedro Haba y a Minor libro de magia verbal)

³² Schellhammer, Kurt. “Zivilprozess”, C.F.Müller Verlag, 9.Auflage, Heidelberg, 2001, p. 240. En igual forma, Jauernig, Othmar. “Zivilprozessrecht”. C.H.Beck, München, 2000, p. 139 y Rosenberg, L., Schwab, K und Gottwald, P. “Zivilprozessrecht”. C.H. Beck, 15. Auflage, München, 1993, p. 638.

con los hechos afirmados por una parte o la contraria, lo que podríamos denominar “verdad procesal”.

CAPÍTULO 2 EL OBJETO DE LA PRUEBA EN LA REFORMA LABORAL

I.-INTRODUCCIÓN

En la anterior lectura analizamos cómo la prueba que se deriva de un proceso laboral, no va dirigida a la averiguación de la verdad real, sino que más bien su finalidad es crear un estado de certeza en la mente de la persona que juzga, en relación con los hechos afirmados por las partes.

En este segundo tema, dirigimos nuestro enfoque hacia el objeto de la prueba, para determinar cuáles circunstancias deben ser acreditadas para llegar a convencer a la persona juzgadora de las afirmaciones que plantean las partes en el proceso.

II.- LA RELACIÓN ENTRE LOS HECHOS Y EL OBJETO DE LA PRUEBA

Poner introducción de libro de historia.

Comentado [VRB3]: Introducción libro de historia.

En una anterior oportunidad hice referencia al tema del objeto de la prueba desde el punto de vista de los hechos como objeto de prueba, la costumbre, y el derecho extranjero, porque en su momento eran aspectos que resultaban esenciales para focalizar el problema del en materia laboral, lo cual era explicado a nivel doctrinario bajo esas tres perspectivas. Sin embargo, la nueva reforma nos lleva a todo un planteamiento distinto en cuanto al problema de la prueba, siempre parten de la premisa que dicho objeto radica en las situaciones que tienen que ser acreditadas ante la persona juzgadora, bajo esta perspectiva el artículo 480 del proyecto parte de una concepción negativa de lo que requiere acreditarse o no en un proceso laboral, ya que su redacción comienza indicando lo que no requiere probarse en esta materia.

III. LA NORMAS DE DERECHO INTERNACIONAL INTERNO

En este sentido la norma establece que no requiere prueba las normas de derecho internacional o interno debidamente publicadas. Por norma internacional o derecho internacional, me parece que este artículo parte de la visión de convenios, tratados internacionales, ratificados por Costa Rica, que la es la premisa de la cual deriva el artículo primero del código civil.

No obstante, a esa premisa inicial también tenemos que agregar las distintas acepciones que la misma sala constitucional y la Corte Interamericana de Derechos humanos ha establecido de acuerdo con el control de convencionalidad, ya que, en materia de instrumentos internacionales, no solo aquellos que han sido ratificados y publicados en Costa Rica forman parte de la legislación que se puede incorporar con un mecanismo para solucionar conflictos en esta materia. En este sentido la sala constitucional ha indicado que forma parte también del ordenamiento jurídico costarricense, aquellas normas de derecho internacional que potencializan los derechos fundamentales consagrados en la constitución política, esto implica, en mi criterio, que es perfectamente factible que el juez o jueza de trabajo pueda aplicar normativa internacional no ratificada por Costa Rica siempre y cuando dicha normativa potencialice algún derecho fundamental constituido dentro de la Carta Magna como por ejemplo es el derecho al salario, trabajo, seguridad social, etcétera.

Todo esto es importante entenderlo porque quizás con una visión restringida se podría pensar que únicamente los tratados ratificados y publicados integran el ordenamiento jurídico costarricense laboral, lo cual es incorrecto por lo anteriormente expuesto.

Votos 3 nuevos de la Sala Constitucional y 3 de la Corte. Comentarlas.

Otra situación se presenta desde el punto de vista de la acreditación del derecho extranjero, que es un aspecto, que, a mi parecer, la legislación propuesta dejó de lado. Ahora bien, podríamos partir de la premisa de que el artículo 480 parte del presupuesto de que “el juez conoce del derecho”, lo que para la norma implica conocimiento del derecho internacional y del derecho interno, pero nos lleva a la problemática de qué sucedería en el caso en que la parte alegue derechos adquiridos con base a una legislación extranjera. Aquí

Comentado [VRB4]: (análisis votos de tesis de Juan Diego). (tesis de control de convencionalidad, Juan Diego),

también es evidente que el principio de que “el juez o la jueza conoce el derecho” no es aplicable, puesto que los juzgadores y las juzgadas no están obligados a conocer las disposiciones existentes en otro país³³, y este es un supuesto que el artículo 480 no analiza.

En un texto anterior cité como ejemplo el caso hipotético de Ana, que en realidad hace referencia al voto 1998-297 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia³⁴, del cual tuve conocimiento cuando fungía como letrado del magistrado Van Der Laat, en dicho caso, tal y como se explicó en su oportunidad, se trataba de una persona que laboraba en Costa Rica por un Banco panameño como auditora en la sucursal ubicada en Miami. En el clausulado del contrato se estableció que la interpretación y la ejecución debían efectuarse de acuerdo con la legislación del estado de Florida. Después de diez años de laborar, se le comunicó a Ana que iba a ser despedida por una reorganización de personal. Ante esto, ella formuló una demanda ante los Tribunales costarricenses, en la cual adujo que le correspondían los derechos laborales devenidos de la aplicación de nuestra legislación nacional.

La parte accionada argumentó que los Tribunales costarricenses no eran competentes para conocer esta pretensión, aunado a que es aplicable la legislación del Estado de Florida, la cual no otorga ningún tipo de indemnización cuando existe voluntad unilateral del empleador para dar por finalizada la relación. Es evidente que, en este caso, al juzgador o a la juzgada no se le puede exigir un conocimiento específico de la legislación extranjera, por lo que le corresponde a la parte interesada, acreditar su autenticidad y vigencia.

En el citado voto, los magistrados Fernández Silva, Muñoz Quesada y la magistrada Villanueva Monge, determinaron que la legislación nacional debía amparar a la parte actora, puesto que el contrato había sido pactado en Costa Rica. En cambio, los magistrados Van der

³³ “El fundamento legal o alegación normativa no hay que probarla, ello en virtud del principio universal denominado “iura novit curia”, que significa que el juez conoce el derecho. Sin embargo, dado que, por razones fundamentalmente operativas y de comodidad, ese principio solo opera respecto a las normas de derecho escrito, interno y general, será necesario probar en determinadas ocasiones alegaciones normativas que no entran dentro de esas coordenadas generales. En razón de lo anteriormente dicho habrá que probar en el proceso la existencia y vigencia de las normas jurídicas extranjeras y consuetudinarias que se aleguen como fundamento de derecho”. Parajeles, La prueba en materia civil 1998, Ibíd. p. 23.

³⁴ Voto número 297 a las diez horas del cuatro de diciembre de mil novecientos noventa y ocho de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Laat Echeverría y Rojas Sánchez, concluyeron que los Tribunales costarricenses no eran competentes para conocer esta demanda, dado que el contrato se había ejecutado en otro país y las partes se habían sometido a la legislación de uno de los estados de esa nación.

Posteriormente en ese voto, se dictó el número 2010-819 de las catorce horas cuarenta minutos del diez de junio del dos mil diez de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el proceso³⁵ de TJF contra CDAM S.A y DMFPC en el que el primero, prestaba servicios tanto en Costa Rica como en otras regiones del mundo, por ejemplo, laboró en Filipinas, luego en Costa Rica, después en Guatemala, entre otros países; en ese pronunciamiento, la Sala hizo mención de un voto anterior, el número 1995-247³⁶ en el que se diferenciaba entre competencia judicial y competencia legislativa, la primera se refiere a la competencia de un juez o jueza costarricense para conocer de un proceso de esta naturaleza internacional y la segunda, está referida a ley aplicable en cuanto a la forma o fondo de una relación jurídica de esa naturaleza. Asimismo, se citó el voto 2006-577 de la misma Sala³⁷.

Tal y como sucedió en el anterior caso, el Código Bustamante, no constituía una norma de aplicación única, puesto que el autor había laborado en Filipinas y Camerún, por lo que la Sala se decantó por aplicar el artículo 427 inciso f del anterior Código de Trabajo, para después concluir que el contrato o había sido acordado en Costa Rica por remisión se aplicó el artículo 46 del Código Procesal Civil para decidir determinar que por un aspecto de competencia internacional, al tratarse de una situación en la que la parte demandada tenía su domicilio en Costa Rica.

Ya con respecto al derecho sustantivo, se estableció que en el derecho laboral, rige el principio de territorialidad de la ley, de modo que la legislación costarricense no se debería aplicar al trabajo efectuado por el actor fuera del país y, como ya se mencionó, tampoco aplicaba el Código Bustamante, para resolver el caso se aplicó la reglamentación interna propia de la compañía donde laboraba y siendo que la filial con quien mantenía mayor

³⁵ Voto número 819 de las catorce horas cuarenta minutos del diez de junio de dos mil diez de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

³⁶ Voto número 247 de las diez horas del once de agosto de mil novecientos noventa y cinco de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

³⁷ Voto número 577 de las diez horas veinte minutos del treinta de junio de dos mil seis de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

relación era la costarricense, por cuanto esta cancelaba los salarios, permite a esta legislación ser aplicada en los extremos pedidos.

Ya comentando ambos votos, vemos cómo el tema de la aplicación sustantiva de la normativa extranjera, ha sido un punto de difícil aplicación por parte de los tribunales costarricenses por un problema quizás incluso de prueba de derecho extranjero y planteamiento de pretensiones con base a ese derecho ya que si en el caso concreto la parte actora hubiera pedido la aplicación de la legislación Filipina y de Camerún más favorable, los órganos jurisdiccionales hubieran tenido la problemática de aplicar la legislación más beneficiosa en detrimento de la legislación costarricense, que únicamente se aplicó por un criterio de tiempo, al ser esta el período donde más se había desarrollado la relación. En un mundo flexibilizado se tiene que acreditar a esa legislación extranjera.

IV. LA SITUACIÓN DE LAS NORMAS CONVENCIONALES Y LA REGLAMENTACIÓN INTERNA DENTRO DEL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL:

Siempre dentro del marco de las normas escritas internas, el 480 nos ofrece la posibilidad de ofrecer prueba para fundamentar la existencia de una norma convencional o de una reglamentación interna de la parte empleadora o accionada. En principio el mismo 480 dispone que la existencia de esa norma convencional o reglamentaria interna, debe demostrarse por la parte que la hace valer; esto nos ofrece una primera posibilidad ya que en el caso de tratarse de una convención colectiva, puede darse la hipótesis de que sea la propia parte actora la que acredite la existencia de la norma convencional de la cual pretende derivar pretensiones, dicha existencia se podría acreditar desde el propio planteamiento de la demanda aportando la correspondiente convención y aunque la norma no ofrece ese supuesto, también podría solicitarse que se expida comunicación al ministerio de trabajo y de seguridad social para que se certifique la existencia y vigencia de la norma convencional dado que corresponde a dicho ministerio tener esa información en cuanto a las convenciones colectivas. También la norma ofrece otra posibilidad distinta ya que el mismo 480 establece que a solicitud de la parte interesada, es factible prevenir a la empleadora que una vez notificado el traslado de la demanda aporte un ejemplar de la respectiva normativa, este

supuesto en mi criterio tendría poca aplicación en materia de convenciones colectivas, por la situación ya apuntada con respecto al ministerio de trabajo y seguridad social, ya que sería más fácil acreditar la existencia de la convención y su vigencia a través de la comunicación respectiva al ministerio de trabajo y seguridad social. No obstante, sí tendría plena aplicación tratándose de circulares, normativa interna o reglamentación que sean de más fácil obtención para la parte empleadora porque ahí se resulta eficaz la prevención de aportar esa documentación hecha en el traslado de la demanda.

Ahora bien, la norma en comentario también deriva una sanción procesal que tiene efectos probatorios ya que parte de la premisa, de que el incumplimiento de esa prevención de aportar la normativa interna de parte del empleador, se valora como un acto de lealtad procesal lo que da la posibilidad al juez y a la jueza de trabajo de reputar esa norma o disposición como existente en los términos y fundamentos en los que fue invocada por la parte demandante. Nótese que el mismo numeral 480 utiliza el verbo podrá reputarse como existente por lo que no puede dejarse de lado que es una potestad discrecional del juez o jueza el tener por acreditada esa existencia, lo que implica que no necesariamente el incumplimiento de la prevención genera de por sí la presunción de veracidad de las afirmaciones derivada de la norma que no se aportó.

Ahora bien, la oración “incumplimiento de la prevención” amerita ser explicada. A mi forma de ver la situación, dicho incumplimiento debe interpretarse de la siguiente forma: por ejemplo, si se indica que el reglamento interno está a disposición de la parte patronal y si le hace la prevención a dicha parte y esta incumple la prevención del órgano jurisdiccional, es donde procede el apreciar esto como una violación al principio de buena fe procesal, y tener por acreditado el hecho. No obstante, esta tesis no podría aplicarse en los casos en que la falta de presentación del documento la justifique la parte empleadora en la inexistencia de la norma interna porque en esos supuestos no tendríamos un incumplimiento sino una hipótesis de defensa que conllevaría a que la parte actora tendría que demostrar la existencia de la norma interna ya que de lo contrario sería sancionar a la parte patronal por la no presentación de una norma que se aduce como inexistente.

V. LA PRUEBA TRASLADADA

Sin hacer una referencia muy clara a ese concepto, que engloba la posibilidad de trasladar la prueba ofrecida o practicada en un proceso a otro proceso, el segundo párrafo del 480 establece esa posibilidad ya que dispone que las pruebas practicadas o evacuadas válidamente en un proceso pueden incorporarse en otro sin necesidad de ratificación cuando a criterio del tribunal sea imposible o innecesario repetirlas. Nuevamente aquí vale la pena rescatar que se trata de una potestad discrecional del órgano jurisdiccional ya que perfectamente es factible que las personas juzgadoras consideren necesario practicar esa prueba y no aplicar el supuesto previsto por la norma, ya en cuanto específicamente el tema de los testigos, la norma hace referencia a esa ratificación ya que establece que la ratificación solo procede cuando en el proceso anterior no han intervenido las mismas partes, en cuyo caso estas podrán hacer las preguntas que estimen necesarias en el acto de ratificación.

Conviene hacer una explicación de esas normas. Primero, en no haber intervenido en el proceso de las mismas partes, yo lo interpreto como la circunstancia que se deriva de que en el anterior proceso no intervino un litis consorte necesario que fue integrado en etapas posteriores; segundo, podría pensarse en supuestos en donde la sentencia fue anulada y se integraron nuevas partes al proceso por lo que al no haber intervenido en la audiencia respectiva de recepción de prueba testimonial, a pesar de la ratificación de la declaración por parte de la persona testigo, perfectamente esa parte no interviniente podría repreguntar al mismo en torno a su declaración ratificada. Ahora bien, yo voy más allá yo aprecio que si de las respuestas a estas preguntas surgen hechos nuevos que no formulaban parte de la declaración inicial ratificada, entonces ya no solo la parte interviniente será la que puede repreguntar, sino también todas las partes del proceso ya que se refiere a elementos probatorios introducidos por la vía de la repregunta, este aspecto también será desarrollado más adelante cuando analicemos más concretamente la prueba testimonial.

También la norma en cuestión hace referencia a que en materia de régimen de empleo público o bien en aquellos procesos en los que se utilice como medio probatorio un expediente administrativo, resulta posible también incorporar dicho expediente al proceso jurisdiccional, siempre y cuando se interponga por la misma causa y por ende se le debe de

tener como prueba junto con los elementos de convicción incorporados en ese expediente administrativo. Este supuesto ocurre muchas veces en la práctica cuando en el proceso disciplinario administrativo sea recibida prueba testimonial y el expediente como tal se ofrece como medio de prueba. Bajo esta perspectiva no hay ningún fundamento para ordenar ratificación de parte los testigos de lo declarado en sede administrativa, hipótesis que tal y como lo analicé en mi texto anterior de la prueba fue una variable de lo que en su momento había resuelto la sala segunda en este tipo de situaciones en donde con anterioridad se citaba a los testigos para que rindieran nuevamente la prueba a pesar de que ya habían declarado en sede administrativa.

Merece aclaración también el concepto de “parte” ya que en mi criterio se refiere a más que todo no al cambio de abogado o abogada, en defensa del interés de su cliente, sino más bien a la intervención de una parte que no ha actuado en el proceso anterior ya que la a postre podría incorrectamente pensar que si alguna de las partes cambió de representación profesional, ese nuevo abogado o abogada directora, podría gestionar una nueva audiencia para recepción de prueba dado que no estuvo presente en la misma lo que es erróneo.

VI. HECHOS NOTORIOS

Otro parámetro para denegar prueba de acuerdo al 480 de la reforma, lo constituyen los llamados hechos notorios. Vale la pena destacar que ese concepto es esbozado tanto en el artículo 316 del actual Código Procesal Civil, así como en el artículo 41.3 del nuevo código procesal civil.

La “notoriedad” es una condición que la persona juzgadora le otorga a un hecho, en virtud de su propio conocimiento del mismo y por lo que considera innecesario recibir prueba sobre él³⁸.

³⁸ “La notoriedad es la cualidad que el tribunal atribuye a un hecho en razón de su general conocimiento como positiva o negativamente cierto y por lo cual considera innecesaria toda prueba sobre ese hecho. Es una definición en el mismo sentido de la que ofrece el citado Stein sobre los hechos notorios: “hechos tan generalizadamente percibidos o divulgados sin refutación con una generalidad tal, que un hombre razonable y con experiencia de la vida puede declararse tan convencido de ellos como el juez en el proceso mediante la práctica de la prueba”. De la Oliva y Fernández 1997, *Ibíd.* p. 313.

La notoriedad no es sinónimo de generalidad, puesto que un hecho puede ser conocido para un grupo de personas y totalmente desconocido para otros. Un hecho notorio es aquel que es de conocimiento normal de un grupo de personas de un determinado lugar, en una época específica, que precisamente coincide con el momento en que el juez o la jueza admite la prueba o bien cuando dictan el fallo³⁹.

Un ejemplo de esto puede ser la circunstancia de que, en Costa Rica, el 8 de diciembre se les concede asueto a los funcionarios y las funcionarias del Poder Judicial, debido a que se celebra el día de las personas que laboran para dicha institución. Este hecho no es de conocimiento de la generalidad, sino que es conocido a lo sumo por los servidores y las servidoras judiciales y las personas profesionales en derecho. En consecuencia, constituye un hecho notorio que no requiere ser demostrado ante el juzgador o la juzgadora.

El aspecto en torno a que el término notoriedad está sometido a un cierto grado de incerteza, es analizado también por el autor Jeremías Benthán⁴⁰, quien incluso llega a cuestionarse ¿cuál es la línea divisoria entre un hecho suficientemente notorio y aquél que no lo es? Porque lo que es notorio a los ojos de alguno o alguna, ¿lo será también a los ojos de otros u otras? Bajo la perspectiva de ese autor, la palabra notoriedad en materia judicial, es expresamente sospechosa por lo que muchas veces se utiliza con un pretexto cuando no hay prueba o cuando la misma se hace de difícil obtención; en conclusión, la calificación de hechos notorios o no, es un elemento de mera discrecionalidad y dependerá de la persona juzgadora el justificar por qué deniega prueba fundada en esa circunstancia.

El primer párrafo del artículo 480 no hace referencia a los hechos evidentes, como sí lo hace el actual 316 del Código Procesal civil y el 41.3 de la Reforma del Código Procesal Civil, sin embargo, considero importante definir ese parámetro de admisibilidad o rechazo de prueba, sobre todo bajo la interpretación que en mi criterio se debe hacer del artículo 428 de la reforma laboral, que permite la aplicación analógica.

³⁹ Consultar en este sentido al Olman Arguedas en *La crisis de la motivación*, lectura compilada por Ardón, *Ibíd.* p. 49.

⁴⁰ Benthán, Jeremías. *Tratado de las pruebas judiciales*. Granada: Comares, CL, 2001.

El concepto de hecho evidente se vincula con una situación que, de acuerdo con la lógica y la experiencia, no podría ser de otro modo⁴¹.

Arguedas Salazar nos señala el siguiente ejemplo:

Si un automóvil corre a 120 km. Por hora, en el estado actual de las cosas, es imposible pensar siquiera que dicho vehículo yendo a esa velocidad pudiera frenar en un espacio de dos metros. Pero, pudiera suceder que en el futuro sí pudiera ocurrir eso. Entonces, actualmente no es necesario demostrar la imposibilidad de que ese vehículo frene en un espacio de terreno tan pequeño; ello es un hecho evidente [...]⁴².

La condición de un hecho evidente puede variar de acuerdo con las situaciones de tiempo y lugar. Hace cincuenta años era inconcebible pensar que una persona podría realizar compras en otro país, con tan solo sentarse frente a la pantalla de un computador, lo cual hoy en día, es producto de la realidad cotidiana. Igualmente, a principios del siglo XX, era evidente que, en un mismo día, no se podía viajar de Costa Rica a Panamá. En la actualidad, la distancia entre ambos países se redujo debido al avance de los medios de transporte.

Por tanto, en virtud de que la ciencia y la técnica se desarrollan día con día, es posible que lo que parece evidente, no lo es. De esta manera, tendrá que ser valorado con sumo cuidado para no dejar de admitir prueba importante.

Algunos autores asimilan el “hecho evidente” con “los hechos que normalmente se producen en la realidad”. Así, los hechos contrarios a la realidad cotidiana sí requieren ser acreditados⁴³.

⁴¹ En relación con los hechos evidentes, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia ha indicado: “*es obvio, es un hecho evidente que la muerte de la esposa y madre, causa daño moral y material, con lo que está demostrada la existencia de daños y perjuicios [...]*”. Voto número 95, de las trece horas, cuarenta y cinco minutos del dieciséis de marzo de mil novecientos noventa de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia.

⁴² Ardón. *Ibíd.* p. 50.

⁴³ “*Entonces, los hechos que se producen en condiciones normales, esto es, los hechos que normalmente se producen con generalidad, no son objeto de prueba. Los hechos contrarios a los normales sí lo son; así quien afirme que la luz diurna dificulta la visibilidad y que en la noche se le facilita, o que una casa nueva y con buena construcción está amenazando con derrumbarse, o que el consentimiento se obtuvo mediante dolor, violencia o error, son hechos que por no darse normalmente en la sociedad sí deben ser demostrados [...]*”. Ardón citando a Olman Arguedas *Ibíd.* p. 51.

VII. LOS HECHOS AMPARADOS POR UNA PRESUNCIÓN

El tema de las presunciones nos ofrece un aspecto que conviene analizar, las presunciones y los indicios constituyen un medio de prueba en la actualidad, por disposición expresa del 318 del Código Procesal Civil, lo que conllevaría a pensar que lo mismo sucede en la materia laboral, sin embargo, ello no es así ya que el numeral 479 eliminó la presunción y los indicios como un medio de prueba, lo que conllevaría que también por aplicación del artículo 428 de la reforma laboral, se podría aplicar analógicamente lo establecido por los artículos 316, 414 y 417 del actual Código Procesal Civil que regulan esa figura. Sin embargo, esta situación no siempre va a ser así ya que en octubre del 2018, al entrar en vigencia la reforma del Código Procesal Civil, los medios de prueba señalados por el numeral 41.2 también eliminan a las presunciones y los indicios como medio de prueba, lo que nos llevaría a plantearnos la hipótesis de que qué sucedería en los supuestos en que se pide denegar prueba que busca acreditar una presunción cuando ni tan siquiera se define normativamente esa figura, en otras palabras, a pesar de que existan disposiciones sujetas a presunciones (por ejemplo art. 18 del Código de Trabajo) y que el 480 deniega prueba para acreditar presunciones, se produce la problemática de que la legislación no define esa figura ni la estipula como un medio de prueba, por ende, merece hacer una referencia especial a lo que debemos entender por presunciones.

Sin embargo, en virtud de que el actual 316, 41.3 del actual código procesal civil y el 480 de la reforma el código de trabajo rechaza prueba sobre hechos amparados en una presunción, considero que, en esta etapa del texto, debemos analizar detenidamente esas normas.

Existen casos donde no es posible obtener prueba directa de los hechos. Esto sucede, por ejemplo, cuando no existen personas que declaren o también ante la inexistencia de prueba documental que demuestran fehacientemente lo que se pretenda acreditar. Ante esta situación, el juzgador y la juzgadora deben recurrir a cierto tipo de razonamiento con la

finalidad de reconstruir los hechos. La presunción es la labor racional de la persona juzgadora, la cual surge a partir de un hecho introducido al proceso⁴⁴.

La sola circunstancia de que el Poder Legislativo haya hecho referencia a que el juzgador o la juzgadora debe denegar la prueba sobre los “*hechos amparados por una presunción*”, conlleva por sí solo un gran debate, desde el punto de vista doctrinal⁴⁵, porque a través de la evacuación de la prueba, pueden fijarse como ciertos los hechos que dan base para el surgimiento de una presunción.

Independientemente de lo anterior, procedamos a definir los distintos tipos de presunciones. La actual normativa civil divide entre legales y humanas. Las primeras son aquellas donde la ley establece la veracidad de un hecho⁴⁶, a partir de la existencia de otros hechos que le sirven como base. En otras palabras, la presunción legal constituye un mandato legislativo, mediante el cual se ordena tener por demostrado un hecho, siempre que el hecho “indicador” o base se compruebe⁴⁷.

Por tanto, nuestra legislación establece que quien invoca este tipo de presunción, se encuentra eximido de demostrar el hecho presunto (artículo 414 del Código Procesal Civil vigente). Pero sí debe acreditar siempre la existencia de los hechos que sirven de fundamento al hecho presunto (párrafo 2° del artículo 414 *ibíd.*). Al incorporar este tipo de presunciones en una norma jurídica, la Asamblea Legislativa toma en cuenta algunos hechos que, de acuerdo con una máxima de la experiencia, se derivan ciertos efectos⁴⁸. Citemos unos ejemplos a fin de aclarar este punto.

⁴⁴ “*El mecanismo de la presunción supone una labor deductiva...a partir de un hecho, previamente introducido en el proceso [...]*”. De La Oliva; Fernández. *Ibíd.* p. 395.

⁴⁵ “*Las presunciones se presentan también, por numerosos juristas, como un caso de innecesariedad o dispensa de prueba. Se sostiene que, junto a los hechos admitidos y a los hechos notorios, han de alinearse, como exentos de prueba, los hechos presuntos. Ya sabemos que tal tratamiento es, además de teóricamente erróneo, imposible en la realidad, pues sólo tras la prueba y su valoración pueden, de ordinario, fijarse como ciertos unos hechos en virtud de presunciones [...]*” *Ibíd.* p. 309.

⁴⁶ Al respecto, el Doctor Olman Arguedas Salazar indica “[...] cuando la ley dispone la verdad de un hecho, estamos en presencia de una presunción [...]”. Arguedas, Olman. *La crisis de la motivación*, lectura compilada por Ardón, *Ibíd.* p. 49

⁴⁷ Alsina, *Ibíd.* p. 532.

⁴⁸ Alsina. *Ibíd.* p. 532.

El artículo 18, párrafo 2° del Código de Trabajo establece que se presume la existencia del contrato de trabajo entre la persona trabajadora que presta sus servicios y aquella que los recibe. Para que surja esa presunción, es necesario demostrar la existencia de una prestación personal de servicios a favor de la parte empleadora. Si se demuestra ese hecho, se da una presunción legal, como lo es que existe una relación entre la persona que presta su servicio y aquel que lo recibe, por lo que no se requiere demostrar ese hecho presunto.

El artículo 3 *ibíd.* También establece un ejemplo de presunción, al indicar que deben ser considerados como parte patronal y no como personas intermediarias, los que se encarguen, por contrato, de ejecutar trabajos con capitales propios. Aquí se trata de una máxima de la experiencia, pues evidentemente quien contrata personas para ejecutar un trabajo y les paga de su propio peculio, es considerado como parte empleadora, diferente de aquella persona que cancela el salario de los trabajadores o las trabajadoras, con base en los adelantos que percibe de la persona que lo contrató para la ejecución de la obra.

Otras veces el Poder Legislativo no fundamenta el establecimiento de presunciones en una máxima de la experiencia, sino más bien en una ficción jurídica, por ejemplo, la norma que establece que, en caso de riesgos profesionales, se presume que la parte empleadora o su representante tenían conocimiento directo del accidente (artículo 543 del Código de Trabajo). Ver si los artículos siguen siendo los mismos.

Las presunciones legales se dividen en absolutas *–iuris et de iure–* y relativas *–iuris tantum*. Las primeras son presunciones que no admiten prueba en contrario y son aquellas en virtud de las cuales, la ley anula ciertos actos o acuerda una excepción de fondo (artículo 415 *ibídem*). Por el contrario, las relativas son las que, en principio, pueden ser combatidas mediante todo medio de prueba que las refute (artículo 416 *ibídem*). Estas presunciones serán objeto de estudio a lo largo de este texto.

Por otra parte, el artículo 417 regula lo concerniente a las presunciones humanas. Estas solo sirven como prueba, si son consecuencia directa, precisa y deducida de un hecho comprobado. La Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que este tipo de presunción “[...] *es el resultado del ejercicio de la discrecionalidad otorgada al juzgador para*

apreciar la prueba, derivando entonces la presunción de otros hechos que se han tenido por ciertos"⁴⁹.

De acuerdo con lo anterior, los hechos base en que se fundamenta una presunción humana, siempre deben ser acreditados.

En conclusión, cuando los artículos 316 del Código Procesal Civil, 41.3 de la Reforma procesal civil y el 480 de la reforma laboral, establecen que se deben denegar las pruebas ofrecidas para acreditar hechos amparados por una presunción, constituye una disposición que se aplica solamente en cuanto a las presunciones legales y no a las humanas. En este caso, evidentemente, a raíz de la valoración de la prueba y de los hechos tenidos como ciertos, el juzgador o juzgadora puede extraer este tipo de presunciones.

VIII.-CONCLUSIONES

1°) En principio, las afirmaciones de los hechos realizados por las partes del proceso, constituyen el objeto de la prueba.

2°) Los hechos son acontecimientos y circunstancias concretas determinadas en el espacio y en el tiempo, pasados y presentes, del mundo exterior y de la vida anímica humana que el derecho objetivo ha convertido en presupuesto de un efecto jurídico.

3°) El derecho extranjero también puede ser objeto de prueba, puesto que, en cuanto a su existencia y vigencia, no se aplica el principio de que "*el juez o la jueza conoce el derecho*".

4°) Otros parámetros para denegar la admisión de prueba, son los hechos notorios, y los amparados en una presunción de acuerdo al 480 de la reforma laboral.

⁴⁹ Voto número 848-F, de las catorce horas cuarenta y cinco minutos del treinta y uno de octubre de dos mil uno de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia.

CAPÍTULO 3 GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA: LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRUEBA

I.-INTRODUCCIÓN

En la anterior lectura analizamos cuáles situaciones pueden ser objeto de prueba en un proceso.

En esta oportunidad, nos centraremos al tema de los principios procesales, en materia probatoria introducidos por la nueva reforma, ya que esos principios deberán ser integrados en las distintas facetas del desarrollo del proceso laboral, tomando en cuenta también las distintas pretensiones que pueden ser ventiladas dentro del mismo.

Toda ciencia cuenta con principios básicos que le dan sustento y fundamento a la misma.

El derecho procesal tiene como finalidad esencial, posibilitar la aplicación del derecho sustantivo, para lo cual se cuenta con principios que buscan llegar a ese fin. En el campo específico de la admisión, la evacuación y la valoración de la prueba, también existen principios procesales que los juzgadores y las juzgadoras debemos aplicar para cumplir estas actividades propias de la función jurisdiccional.

En principio, el numeral 421 de la reforma, identifica como principios generales de todo proceso los siguientes:

1. La exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional.
2. La independencia de los órganos jurisdiccionales.
3. La contradicción o audiencia bilateral.
4. La publicidad.
5. La obligatoriedad de los procedimientos legales.
6. La necesaria motivación de las resoluciones judiciales.
7. Preclusión.

De igual forma, la citada norma específicamente establece que el proceso laboral se rige por principios procesales básicos, como lo son:

1. La conciliación.
2. Las acusaciones prioritariamente orales.
3. La sencillez.
4. El informalismo.
5. La oficiosidad relativa.
6. La celeridad.
7. La concentración.
8. La inmediación.
9. La búsqueda de la verdad real.
10. La libertad probatoria.
11. La lealtad procesal.
12. La gratuidad o el costo mínimo.

A pesar de que el presente texto se concreta en el análisis de las reformas introducidas en materia probatoria, no voy a perder la oportunidad para referirnos a lo que indica el numeral 421 como “principios generales”.

II.- LOS PRINCIPIOS PROCESALES

i. La exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional.

Dicho principio deriva del artículo 70 de la constitución política en cuanto establece que existirá a jurisdicción de trabajo, dependiente del Poder Judicial. Al respecto, la sala constitucional en su **voto 15487 del 2006** estableció que los derechos laborales contenidos en el artículo 5 (derechos y garantías sociales) son de naturaleza irrenunciable, lo cual denota la especial protección que debe recibir la parte trabajadora por ser la más débil de la relación laboral, ello implica, según la Sala, que al ser esta materia de tanto interés social, es esencialmente sensible por vincularse con los medios económicos que soportan el bienestar y calidad de vida de las personas y es por esto que resulta ilegítima la existencia de disposiciones procesales que atrasen, retarden, u obstaculicen de cualquier manera el derecho

a una tutela judicial efectiva en resguardo de garantías de tal naturaleza; ello junto a principios como la interpretación más favorable a favor de la parte trabajadora, la eficacia expansiva y progresiva de los derechos fundamentales de las personas administradas, el acceso a la justicia y además, una justicia pronta y cumplida e igual para todas las partes.

De igual forma, en el **voto 2161-2004** la misma sala pero esta vez analizando el artículo 41 de la Constitución Política, indicó que el Estado tiene la obligación de garantizar a las personas usuarias el cumplimiento de una justicia pronta y cumplida lo que en la órbita de la justicia de contenido social, implica el decidir con diligencia y celeridad los reclamos planteados, de tal forma que su resolución sea congruente con los extremos alegados y también el deber de comunicar a los interesados lo dispuesto, todo dentro de un planteamiento de razonabilidad.

También el numeral 153 de la Carta Magna, dispone que le corresponde al Poder Judicial además de las funciones que la Constitución señala, conocer las causas de trabajo y contencioso administrativas, así como de las otras que establezca la ley, cualquiera que sea su naturaleza y la calidad de las personas que intervengan.

De forma concadenada a esta última norma, el numeral 420 de la reforma, dispone que en la jurisdicción de trabajo, establecida en el artículo 70 de la Constitución Política, se dirimirán los conflictos individuales y colectivos, cuyas solución requiera la aplicación de las normas del derecho de trabajo y de los principios que lo informan, así como los asuntos conexos a las relaciones sustanciales propias de ese derecho, lo cual influye el conocimiento de todas las prestaciones derivadas de las relaciones de empleo público, para el cobro o cumplimiento de extremos laborales, así como las impugnaciones o nulidades de actos u omisiones de todas las instituciones u órganos de derecho público, relativas a dicho empleo, cuando por su contenido material o sustancial y el régimen jurídico aplicable deban de ser ventiladas ante la jurisdicción laboral.

ii. La independencia de los órganos jurisdiccionales.

Dentro del marco de la independencia judicial, este es un elemento esencial para la ejecución eficaz jurisdiccional. Tal y como lo establece el artículo 1 del estatuto del juez

iberoamericano, implica una garantía para las personas que intervienen en el proceso, puesto que somete a los jueces y a las juezas, únicamente a la constitución y a la ley, en un estado social de derecho a los jueces y a las juezas se nos exige un esfuerzo por encontrar la solución justa y conforme al derecho para el caso jurídico que está bajo nuestra competencia, ese poder de imperio que ejercemos tal y como quedó reseñado anteriormente procede la misma sociedad que, a través de los mecanismos constitucionales citados, nos delega esa trascendente y necesaria función social, porque contamos con elementos idóneos para el ejercicio del cargo.

El código modelo iberoamericano de ética judicial, también hace referencia a ese principio, pues en su artículo 1 establece:

Las instituciones que, en el marco del Estado constitucional, garantizan la independencia judicial no están dirigidas a situar al juez en una posición de privilegio. Su razón de ser es la de garantizar a los ciudadanos y a las ciudadanas el derecho a ser juzgados o juzgadas con parámetros jurídicos, como forma de evitar la arbitrariedad y realizar los valores constitucionales y salvaguardar los derechos fundamentales.

Desde la óptica de la independencia, esto se puede analizar desde dos visiones, la primera, desde el sistema de separación de poderes (legislativo, ejecutivo y judicial), en donde, evidentemente, se resalta la independencia que debería existir entre el judicial y el resto de los poderes; el segundo se refiere a una independencia en el plano particular, de la labor jurisdiccional desplegada al dictar una decisión concreta, en ese sentido, García Manzano⁵⁰ expone que el origen histórico de la división de poderes, con la interpretación francesa de la “separación” y, por otra parte, la función judicial caracterizada por el componente de ajenidad, de “*terzietà*” (en la doctrina italiana) o de desinterés objetivo. Se alude así a un doble plano: a un principio básico de la relación judicial, al poder judicial, y al más concreto aspecto de cada persona juzgadora actuando el derecho en cada decisión o fallo judicial.

Como parte de esta independencia “externa”, el juez y la jueza deben evitar ser influidos e influidas por los medios de comunicación, los cuales a veces son utilizado para

⁵⁰ Libro: García Manzano, Pablo. *La independencia Judicial*. P.2

suplantar la labor jurisdiccional, bajo el disfraz de un efectivo derecho de la libertad de expresión y de información; al respecto los artículos 2 y 3 del Código Modelo Iberoamericano de Ética Judicial, disponen que la persona juzgadora independiente es aquél que dicta su decisión, sin dejarse influir real o aparentemente por factores ajenos al derecho mismo. También el artículo 3 indica que los órganos jurisdiccionales, con sus actitudes y comportamientos, deben poner en manifiesto, que no reciban influencias directas o indirectas de ningún otro poder público o privado, también la independencia interna, implica que los jueces y las juezas en el ejercicio de esa función jurisdiccional, no se encuentran sometidos a los órganos de mayor jerarquía a pesar de que estos tengan la potestad de revisar sus decisiones. En este punto el artículo 7 del código citado, le exige a la persona juzgadora no interferir en la independencia de sus iguales.

La Sala Constitucional vincula este principio con el de derecho general a la justicia, por cuanto permite a las personas el acceso a un conjunto de órganos judiciales independientes y especializados en la solución de conflictos en condiciones de igualdad y sin discriminación (voto número 39-92).

iii. La contradicción o audiencia bilateral

Dicho principio se puede definir como la necesidad de que toda gestión de una de las partes debe ser puesta en conocimiento de la contraria, a fin de que pueda contradecir o combatirla. Para las personas precursoras del código, la implementación de un proceso fundado en la oralidad, se relaciona con aplicar el principio del contradictorio, puesto que es en las audiencias en donde las partes tienen la oportunidad de conocer las pretensiones de una y de otra, así como la prueba ofrecida y la practicada con esa finalidad. Al respecto **Ricardo Zeledón Zeledón** nos indica que:

Cualquier gestión de la contraria planteada durante el debate, debe ser impuesta a la parte inmediatamente para escuchar sus criterios, reproches y permitir su combate o discusión. Y en relación a cualquier prueba ofrecida debe necesariamente informársele para permitirle el ejercicio del derecho de

contradecirla o contrastarla, con suficiente tiempo evitando en todo caso la sorpresa⁵¹.

Ejemplos de este principio lo podemos encontrar en la valoración de la prueba, la que el artículo 481 de la reforma establece que las pruebas se valoran respetando el resultado del contradictorio, lo que en mi criterio implica que las probanzas deben tomarse en cuenta primeramente si son puestas en conocimiento de la parte contraria a la que las ofrece y también apreciando las posibles objeciones o bien la inexistencia de ellas que haga dicha parte.

Otro ejemplo de esta norma en materia probatoria lo establece el artículo 516 de la reforma con respecto a la prueba pericial, ya que la norma establece que en los casos en que se celebre audiencia oral en la que se haya ofrecido prueba pericial, los peritos tienen el deber, bajo pena de ineficacia del dictamen, de comparecer a la audiencia para la exposición oral de la experticia y posibilitar así el contradictorio. Aquí el fundamento de la norma radica que ambas partes y la persona juzgadora, puedan solicitar aclaración o adición de esa experticia.

Otro ejemplo a ese principio se encuentra en el artículo 520 de la reforma, que más bien señala que aún incluso en los procesos no ordinarios. Se deben respetar las reglas señaladas por los artículos 517, 518 y 519 en caso de asuntos en que se haya ejercido el principio del contradictorio y se requiere la recepción de pruebas. Dentro de los deberes de la persona juzgadora, el artículo 525 establece que esa persona debe promover el contradictorio como una forma para la verificación del principio de la verdad material o real, lo que en otras palabras quiere decir, que la génesis de la construcción del hecho probado o no, deriva de la puesta en conocimiento de las partes de todo el conjunto probatorio que arriba al expediente.

Como una novedad importante y también en la aplicación de este principio, el procedimiento para la distribución de prestaciones de personal trabajador fallecido, ordena otorgar el principio de contradicción a las personas cuyo derecho se pretende afectar con la

⁵¹ Zeledón, Ricardo. *Salvemos la justicia (humanización y oralidad para el siglo XXI. San José, ediciones Guayacán primera edición 1998. P.17*

distribución en la forma establecida por los artículos 550 y 551 lo cual es novedoso porque varía la naturaleza no contenciosa del proceso.

iv. La publicidad

El proceso puede ser desarrollado de forma pública o secreta. Se entiende que el proceso es público cuando [...] *las actuaciones procesales más relevantes pueden ser presenciada por terceros (por “el público”), no bastando con que los actos procesales puedan acudir las partes, sus representantes y sus defensores [...]*⁵².

De acuerdo a **James Goldschmidt**:

La publicidad implica accesibilidad para todos y era una consecuencia natural en los juzgados populares romanos y germanos a raíz del lugar de donde se celebraba el juicio pero ya ante tribunales de los magistrados de la época de los emperadores, la publicidad se suprimió lo cual ocurrió igual en el proceso inquisitivo canónico y común alemán⁵³.

La idea de la publicidad tenía como razón de ser ejercer un control de la administración de justicia, pero hoy día este control se realiza no tanto por la asistencia del público como por los reportajes de los debates en los periódicos. Incluso el citado autor considera que la petición que se hace a veces de prohibir a la prensa referencia de los procesos no concluidos por sentencia firme, equivale a una reducción de la publicidad.

El desarrollo de este principio procesal se suele vincular a los derechos constitucionales, tales como: el derecho a la justicia y la imparcialidad de las personas juzgadoras, en virtud de que la imparcialidad y la confianza depositadas en esas personas, se refuerzan con el hecho de que la gente sea fiscalizadora de la función del juzgador y de la juzgadora⁵⁴.

Esta función fiscalizadora se ejerce cuando al público se le permite valorar las actuaciones de los juzgadores y de las juzgadoras en un caso concreto, sobre todo en cuanto

⁵² DE LA OLIVA SANTOS, André. Óp. cit., 168.

⁵³ Principios generales del proceso. De James Goldschmidt editorial jurídica universitaria, San José Costa Rica, 2001. Pp. 120-121.

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 169.

al trato otorgado a las personas llamadas a testificar y a las partes, la posibilidad de combatir la prueba ofrecida por la contraria y, finalmente, los fundamentos que el juzgador y la juzgadora dan para cimentar su decisión⁵⁵.

Adolfo Gelsi Bidart, conceptualizando este principio, indica que:

La autoridad pública ha de actuar “de cara al pueblo” como garantía para ella misma y para el derecho de las personas, para la información y formación de la opinión pública, soporte de toda institucionalidad, constituyendo uno de los tantos elementos que conforman el debido proceso⁵⁶.

Además, la aplicación de este principio conlleva también un amplio contenido pedagógico para los y las estudiantes de derecho y las personas profesionales en la materia, pues gracias a que el proceso se realiza de forma pública, es posible que utilicen la experiencia recaba en una audiencia pública para un mejor desarrollo de su carrera⁵⁷.

Especial énfasis ha dado la doctrina, con respecto a la relación del principio de publicidad con los medios de comunicación colectiva⁵⁸, y ha llegado incluso a afirmar que puede llegarse a extremos en donde publicitar la transmisión de una actuación procesal, puede ser utilizada para elevar el “ranking” de un programa o noticiero⁵⁹.

⁵⁵ “La oralidad implica: inmediación, concentración y publicidad. Estos tres grandes pilares en los que se apoya la oralidad abren el espacio real para que tanto las partes como quienes asisten en calidad de “terceros observadores” a un proceso oral, puedan percibir directamente la imparcialidad, la independencia judicial, la igualdad de oportunidades para decir y contradecir de las partes y el manejo de las prueba en concordancia con la decisión final a la cual se llegue”. NOGUEIRA (C.A.). *Las transformaciones del proceso civil y la política procesal en La Justicia entre dos épocas*. La Plata, 1983. Citado por SAENZ ELIZONDO, María Antonieta. *Ibíd.*, p. 225.

⁵⁶ GELSI BIDART, Antonio. *Orientación general del Código y principios del proceso en Curso sobre el Código General del Proceso*. Citado por LANDEIRA, Raquel. *La regulación del principio de publicidad en el Código General del Proceso*. Memoria de las XVIII Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal, octubre de 2002, Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria, p. 125.

⁵⁷ LANDEIRA, Raquel. *Óp. cit.*, p. 125.

⁵⁸ COUTURE, Eduardo. Citado por LANDEIRA, Raquel. *Óp. cit.*, p. 129.

⁵⁹ “[...] la PUBLICIDAD supone la posibilidad de que todas las personas puedan tener acceso directo a los actos del proceso, su aplicación no admite que se publicite la eventual transmisión directa o diferida de las actuaciones procesales, lo cual lleva a distinguir entre audiencias públicas y publicitadas. El tribunal puede prohibir que se utilice una actuación procesal como un programa más, que los medios de comunicación publicitan con antelación, para lograr la mayor audiencia posible el día de su transmisión directa o diferida.” LANDEIRA, Raquel. *Óp. cit.*, p. 130.

Esto es evitable únicamente cuando el juez o la jueza ejerce su potestad de dirección; pero sin dejar de aplicar el citado principio de publicidad⁶⁰.

En la reforma procesal, el artículo 525 establece que las audiencias serán públicas, pero le permite la potestad al órgano jurisdiccional de disponer que su celebración sea privada, en atención de la dignidad de alguna de las partes. En mi parecer, este criterio se podría aplicar a los casos en los que se determina algún supuesto de acoso sexual dentro de la relación laboral o también tratándose de intereses jurídicos superiores, como podría ser las personas menores de edad y también en supuestos en donde lo que se va a discutir implique poner en conocimiento aspectos vinculados con el honor y la honra de las personas involucradas en el proceso.

v. La obligatoriedad de los procedimientos legales

jkhkj

8. La necesaria motivación de las resoluciones judiciales.
9. Preclusión.

De igual forma, la citada norma específicamente establece que el proceso laboral se rige por principios procesales básicos, como lo son:

13. La conciliación.
14. Las acusaciones prioritariamente orales.
15. La sencillez.
16. El informalismo.
17. La oficiosidad relativa.
18. La celeridad.
19. La concentración.
20. La inmediación.
21. La búsqueda de la verdad real.
22. La libertad probatoria.

⁶⁰Ibíd., p. 134.

23. La lealtad procesal.

24. La gratuidad o el costo mínimo.

Bibliografía

- Alsina, Hugo. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo 2.* Buenos Aires: Compañía Argentina de Editores, 1982.
- Ardón, Víctor. *La prueba en materia laboral.* San José: Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial, 1999.
- Arias, Jairo. *La exigencia de fundamentación de la valoración de la prueba. El esclarecimiento de una íntima convicción disfrazada.* Ciudad Universitaria Rodrigo Facio: Tesis de grado, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 2016.
- Benthan, Jeremías. *Tratado de las pruebas judiciales.* Granada: Comares, CL, 2001.
- De la Oliva, Andrés, y Miguel Ángel Fernández. *Derecho Procesal Civil II. Cuarta.* Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A, 1997.
- Gascón, Marina. *Los hechos en el derecho. Bases argumentales de la prueba.* Madrid: Marcial Pons, 2004.
- Montero, Juan. *El proceso laboral.* Barcelona: Librería Bosch, 1982.
- . *La prueba en el proceso civil.* Segunda. Madrid: Civitas, 1998.
- Parajeles, Gerardo. *La prueba en materia civil.* San José: Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial, 1998.
- Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española .* Vigésima segunda edición. Vol. Tomo II. Madrid: Espasa-Calpe S.A, 2001.
- Rodríguez, Eugenio. *Biografía de Costa Rica.* San José: Editorial Costa Rica, 2015.
- Taruffo, Michele. *Simplemente la verdad. El juez y la construcción de hechos.* Madrid: Marcial Pons, 2010.

Víctor, Ardón. *La Prueba en materia laboral*. San José: Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial, 1999.