

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL DE LA PROTESTA Y DE SUS EFECTOS EN EL
PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**



Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIA DARINA RÍOS RODAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2008

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL DE LA PROTESTA Y DE SUS EFECTOS EN EL
PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**



JULIA DARINA RÍOS RODAS

GUATEMALA, FEBRERO DE 2008

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. María Morales Chew
Vocal: Licda. Vilma Esperanza Perdomo Venegas
Secretario: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz
Vocal: Licda. Benicia Contreras Calderón
Secretario: Lic. Juan Alfredo Larios Calderón

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

- A DIOS: “Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en donde quiera que vayas.” Josué 1:8
- A MI MADRE: María Eugenia Rodas Mérida. Por su amor, por su ayuda incondicional y por su perfecto ejemplo. Gracias mami.
- A MI ESPOSO: Marcos Aníbal Sánchez Mérida.
Por su incondicional ayuda y porque a pesar de todo, Dios quiere que sigamos juntos.
- A MIS HIJOS: Darina Desireé, Adriana Valeria y Marcos Aníbal.
Regalos perfectos de Dios, entusiasmo de seguir día a día para ustedes con todo mi amor.
- A MIS HERMANAS: Beyla Isabel, Viviana Margarita y Karla Margarita
Con todo mi amor.
- A MI ABUELO: Pablo Rodas Cifuentes.
Por su ejemplo de seguir siempre adelante
- A MI SOBRINO: **PABLITO:** Tesoro, siempre estarás en mi mente y corazón.
- A MIS TÍOS Y TÍAS: Tono, Aury, Miriam, Carmen, René, Piedad y Donato.
- A MIS PRIMOS: Carlos, Douglas, Nolito, Richar, Vero, Leslie, Zeila, Marlon, Rolando, Mónica y Daniel.

A MIS SUEGROS: Luis y Rosita, con cariño.

A MI AMIGA: Alma, Por su amistad sincera.

A LOS
PROFESIONALES: Lic. Héctor David España Pinetta.
Lic. Marcos Arnoldo Reina Mérida.
Lic. Homero Adolfo Cermeño Marroquín.
Licda. Miriam de Aldana
Licda: Betty de Reina

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A: La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral y procesal laboral.....	1
1.1. Definición de derecho laboral.....	1
1.1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.1.3. Concepción privativa del derecho laboral.....	3
1.1.4. Concepción publicista del derecho laboral.....	3
1.1.5. Concepción dualista o mixta del derecho laboral.....	4
1.1.6. Concepción social del derecho laboral.....	4
1.1.7. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	4
1.1.7.1. Fuentes reales.....	4
1.1.7.2. Fuentes formales.....	5
1.1.7.3. Fuentes históricas.....	5
1.1.7.4. Las fuentes específicas del derecho laboral...5	
1.1.7.5. Fines.....	5
1.2. Derecho procesal laboral.....	6
1.2.1. Primera corriente.....	6
1.2.2. Segunda corriente.....	6
1.2.3. Tercera corriente.....	7
1.2.4. Contenido del derecho procesal laboral.....	8
1.2.5. Autonomía.....	8
1.2.6. Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral.....	9
1.2.7. Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco.....	9
1.2.8. Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno.....	9
1.2.9. Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa.....	10
1.2.10. Autonomía didáctica.....	10

1.2.11.	Definición del derecho laboral.....	11
1.2.12.	Principios procesales.....	12
1.2.13.	Los sujetos procesales.....	12
1.2.13.1.	Definición de parte.....	13
1.2.13.2.	Definición de trabajador.....	13
1.2.13.3.	Definición de patrono.....	13

CAPÍTULO II

2.	El juicio ordinario laboral.....	15
2.1.	Definición del juicio ordinario laboral.....	15
2.2.	Naturaleza jurídica.....	15
2.3.	Características.....	16
2.4.	Definición.....	16
2.5.	Regulación legal del procedimiento ordinario laboral.....	17
2.5.1.	La acción.....	17
2.5.2.	La demanda.....	17
2.5.2.	Ampliación de la demanda.....	19
2.5.3.	La rebeldía.....	20
2.5.3.1.	Justificación de incomparecencias.....	22
2.6.	Las excepciones.....	22
2.6.1.	Clases de excepciones que puedan plantearse en el procedimiento ordinario laboral.....	23
2.6.2.	Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza.....	24
2.7.	La contestación de la demanda.....	25
2.8.	Reconvención.....	27
2.9.	Conciliación.....	28
2.9.1.	Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo.....	30

2.10.	Prueba.....	31
2.11.	Auto para mejor fallar.....	31
2.12.	Sentencia.....	31
2.12.1.	Forma y contenido de la sentencia.....	32
2.12.2.	Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral.....	34
2.12.2.1.	Declarativas.....	34
2.12.2.2.	De condena	34
2.12.2.3.	Desestimatorias.....	34
2.12.2.3.	En rebeldía.....	34

CAPÍTULO III

3.	La prueba en el juicio laboral.....	35
3.1.	Concepto.....	35
3.2.	Naturaleza jurídica.....	35
3.3.	Objeto de la prueba.....	36
3.4.	Carga de la prueba	38
3.5.	Principios aplicables a la prueba.....	39
3.6.	Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo.....	40
3.7.	La valoración de la prueba: sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba en conciencia.....	43
3.7.1.	Sistema de prueba legal o tasada.....	44
3.7.2.	Sistema de libre convicción.....	44
3.7.3.	Sistema de la apreciación de la prueba mixto.....	45
3.7.4.	Sistema de la sana crítica o de la sana razón.....	45
3.7.5.	Sistema de valoración en conciencia.....	46
3.7.6.	Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco.....	46
3.8.	De los medios de prueba en particular.....	48
3.8.1.	Confesión Judicial.....	48
3.8.2.	Declaración de testigos.....	50

3.8.3. Dictamen de expertos.....	54
3.8.4. Reconocimiento judicial.....	55
3.8.5. Documentos.....	55
3.9. Medios científicos de prueba.....	58
3.10 Presunciones legales y humanas.....	58

CAPÍTULO IV

4. Medio de impugnación en el proceso laboral.....	61
4.1. Concepto.....	61
4.2. De los recursos en particular.....	62
4.2.1. Revocatoria.....	62
4.2.2. Nulidad.....	62
4.2.3. Aclaración.....	63
4.2.4. Ampliación.....	64
4.2.5. Apelación.....	64
4.3. Análisis del artículo 356 del código de trabajo.....	65
4.4. Ventajas de la aplicación de la protesta de la prueba en todas las resoluciones no definitivas.....	66
4.5. Desventajas de la aplicación de la protesta de la prueba en todas las resoluciones no definitivas.....	67
4.6. Proyecto de iniciativa de reforma de ley del decreto 1441, del artículo 356.....	67
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, se observa actualmente un acelerado incremento de la población, de manera tal, que las instituciones de orden jurídico, ven como sus postulados exigen constantes cambios. El desarrollo de las sociedades implica a la vez, que nuevas formas de relaciones entre sus componentes, nuevas necesidades en todos los ámbitos. Las normas jurídicas decretadas en la segunda parte del siglo XX, en muchos casos, no responden más a la realidad del país. En ese sentido, se hace necesario analizar la funcionalidad de las normas laborales, para hacerlas congruentes, con los tiempos actuales.

Una de esas disposiciones, es la relativa a la protesta de la prueba dentro del proceso ordinario laboral. El incremento de interposición de recurso que buscan la dilatación de los procesos en materia laboral, tienen como consecuencia, que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social se encuentren saturados de trabajos y que con esto se tiene como consecuencia, que no se cumplan debidamente con los plazos establecidos en la norma relacionada, por lo cual, la investigación realizada buscó establecer que la protesta de la prueba, que lleva a cabo dentro del proceso ordinario laboral, se puede aplicar no sólo a resoluciones definitivas, sino que también a las no definitivas, conociendo otros órganos jurisdiccionales en segunda instancia, con lo cual se busca erradicar el problema que en muchas ocasiones se da, en cuanto a que los jueces nunca resuelven en contra de algo que ya habían resuelto.

En ese sentido, el Estado a través del Organismo Legislativo, debe crear las modificaciones pertinentes a las normas laborales, para que éstas, beneficien a la población, redundando en un acceso a la justicia, pronta y cumplida y así poder solucionar sus problemas laborales. Esos aspectos constituyen la justificación de la presente investigación, en la cual la definición del problema ha sido establecida mediante la interrogante: ¿En qué forma puede evitarse el planteamiento de los llamados remedios procesales (recursos), dentro del proceso ordinario laboral, cuando éstos comúnmente son resueltos sin lugar, por haber sido planteados y resueltos por el

mismo órgano jurisdiccional, que dicta la resolución?. La hipótesis de mi trabajo ha sido planteada en los siguientes términos: Regular el derecho de protesta para aquellos momentos procesales en los que una resolución no definitiva perjudica al interesado ya que la interposición de un recurso, sólo entorpece y atrasa la aplicación de la justicia laboral. Esa hipótesis, puede indicarse que ha sido plenamente confirmada a lo largo de la investigación. En cuanto a los objetivos, he perseguido básicamente: Precisar la regulación más adecuada del derecho de protesta de la prueba, a la que están facultados los litigantes por el Artículo 356 del Código de Trabajo. En lo relativo a los supuestos de la investigación, éstos han sido sintetizados de la forma siguientes: Considerar menester una pronta aplicación de justicia con relación a los recursos procesales, contenidos en el Código de Trabajo.

En cuanto a las teorías, he recurrido a la doctrina establecida por importantes autores tanto nacionales, como extranjeros, quienes han establecido notables opiniones respecto del problema en referencia. En cuanto al enfoque metodológico utilizado, me he valido de los métodos dialécticos, inductivo, deductivo y de análisis de los elementos, apoyados éstos por la técnica de la observación científica.

La presente investigación se concreta en cuatro capítulos los cuales son: El primero, el derecho laboral en sus elementos de conocimiento más generales. El segundo, el juicio ordinario laboral. El tercero, la prueba en el juicio laboral; y el cuarto, medios de impugnación en el proceso laboral, con lo cual se resume toda la información y contenido importante a la presente investigación.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral y procesal laboral

1.1. Definición de derecho laboral

El derecho laboral es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público, que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones surgidas a partir de la relación laboral entre patronos y empleados.

Esta rama del derecho es preferentemente llamada derecho laboral y tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, el trabajo subordinado o de profesionales, así como lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para dar una idea más amplia del contenido del derecho laboral, se debe señalar que comprende, además de lo ya mencionado, las garantías mínimas sociales y económicas de los trabajadores; las causas de despido e indemnización por despido injustificado; condiciones protectoras; jornada de trabajo; horas extraordinarias; higiene y seguridad; salario; contrato de trabajo; limitación de la libertad contractual; previsión social; jubilaciones y pensiones; vacaciones pagadas; descanso semanal; reparación de accidentes y enfermedades etc.

Por el lado del derecho colectivo del trabajo se encuentra la regulación de los sindicatos y asociaciones profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje, entre otros.

La relación de trabajo incluye ampliamente los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los mencionados hubiesen tenido mejor aforo en una rama diferente o independiente.

En lo que la doctrina discrepa, es en la determinación de a quién corresponde la previsión social; si al derecho laboral o a una disciplina autónoma de éste, lo cual solo se menciona de paso, puesto que no constituye el objeto central en la presente investigación.

El derecho laboral es en suma, el: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”¹. En esta definición, se trata por igual a dos disciplinas aunque sean representativas de medios jurídicos distintos de la política social, es decir, el derecho del trabajo y la previsión social.

1.1.2. Naturaleza jurídica

Los estudiosos del derecho, antes de analizar sus instituciones, proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio.

El derecho social es una ciencia eminentemente humana, en tal sentido no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos distintos. Siendo el derecho laboral una rama del primero de los mencionados; por lógica consecuencia es una ciencia humana.

La diferencia entre derecho público y derecho privado, no aplica una separación y que la distinción romana entra el *ius cogens* y el *ius dispositivum* se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos. Sin embargo, en la edad media y si ya aparece una separación.

¹ Krotoschin Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Pág. 8.

Es en el siglo XIX que surge el individualismo liberal, y a partir de entonces se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí surgen las teorías que tradicionalmente se conocen; y, que se procede a explicar a continuación.

1.1.3. Concepción privativa del derecho laboral

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, el cual debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, siendo estas, las que regulan relaciones de tipo privado y la relación de los sujetos es de coordinación, considerándose sus normas, de carácter dispositivo.

1.1.4. Concepción publicista del derecho laboral

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

1.1.5. Concepción dualista o mixta del derecho laboral

Esta tesis afirma que, por una parte el derecho laboral tutela intereses privados y por otro, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.1.6. Concepción social del derecho laboral

Al derecho laboral en esta concepción, se le da una categoría nueva, puesto que se incorporan a él, una serie de instituciones, las cuales convierten las relaciones jurídicas a una sola finalidad, de carácter social.

En esta concepción, el derecho laboral tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.1.7. Fuentes tradicionales del derecho laboral

1.1.7.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

1.1.7.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según los juslaboralistas, como De la Cueva, Martínez Vivot, etc., consideran en un aspecto más estricto, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (este último que no aplica a nuestro derecho laboral).

1.1.7.3. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.1.7.4. Las fuentes específicas del derecho laboral

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- La constitución Política de la República;
- Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social;

1.1.7.5. Fines

Para que la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de nuestra época, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronto y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación laboral.

1.2. Derecho procesal laboral

Se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

1.2.1. Primera corriente

El tratadista Jesús Catorena, le nombró: “Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”².

1.2.2. Segunda corriente

Se le nombra al derecho laboral también, derecho social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; ésta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombargo.

1.2.3. Tercera corriente

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter

² Chicas Hernández. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 38.

científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho.

Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires. En Guatemala se aplica un procedimiento ordinario laboral positivo.

1.2.4. Contenido del derecho procesal laboral

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal laboral, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.³

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en la misma se determina como objeto y por lo tanto, el contenido del derecho procesal del trabajo no sólo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

- Los principios y doctrinas que informan al derecho procesal del trabajo;
- Sus instituciones propias;
- Sus normas instrumentales;
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.
- La organización de los órganos administrativos laborales;

³ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40.

- La regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

1.2.5. Autonomía

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es “unitaria”⁴ dice el tratadista Luigi de Litala, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Para el autor antes citado Chicas Hernández, una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios.

La mayoría de autores, López Larrave, Matinez Vivot, Franco López, De La Cueva, estiman que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular.

1.2.6. Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral

De lo expuesto anteriormente podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
- Institutos propios o con características muy peculiares.
- Método propio para el conocimiento de la verdad.

⁴ **Ibid.**

1.2.7. Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco

“Podría pensarse que el hecho de encontrarse en un mismo cuerpo normativo (Código de Trabajo) las leyes sustantivas y adjetivas laborales, significa que la materia objeto de nuestro estudio no es una rama autónoma pero para desvanecer definitivamente tal duda debemos recordar lo expresado por los autores chilenos, Alfredo Gaete Berrios y Hugo Pereira Anabalón, en su obra intitulada: La ejecución del Derecho Individual Procesal del Trabajo, cuando sostienen que el carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aún cuando están contenidas en el Código de Trabajo material si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”⁵.

1.2.8. Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno

Es una rama extensa que ha ameritado un estudio conveniente y particular; recordar su contenido, principios e instituciones propias, contiene doctrina homogénea, dominando el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas; y posee un método propio, pues como veremos en el transcurso de la investigación, se tienen procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

1.2.9. Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa

Desde su aspecto externo la autonomía legislativa, tiene su origen constitucional, pues fue en la Constitución de 1945 donde se le dio su nacimiento (aspectos que han sido reiterados en las Constituciones de 1965 y 1985) se desarrolla en el Código de Trabajo y Leyes Laborales emitidas posteriormente (considerando V y VI; Artículos 1, 274, 275, 276, 278, 283 del Código de Trabajo vigente) el aspecto jurisdiccional se establece al crearse una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo, Jueces especializados; y que tiene autonomía administrativa se configura con la creación de

⁵ **Ibid.** Pág. 42.

órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sus diferentes dependencias.

1.2.10. Autonomía didáctica

Atendiendo al empuje que la doctrina le dio al derecho procesal del trabajo, en la mayoría de países; a la jurisprudencia que se estaba creando en nuestro medio como consecuencia de la promulgación del Código de Trabajo y los conflictos que se suscitaban en el campo laboral, así como la necesidad de actualizar nuestra casa de estudios en cuanto a las materias que impartía, la Facultad de derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, durante el decanato del Lic. Mario López Larrave, instituyó en su pensum de estudios la materia de Derecho Procesal del Trabajo, a partir del mes de febrero de 1972.

1.2.11. Definición del derecho laboral

Determinada la autonomía y contenido del derecho procesal laboral, así como los principios directrices que lo informan es pertinente tratar el tema de su definición, tema difícil de desarrollar por cuanto son pocos los tratadistas que se han aventurado a definir la materia indicada y en la mayoría de las veces en sus definiciones se dedican a la determinación de los órganos jurisdiccionales y finalidades, sin cubrir verdaderamente la totalidad de campo que cubre el derecho procesal del trabajo, El maestro Mario López Larrave, que indica: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principio, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.

El jurista Landelíno Franco López indica que “El derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos

procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.

Para el autor Alberto Trueba Urbina define el derecho procesal laboral como: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales.

Estamos de acuerdo con el concepto anterior, sin embargo, creemos inapropiado el termino obrero, consideramos más apropiado el termino trabajador, pues el obrero en la actualidad se va tecnificando cada día más, por otro lado si aceptáramos el término obrero como lo han enunciado otros autores, necesariamente lo vincularíamos con el concepto equívoco de derecho obrero, el cual consideramos que no va de acuerdo con el carácter dinámico del derecho del trabajo.

De las definiciones anteriores podemos concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones de trabajo, y a éste lo definen como un hecho social, sin embargo no toman en cuenta un factor muy importante como lo es la justicia social y otros principios que analizaremos en su oportunidad.

1.2.12. Principios procesales

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas, porque vela por la economía. Aunque conceptuados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los *jus* laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

1.2.13. Los sujetos procesales

La determinación clara y precisa de parte es importante, por los efectos que produce, ya que, el proceso supone la existencia, no la presencia efectiva, por lo menos de dos sujetos, uno que demanda y otro que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables.

Para el tratadista Devis Echandía los sujetos procesales: “Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados.”⁶

1.2.13.1. Definición de parte

El tratadista Mario López Larrave preceptúa: “Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.”⁷

⁶ Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**, pág. 360.

⁷ López Larrave. **Ob. Cit.**; pág. 52.

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.”⁸

1.2.13.2. Definición de trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva, “para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”⁹ Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo 3: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

1.2.13.3. Definición de patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Se define al patrono como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o

⁸ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**; pág. 65.

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 39.

productos obtenidos de la mencionada prestación. Dentro del derecho laboral existen otras definiciones con la siguiente: “Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.” Conforme a nuestra legislación laboral según el Artículo 2: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”¹⁰

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 731.

CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral

2.1. Definición del juicio ordinario laboral

“El juicio ordinario de trabajo... es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”¹¹

Constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Según lo preceptuado por el autor Ferreri. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

2.2. Naturaleza jurídica

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

¹¹ Chicas Hernández. **Ob. Cit.**; pág. 87.

2.3. Características

Son características del proceso laboral, las siguientes:

- Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;
- Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica;
- Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

2.4. Definición

La palabra proceso en la imaginación se asocia a dos ideas: A la idea de un hecho indeterminado y a la idea de tiempo, imaginándose entonces un fenómeno que no se agota en el instante que se produce, sino que se manifiesta con características de permanencia. Tomando en consideración lo preceptuado por el autor Krotoschin.

Podría decirse que el proceso es un hecho de realización sucesiva, que empieza a manifestarse pero que no se produce en toda su magnitud, sino después de que se suceden un sin número de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso, y así encontramos una infinidad de procesos, pero para el objeto de la presente tesis, no nos debe interesar todos los tipos de procesos sino uno en particular, un proceso que se encuentre localizado dentro del campo de la elaboración humana, racional y consciente, es decir un proceso determinado o institucionalizado con fines propios dentro del mundo jurídico.

2.5. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral

2.5.1. La acción

La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo;

2.5.2. La demanda

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo). Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y el expresa al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un escrito en ese mismo momento. Y

escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.

- Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas. (Art. 330 del C. de T.). Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.
- Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos del 85 al 332 del Código de Trabajo)

Adicional a estos requisitos que serian los principales podemos decir que existen otros que serian los secundarios dichos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo del cual podemos decir que toda demanda debe contener:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará;

elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;

- Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y

- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

2.5.2. Ampliación de la demanda

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que indica: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos

aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."

2.5.3. La rebeldía

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

Señala Manuel Ossorio: "...Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio..."¹².

Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

¹² Ossorio. **Ob. Cit.**; pág. 836.

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Si es de establecer los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral enumerare los siguientes:

- No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
- Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;

- Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
- Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

2.5.3.1. Justificación de incomparecencias

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

2.6. Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción

intentada en su contra. la manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

- Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;
- Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,
- Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

2.6.1. Clases de excepciones que puedan plantearse en el procedimiento ordinario laboral

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que "con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, "con reservas", se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de Caducidad, Prescripción, Cosa Juzgada y Transacción: De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia. Con respecto a éstas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron.

2.6.2 Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza

En las excepciones dilatorias de conformidad con el Artículo 342 del código de trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes:

- Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve;

- Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable;
- Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución;

En tanto que las excepciones perentorias en estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvenición, dentro de la propia audiencia o dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.

Las excepciones privilegiadas se planteas después de constada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

2.7. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción.

Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

En cuanto a la modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes:

- En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;
- En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional;
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

Los requisitos de la contestación de la demanda se puede decir que en la contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

La oportunidad para contestar la demanda según el Artículo 338 del código de trabajo, establecen que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

2.8. Reconvencción

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvencción a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

Los requisitos de la reconvencción de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del código de trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvencción, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

Cuando hablamos de oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvencción la reconvencción debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez.

La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

2.9. Conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una formula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

El concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento,

no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

Los caracteres de la institución son los siguientes:

- La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio);
- En por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual);
- La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otra leyes laborales;
- La actitud limitada del Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;

- El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

2.9.1. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo

Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos; algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento.

Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del Juez; por cuanto que jurídicamente hablando, dentro del Proceso del Trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones:

- Una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y,
- Otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro

está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto.

La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: total y parcial.

2.10. Prueba

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

2.11. Auto para mejor fallar

Su regulación en el procedimiento en el juicio ordinario laboral. Originalmente el Código de Trabajo (Dto. 330) en el Artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en la actual legislación (1441) aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

2.12. Sentencia

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las

pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo

La sentencia es un acto jurisdiccional en esencia y en la cual se dice dentro de ella el acto culminatorio pronunciado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Colegiado de Circuito, Juez de Distrito o Superior del Tribunal que haya cometido la violación en los casos en que la ley así lo establezca, por el que se resuelve si concede, niega o sobresee el amparo solicitado por el quejoso en contra del acto reclamado a la autoridad responsable.

Por ende la sentencia será pues aquella en la se resuelva un conflicto entre un particular y una o varias autoridades por violaciones a la garantías individuales por una autoridad y en la que el órgano competente dictara una sentencia para resolver dicho conflicto.

2.12.1. Forma y contenido de la sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título...". Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, dice: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate.

Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese);
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación con los hechos;
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven a parte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;
- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

2.12.2. Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral

2.12.2.1. Declarativas

Como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

2.12.2.2. De condena

Por ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.

2.12.2.3. Desestimatorias

Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.

2.12.2.3. En rebeldía

Cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

CAPÍTULO III

3. La prueba en el juicio laboral

3.1. Concepto

Para el tratadista Guasp, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández: “Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.”¹³

En un sentido procesal y es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en juicio”, probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

La prueba es la demostración Judicial por los medios que establece la ley de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende.

En el proceso las partes que intervienen afirman la existencia la modificación o la extinción de ciertos hechos cuya alegación fundamenta la posición de tales sujetos procesales mantienen pero no es suficiente únicamente alegarlos sino es menester probarlos.

La comprobación judicial por los modos que la ley establece de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende. También podemos afirmar que una comprobación de la verdad de una proposición.

3.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la prueba es un acto procesal de la partes de obtención, porque corresponde probar sus respectivas proposiciones de los hechos.

¹³ Chicas Hernández. **Ob. Cit.**; pág. 144.

3.3. Objeto de la prueba

Objeto de la prueba son las afirmaciones o realidades que deben ser probadas en el proceso. El tema objeto de la prueba busca una respuesta para la pregunta que se prueba que cosas deben ser probadas. Esta división elemental suministra una primera noción para el tema de estudio regularmente el derecho no es objeto de prueba sólo lo es el hecho o conjunto de hechos alegados por las partes en el juicio.

La prueba del derecho existe un estrecho vínculo entre la regla general que el derecho no se prueba y el principio general que consagra la presunción de su conocimiento; no tendrá sentido la prueba de derecho en un sistema en el cual éste se supone conocido.

El conocimiento se ha dicho trae la obligatoriedad de la aplicación de la norma. Hay varios casos en que se producen excepciones como sucede cuando existe una ley discutida y controvertida en cuyo supuesto hay que probarla, otra excepción es cuando la costumbre es fuente de derecho, es estos casos en que la costumbre es fuente de derecho si esta fuere discutida y controvertida habría de ser objeto prueba. Pero también en estos casos debe tenerse presente que a la falta de prueba suministrada el juez puede hacer la investigación respectiva por sus propios medios por lo que el mas que una carga de la prueba habría un interés de la prueba.

Una tercera excepción al principio de que el derecho no es objeto de prueba es la que se refiere a derecho extranjero Artículo 35 Ley del Organismo Judicial se presume conocida con arreglo al principio ya enunciado tan sólo la ley nacional y con la relación a todos los habitantes del país, pero ninguna regla presume conocido el derecho extranjero.

Pero el problema fundamental es el referente a la prueba de los hechos. Los hechos sobre los que versa la demanda son los hechos que se controvierten por lo que es natural que los aceptados por las partes están fuera de prueba la doctrina llama

admisión a la circunstancia de no impugnar las proposiciones del adversario. Los hechos admitidos quedan fuera de contradictorio y como consecuencia fuera de la prueba acá se puede establecer un principio de economía procesal en el cual se debe realizar el proceso en el mínimo de los actos posibles, en cuanto a los Hechos aceptados Tácitamente hay necesidad de fijar el alcance de esta doctrina teniendo en cuenta aquellos casos en los que la demanda no ha sido impugnada por imposibilidad jurídica material de hacerlo.

Así cuando el demandado es declarado rebelde son objeto de prueba todos los extremos que invoca el actor aunque el Juez puede aplicar menor rigor en la apreciación de la prueba en actitud a la propia actitud del demandado.

Todavía el principio de que los hechos controvertidos son objeto de prueba, exige nuevas aclaraciones porque determinados hechos controvertidos no necesitan probarse, no son objeto de prueba por ejemplo dentro de los hechos controvertidos los hechos presumidos por la ley ni los evidentes ni notorios, en cuanto a los hechos presumidos por la ley estos no necesitan prueba pues sobre estos recae una presunción legal que es una proposición normativa acerca de la verdad del hecho, si admite prueba en contrario se dice que es relativa si no admite prueba en contrario se dice que es absoluta, así se establece que no es necesario probar que el demandado conocía cuáles eran sus obligaciones jurídicas porque todo el sistema de derecho parte de la presunción del conocimiento.

Este tema es atinente a la carga de la prueba ya que aparentemente significa eximir de la prueba a una de las partes y gravar con ella a la otra pero parece fácil de percibir que tampoco se halla aquí en juego un principio de distribución de la carga de la prueba entre las partes lo que esta en tela de juicio es el punto de saber si los hechos evidentes son objeto de prueba, la regla en el sentido que acaba de exponerse es la de que los hechos normales no son objeto de prueba el conocimiento de estos forma parte de esa especie de saber privado del juez que este puede invocar en la fundamentación de la sentencia.

La prueba de hechos negativos en cuanto a este punto hay que hacer la diferenciación sobre que no es lo mismo la negativa de un hecho que un hecho negativo, el hecho negativo sí necesita prueba, esto ocurre por ejemplo cuando se alega la omisión o la inexistencia de un hecho como fundamento de una acción o de una excepción porque en la omisión en la realidad se afirma la inejecución de una prestación debida y en la inexistencia se afirma la ausencia de un hecho constitutivo o la falta de un requisito esencial en el mismo.

3.4. Carga de la prueba

En términos generales en su sentido estrictamente procesal es la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos.

Los autores sostienen que corresponde a las partes la prueba de sus afirmaciones, pero se ha discutido si esto constituye o no una obligación la opinión más difundida que la prueba constituye un a carga para las partes, pues si no la producen estarán sometidos a las consecuencias de dicha omisión pues la prueba es la condición para la admisión de las pretensiones de las partes.

Cuando las partes aportan suficientes pruebas no hay problema para el fallo por lo que no hay problema para el Juez al dictarlo de lo contrario el Juez debe apreciar a quien correspondía probar “Distribución de la carga de la prueba” de acuerdo a la teoría de los hechos constitutivos y extintivos modificativos o implícita.

Al actor le incumbe probar el hecho constitutivo del derecho, ahora con respecto al actor el demandado puede tener una actitud negativa, desconociendo la pretensión del actor e interponiendo excepciones perentorias de falta e acción, falta de derecho, en ese caso la carga de la prueba le corresponde al actor. En otro caso el actor además del hecho constitutivo debe probar la violación de derecho.

En caso de un hecho impeditivo o modificativo puede ser el fundamento de una pretensión del actor, en este caso deberá probar el hecho que impidió la constitución de una relación jurídica o su modificación o extinción.

Cuando el demandado sin desconocer la relación jurídica que invoca el actor se opone a la misma interponiendo excepciones le corresponde probar el hecho extintivo, modificativo, impeditivo, en que funda su excepción.

Visto el criterio en el ámbito general y civil de la prueba es necesario escribir acerca de lo que es un importante reflejo del principio de tutelaridad como lo es inversión de la carga de la prueba en este caso el que demanda no tiene que probar el hecho constitutivo de su pretensión.

La regulación laboral guatemalteca estipula que la carga de la prueba atribuyéndola no a quien afirma el hecho sino a quien niega su existencia, esto ocurre siempre que la ley establece una presunción iuris tantum que consiste en dar por existente o inexistente un hecho si concurre con otro antecedente, el efecto de la presunción es librar de la carga de la prueba a quien ella beneficia dando por existente el hecho presumido pero siempre que se haya acreditado el hecho que le sirve de antecedente como ocurre en varios casos en el derecho laboral.

3.5. Principios aplicables a la prueba

Como toda institución a la prueba es necesario establecer cuales son los principios que le son aplicables de los cuales podemos destacar los siguientes:

- Principio de necesidad de la prueba: El juez aunque conozca de los hechos por su propia cuenta debe dictar sentencia de acuerdo a la prueba aportada por las partes pues de no ser así existirían muchas arbitrariedades e iría contra la fiscalización de la prueba y contra la publicidad de la misma.

- Principio de unidad de la prueba: Todas las pruebas pueden y deben ser apreciadas en su conjunto.
- Adquisición de la prueba: La prueba aportada afecta ambas partes.
- Principio de contradicción de la prueba: Toda la prueba debe ser aportada con citación de la parte contraria a efecto que se pueda contradecir la misma.
- Principio de publicidad de la prueba: Ambas partes deben conocer la prueba ofrecida dentro del juicio para que exista una verdadera seguridad jurídica de las partes.
- Principio de preclusión de la prueba: Terminada la fase procesal correspondiente es decir al plazo de prueba este ya no se puede reabrir a efecto de recibir nueva prueba.
- Principio de pertinencia idoneidad y concurrencia de la prueba: Que la prueba sirva para lo que fue propuesta y que los hechos que se pretenden probar por ambas partes sean probados por los medios de prueba adecuados para probar dichos hechos.

3.6. Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases:

- El ofrecimiento de la prueba;
- El diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvenición, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para pugnar excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo (344) indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el Juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.

En el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

Pero cabe advertir que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco se presentan serios problemas de carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo (derecho procesal individual) no existiendo en cambio en los conflictos colectivos de

carácter económico y social (derecho procesal colectivo), ni en el procedimiento de faltas laborales (derecho punitivo o disciplinario del trabajo).

Analicemos pues el problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: En Guatemala se habla responsablemente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia, o recopilación de fallos judiciales, como existen en la Corte de Constitucionalidad.

Cabe agregar, en relación con lo anterior, de que existe el criterio de que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto 1441 (la de no servir para aportar prueba, sólo para aclarar situaciones dudosas, cosa que no acontecía en el Decreto 330; primer Código de Trabajo). El caso se complica cuando la defensa de la parte empleadora consiste no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

3.7. La valoración de la prueba: sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba en conciencia

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades:

- Que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y,
- Que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades.

Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad e orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labore dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba:

- El sistema legal o de la prueba tasada; y,
- El sistema de libre convicción.

Sin embargo en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el Mixto o Ecléctico, o se aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

3.7.1. Sistema de prueba legal o tasada

El tratadista Mario Estuardo Gordillo Galindo, en su obra llamada: “Derecho procesal Civil Guatemalteco”, establece: “Es el sistema de valoración le da el juzgador, por anticipado el valor que se le asignara a la prueba.”¹⁴

Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

En contra: En realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el Juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador.

A favor: La verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso.

3.7.2. Sistema de libre convicción

El tratadista antes citado, establece: “Que el juez adquiere el conocimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos e inclusive en contra de la prueba de autos.”¹⁵ En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de

¹⁴ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 153.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 153.

antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

3.7.3. Sistema de la apreciación de la prueba mixto

En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. (En Guatemala se utiliza este sistema).

3.7.4. Sistema de la sana crítica o de la sana razón

Continua expresando el tratadista antes citado, que: “El juez analiza la prueba ante todo mediante la regla del correcto entendimiento humano, con arreglo a la sana razón (lógica) y a un conocimiento experimental de las cosas (experiencia). La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia.”¹⁶

A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad.

El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

¹⁶ **Ibid.**

3.7.5. Sistema de valoración en conciencia

En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores. Regulado en el Artículo 361 del Código del Trabajo.

3.7.6. Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco

Nuestra legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, el Lic. Mario López Larrave, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo que reza: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio."; llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo (en la parte considerativa de la sentencia), obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De acuerdo con la norma ya citada, se puede concluir que en nuestro código de trabajo tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia. de lo anterior se puede deducir lo siguiente:

De acuerdo con el Artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

- Los documentos públicos y auténticos; conforme a lo establecido en el Artículo 186 del código procesal civil y mercantil que establece que produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de reargüirlos de nulidad o falsedad"; es decir que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.
- La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del código procesal civil y mercantil. Que establece: "la confesión prestada legalmente produce plena prueba".
- Los hechos que personalmente compruebe el juez. Sobre esta valoración se criticaba la terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial (inspección ocular diríamos nosotros), el cual de acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: "los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.";
- Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos, según el Artículo referido se apreciaran en conciencia;

- Las presunciones legales y humanas; las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasada (que el patrono no presente el contrato); en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.

3.8. De los medios de prueba en particular

3.8.1 Confesión Judicial

“Se tiene aquella que surge por declaración que sobre lo sabido o hecho por el, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro”.¹⁷

La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

Los elementos de la confesión judicial son los siguientes:

- La capacidad del confesante: que tenga 18 años, si es menor de dieciocho y mayor de 14, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articulante, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo 132 del Código Procesal Civil y Mercantil;

¹⁷ *Ibid.* Pág. 139.

- El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos;
- Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea valida debe prestarse en forma voluntaria.
- La oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial, de la prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación; interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvencción, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absoluciónde posiciones una vez sobre los mismos hechos.

Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.

En cuanto a las modalidades de la confesión judicial podemos enumerar las posiciones en cuanto a la forma de dirigirlas o formularlas debe hacerse en forma oral; pero también se puede hacer escrita, con la intermediación del juez.

Los requisitos de la confesión judicial en el código de trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que debe llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el Artículo 133 del código procesal civil y mercantil.

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que

se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. (Artículo 354 Código de Trabajo).

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. (Artículo 358 Código de Trabajo).

3.8.2. Declaración de testigos

“La que se hace a través de interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o que han oído el relato de otros.”¹⁸

Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

En cuanto a la capacidad para ser testigo se realiza conforme al Artículo 31 del Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad.

Las clases de testigos en el proceso laboral pueden ser:

- Testigo judicial: Es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente;

¹⁸ **Ibid.** Pág. 140.

- Testigo empresarial: Es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso;
- Testigo extra - empresarial: Es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

En cuanto al testimonio y sus modalidades podemos expresar que es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

En nuestro medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba.

Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos. El Código de Trabajo en el Artículo 348 establece: "todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo

que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional."

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el Artículo 350 prescribe que "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La trasgresión a lo preceptuado en este Artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto."

En el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación con los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el procedimiento ordinario civil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) "enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere..." o sea que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: "ofrezco la declaración de testigos", en razón de que el código de trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta

y especificando en relación con la prueba de testigos, se debe indicar los nombres y apellidos, de los que se ofrece.

La ley regula el número de testigos que se pueden ofrecer y esto según el Artículo 347 del Código de Trabajo se establece que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé que cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera del lugar donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al código procesal civil y mercantil. Con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspende la diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.

El medio idóneo que tiene las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, son las repreguntas, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas o interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba.

El Código de Trabajo en su regula la tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimento que

por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

Pero el mismo Artículo 351 establece que no es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

3.8.3. Dictamen de expertos

“Es la que surge de dictámenes de peritos, es decir, personas llamadas a informar ante un tribunal por razón de sus conocimientos específicos.”¹⁹

Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad etc.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del Juez, y que según nuestra legislación el Juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

¹⁹ *Ibid.* Pág. 140.

3.8.4. Reconocimiento judicial

“Es el examen que hace el juez por si mismo y en algunos casos con auxilio de perito, del lugar donde se produjo el hecho, o de la cosa litigiosa.”²⁰

En el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos Artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: 332, 357 y 361.

3.8.5 Documentos

“Es también llamada instrumenta es la que se realiza por medio de documentos privados, públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cual quier otro escrito.”²¹

A los documentos se le identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente documentos, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado... el documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.

La clasificación de documentos se realiza conforme al Código de Trabajo, los documentos se clasifican en:

²⁰ **Ibid.** Pág. 141.

²¹ **Ibid.** Pág. 142.

- Documentos auténticos: Que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos;
- Documentos públicos: Los autorizados por notario con las formalidades de ley; c) documentos privados; los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

La regulación en el código de trabajo de la prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero si tutela al trabajador en algunos de sus Artículos: 1) Artículo 30 "La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y se a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador; 2) Artículo 39 "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo) directamente o por medio de la autoridad de Trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el Sindicato de Trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme al Artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él."; y otros. Si estas pruebas fueren ofrecidas por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, de conformidad con lo que establece el Artículo 346 del Código de Trabajo que dice: Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia; para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas."

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe

rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar.

Aquí cabe tener presente que conforme a los Artículos 186 y 187 del código procesal civil y mercantil los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba, y se tramita como incidente.

Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el Artículo 345 del código de trabajo establece que en la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En igual forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el Artículo 354 concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que abran de ser reconocidos.

Según al autor Raúl Chicas Hernández (y a nuestro juicio por el criterio civilista que priva en los actuales jueces de trabajo) “existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar cuales serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuales son los documentos que se desea su reconocimiento.”²²

3.9. Medios científicos de prueba

Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, etc.

Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al código procesal civil y mercantil, el que no obstante señalarlos taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registro dactiloscópicos, etc.

Pero cabe hacer la observación en relación con este tipo de prueba, que sólo será admisible si es compatible y no contraría los principios y texto del Código de Trabajo.

3.10 Presunciones legales y humanas

Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

²² Chicas Hernández. **Ob. Cit.**; pág. 172.

- Pruebas por Percepción: como lo sería el Reconocimiento judicial (inspección ocular);
- Pruebas por Representación: documentos, confesión, testigos;
- Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido. Si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de Presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos...

La clasificación de las presunciones tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones *iuris*; y las presunciones judiciales o presunciones *hominis* que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones *uris et de iure* y presunciones *iuris tantum*.

Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo.

Por su parte el Lic. Raúl Chicas Hernández, estima “que no obstante que otros autores nacionales no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo, estima que los legisladores del Código de Trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas

maniobras patronales”²³, contemplaron presunciones legales en varios Artículos, entre los que se encuentra el siguiente: El Artículo 30 del código de trabajo. establece que la prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Las presunciones legales: es consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido (el patrono no presenta el contrato);

Las presunciones humanas: a estas muchos autores no le dan calidad e medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

²³ **Ibid.** Pág. 172.

CAPÍTULO IV

4. Medio de impugnación en el proceso laboral

4.1. Concepto

Son los medios del que disponen las partes para controlar la legalidad y justicia de las resoluciones judiciales. Se dividen en recursos y remedios.

En la doctrina se considera que un medio de impugnación que conoce un órgano jurisdiccional superior de aquel que había dictado la resolución es un recurso y el que conoce el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución es un remedio.

Los principios de las impugnaciones procesales laborales pueden enumerarse así:

- Legalidad o taxatividad: Sólo se pueden utilizar las reguladas.
- Doble grado de instrucción: Necesario jerarquizar algunas.
- Voluntariedad: Sólo agraviado.
- Temporalidad: Sujeta a plazo.
- Disponibilidad: Puede desistirse.
- Limitación: No puede exceder pedido.
- Dialéctico: Discursiva, desacuerdo.

4.2. De los recursos en particular

4.2.1. Revocatoria

El Recurso de Revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos.

El Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes".

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial que establece: "Si el proceso fuere verbal, el pedimiento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas." También los tribunales en la práctica aplican supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que dice: "Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del Artículo anterior (reposición de autos), no cabrá recurso alguno." De manera que puede decirse que conforma a dicha práctica contra lo resuelto en un recurso de revocatoria no cabe recurso alguno.

4.2.2. Nulidad

El Recurso de Nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación.

En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El Recurso de Nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos Quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia a las partes.

4.2.3. Aclaración

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

4.2.4. Ampliación

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.

4.2.5. Apelación

Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde.

La naturaleza del recurso de apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

Las resoluciones apelables según el Código de Trabajo en su Artículo 365 establece dos situaciones en relación al recurso de apelación:

- No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales;
- En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio el recurso de apelación;
- El término para su interposición puede ser:

- Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un Recurso de Nulidad, el término para interponer el Recurso de Apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto;
- Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo;

El Recurso de Apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo.

4.3. Análisis del artículo 356 del código de trabajo

En este Artículo expresa: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de estas en segunda instancia, y la sala respectiva resolverá lo procedente.”

La protesta es un derecho que pueden hacer valer los litigantes, como quedó apuntado, pero que su importancia trasciende o puede llegar a trascender el momento procesal de la recepción de pruebas y aplicarse en su caso, a otros momentos, como aquellos en los que se acostumbra el planteamiento de los llamados remedios procesales.

Hay entre los remedios procesales y el derecho de protesta un denominador, ambos pretenden que sean revisadas las resoluciones que no son normal del procedimiento ordinario y son comúnmente denegados, toda vez que es muy común que los juzgadores refrenden lo resultado anteriormente, y no lo contrario.

Por lo que el trámite de los remedios procesales únicamente entorpecen el desarrollo del procedimiento y atrasan la aplicación de justicia en materia laboral.

Por otro lado, la protesta tiene mejores consecuencias, porque sin entorpecer el desarrollo del procedimiento, permite ser revisada en segunda instancia, cuando ha sido posible hacerla constar en el acta correspondiente, en primera instancia.

El tratadista Ossorio expresa que: “Protesta: Promesa con aseveración o atestación de ejecutar una cosa. Más en general, afirmación de corresponder un derecho y advertencia de proceder contra cualquier perjuicio o daño que se derive de determinada actitud ajena. Queja, reclamación”.²⁴

Siendo por ello que la presente investigación busca reformar este Artículo para que todas las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales en la materia laboral puedan ser objeto de protesta y con ello se agilice el procedimiento ordinario laboral en el sentido que no se apliquen los recursos procesales que la norma regula sino que se aplique esta para erradicar la inadecuada presentación de recursos que lo único que buscan es entorpecer el procedimiento y con ello se vulnera el principio de economía procesal y a su vez genera un desgaste económico a los demandantes que lo único que buscan es que se les cumpla el pago de sus prestaciones respectivas o que en otras palabras que tienen derechos.

4.4. Ventajas de la aplicación de la protesta de la prueba en todas las resoluciones no definitivas

- Cuando se proteste una prueba sea resuelta por un tribunal de alzada que con mayor experiencia resuelva los que en derecho corresponda.
- Que como bien se sabe muchos litigantes se prestan a presentar recursos con el único objetivo de que el Juez de Primera Instancia intente resolver estos, causando con ello resoluciones eminentemente parciales, que entorpecen el proceso.

²⁴ Ossorio. **Ob. Cit.**; pág. 815.

- Que tanto demandado como demandante tengan una garantía verdadera que sus procesos sean resueltos conforme a derecho.
 - Que exista una efectiva economía procesal para las partes.
- 4.5. Desventajas de la aplicación de la protesta de la prueba en todas las resoluciones no definitivas
- Que algunos profesionales utilizarían esta protesta para que los expedientes sean remitidos a segunda instancia y como se sabe existe un exceso de tramites burocráticos para que estos lleguen a dichos tribunales.
 - Que la resolución que los órganos jurisdiccionales competentes puedan ser objeto de alguna otra clase de recuso que continúe buscando entorpecer el proceso.
- 4.6. Proyecto de iniciativa de reforma de ley del decreto 1441, del artículo 356

En tal sentido se propone la siguiente:

ORGANISMO LEGISLATIVO
“DECRETO No. _____”

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO

Que este Organismo Legislativo, con fecha ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, emitió el Decreto Número 330-47, por medio del cual Decreta el Código de Trabajo.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que las estadísticas han demostrado un gran incremento en la presentación de recursos que los Juzgados de Primera Instancia del Ramo Laboral deben de resolver inmediatamente, producido con ello el inevitablemente el atraso de los mismo en perjuicio de la pronta y cumplida administración de justicia; por consiguiente se hace necesario para hacer más eficaz el trámite de los procesos así como su distribución, modificar lo relativo a la protesta de los medios de prueba.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del Derecho de Trabajo sea cumplido eficazmente.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República.

DECRETA

La siguiente:

REFORMA DEL ARTÍCULO 356 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Se reforma el artículo 356 el cual queda así:

ARTÍCULO 291. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de estas en segunda instancia, y la sala respectiva resolverá lo procedente.

Se aplicara esta disposición a las resoluciones no definitivas emitidas hasta antes de dictar sentencia de primera instancia.

ARTÍCULO 2. Todos los asuntos de naturaleza laboral que se encuentren en trámite, a la fecha de vigencia de la reforma artículo 356 del Código de Trabajo, seguirán siendo sustanciales, hasta su fenecimiento.

ARTÍCULO 3. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS _____ DIAS DEL MES DE _____ DEL AÑO DOS MIL _____.

Presidente

Secretario

Secretario

CONCLUSIONES

1. La necesidad de ampliar la utilización de la protesta de la prueba en materia laboral en resoluciones no definitivas, a efecto de que con ellos se deje de entorpecer los procesos, con la utilización de recursos que son eminentemente engorrosos y que sólo buscan el atraso de éstos.
2. Que del analizar de las disposiciones jurídicas en cuanto a la protesta de la prueba, deviene procedente ser utilizada en todas las resoluciones no definitivas a efecto que en el tribunal de alzada que en esta caso no se encuentra viciado o parcializado, se resuelva conforme a derecho.
3. Determinar a juicio de juristas versados en el tema, hasta cual etapa del proceso sea permitido la utilización de esta protesta.
4. La protesta de la prueba garantiza el control vertical de las resoluciones, al ser admitido, cuando haya sido rechazado en forma arbitraria, sin razón o justificación legal por un Juez de Primera Instancia del Ramo Laboral.
5. Los jueces de Primera Instancia del Ramo Laboral, en su labor deben verificar si existen fundamentos fácticos y de derecho para la admisión de recursos, a efecto de evitar el retraso innecesario del trámite del proceso, en perjuicio de la parte más débil, con aplicación del principio protector o tutelar de los trabajadores.
6. La protesta constituye una garantía procesal de que los procesos van a ser resuelto en justicia, conforme a derecho van a ser verificados y valorados todos los medios de prueba en primera o segunda instancia para obtener la averiguación de la verdad material histórica.

RECOMENDACIONES

1. Que con el evidente recursos procesales en los tribunales del país, y que traen como consecuencia un mayor número de conflictos en materia laboral, debe reformarse la norma en el sentido de que pueda aplicarse la protesta no solo en la prueba sino que también en resoluciones no definitivas, hasta antes del dictar sentencia de primera instancia.
2. En nuestro país, de conformidad con el Código de Trabajo, la protesta es únicamente para la prueba, siendo este un mecanismo de suma utilidad que bien puede ser aplicado a otras resoluciones o etapas del proceso.
3. Que para garantizar el debido proceso laboral guatemalteco debe precisarse que norma es la mas adecuada actualmente, que responda a las exigencias que de los litigantes, y mas aun crear una armonía entre tribunales y litigantes, que redunde en el beneficio a estos últimos, por lo cual se hace necesario realizar la reforma al artículo 356 del Código de Trabajo indicada anteriormente.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1989.

ALCALA ZAMORA y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2ª. ed.; Ed. Eliasta, S.R.L.; Buenos Aires, Argentina 1976.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho de trabajo**. 2t.; 2ª. ed.; Ed. Reproflo, S. A. de C. V.; Mexico, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. 3a. ed.; Ed. Editorial Heliasta; Buenos Aires, 1992.

COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.

COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 3t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**, Ediciones Aguilar, S.A., Madrid, España, 1966.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. 2^a. ed.; Ed. Fenix; Guatemala 2003.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Editorial Astrea, Buenos Aires 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** 10ma. ed. Ed. Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, México 1990.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 2^a. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo.** Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

Código Procesal Civil Y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República,
Decreto Ley 1441.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.