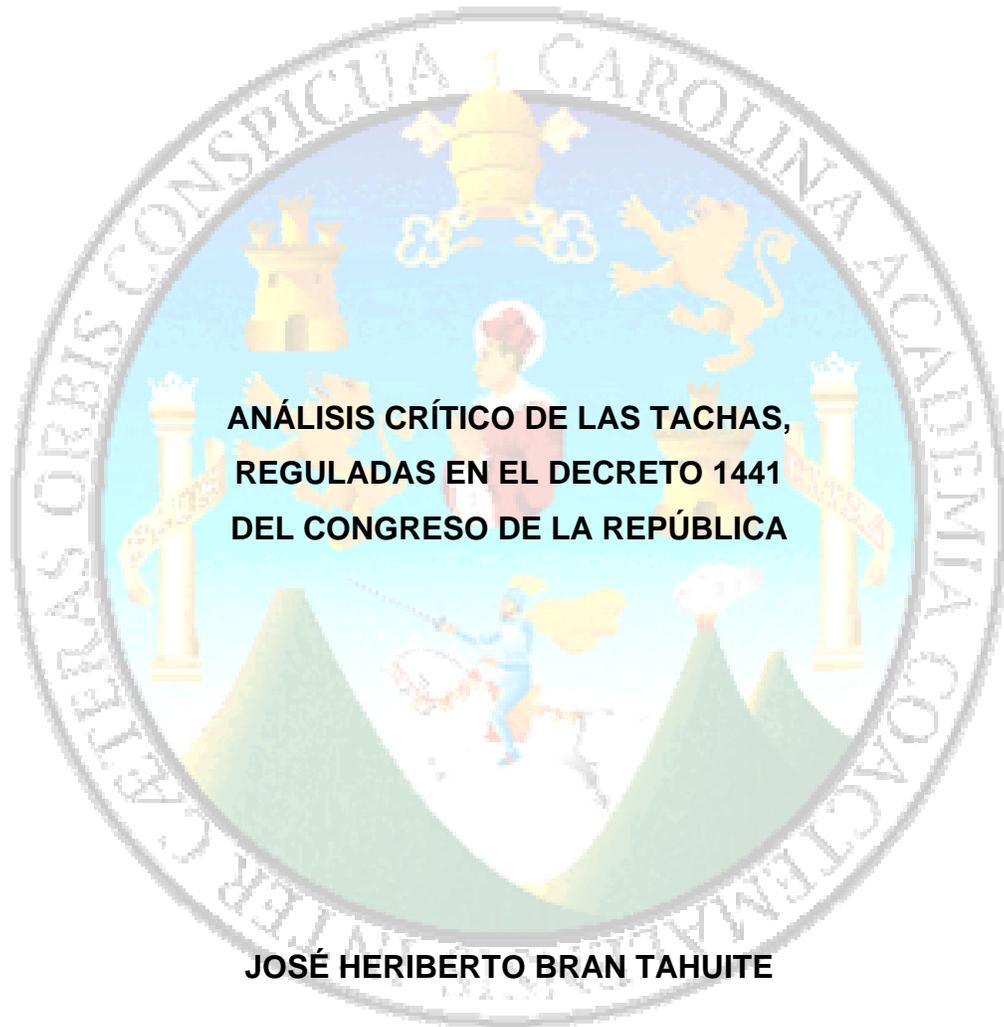


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS TACHAS,
REGULADAS EN EL DECRETO 1441
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

JOSÉ HERIBERTO BRAN TAHUITE

GUATEMALA, AGOSTO DE 2007

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

**ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS TACHAS,
REGULADAS EN EL DECRETO 1441
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ HERIBERTO BRAN TAHUITE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Agosto de 2007

**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:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Manfredo Maldonado Méndez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Aqueche Juárez
Vocal:	Lic. Gustavo Adolfo Mendizabal Mazariegos
Secretaria:	Licda: Mayra Johanna Véliz López

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

BUFETE JURÍDICO
21 calle 2-21, zona 1, segundo nivel
Guatemala.
Tel. 22211376 y 22207989



Guatemala, 2 de junio del 2006

Licenciado.
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Respetable señor Decano:

En cumplimiento a la providencia dictada por ese Decanato de fecha trece de septiembre del año dos mil cuatro, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis presentado por el Bachiller **JOSÉ HERIBERTO BRAN TAHUITE**, titulado **"ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS TACHAS REGULADAS EN EL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA"** y en relación a dicho trabajo informo:

Se procedió a realizar la revisión del plan de investigación y de tesis, el cual coincide con el tema a investigar, por lo que se decidió la forma en que este fuera trabajado.

Durante el trabajo de la investigación de tesis, el ponente se esforzó y con esmero desarrolló cada uno de los temas que comprende el trabajo de tesis, contando éste con un contenido científico y amplio; tomando en cuenta el lenguaje técnico de acuerdo al tema desarrollado, se tomó en cuenta el método científico en sus diferentes etapas, planteando el problema y enfocándolo a la realidad jurídica, en el caso de la tacha de testigos, que es objeto una de las partes dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco, violando así el principio de igualdad regulado en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala; durante el trabajo realizado se prueba fehacientemente la hipótesis planteada, habiéndose utilizado a lo largo de todo el trabajo de investigación los métodos deductivo e inductivo, así como también el analítico y el sistemático, utilizando el ponente las técnicas de investigación bibliográficas y documental.

El trabajo de tesis, al respecto he de manifestarle que llena los requisitos establecidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis, y será un aporte de suma importancia para futuras consultas, reflejando también en las conclusiones y las recomendaciones, lo desarrollado en todo el trabajo de investigación.



El trabajo de tesis desarrollado por el Bachiller José Heriberto Bran Talavera es **APROBADO**, porque reitero lo anterior que cumple con los requisitos establecidos en el reglamento respectivo, por lo opino que puede ser materia de discusión en el examen correspondiente del autor.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Abogado y Notario

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco
Colegiado Activo No. 5068.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de junio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (a) JORGE AUGUSTO FUENTES ANTONIO,** para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ HERIBERTO BRAN TAHUITE,** Intitulado: **"ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS TACHAS REGULADAS EN EL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARD
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh

BUFETE JURÍDICO
8ª calle 4-63 zona 1, Villa de Mixco
Tel: 2434-4856 Telefax: 2438-7073

Guatemala, 14 de agosto de 2008

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Castillo:

He revisado el trabajo de tesis del Bachiller JOSÉ HERIBERTO BRAN TAHUITE, titulado "ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS TACHAS, REGULADAS EN EL DECRETO 1441, DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA" y en relación con dicho asunto informo:

1. Que la investigación que realizó el Bachiller José Heriberto Bran Tahuite, la hizo bajo mi supervisión, en la cual en su oportunidad se le sugirieron hacer algunos cambios, así como correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideré que eran necesarias para una mejor comprensión al tema desarrollado. Así mismo utilizó bibliografía que se le recomendó.
2. El contenido científico y técnico de la tesis, abarca las cuatro etapas del conocimiento científico, como el planteamiento del problema, encontrándose inmersa la hipótesis planteada en el contenido de la investigación, como lo es la tacha de testigos en una de las partes dentro del Proceso Ordinario Laboral;
3. El estudiante analizó las teorías relacionadas con dicho tema; llegando a la comprobación de la hipótesis planteada. Así mismo estructuró el trabajo de una manera adecuada, para fácil comprensión, habiendo utilizado los métodos deductivo e inductivo, así como el analítico, sintético, y como complementación del mismo la técnica de investigación bibliográfica, con una recolección bibliográfica actualizada.
4. Consideró que el trabajo de tesis del Bachiller José Heriberto Bran Tahuite, fue analizado tomando en cuenta la realidad actual, en materia laboral; habiéndose redactado las conclusiones y recomendaciones en una forma sencilla y precisa para una mejor comprensión en sí del trabajo desarrollado. En virtud de lo anterior se APRUEBA la investigación realizada por el ponente, para que pueda ser discutido en el examen público del sustentante.

Sin otro particular, me es grato suscribirme, como su atento servidor.

Lic. JORGE AUGUSTO FUENTES ANTONIO
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado Activo No. 3646

Jorge Augusto Fuentes Antonio
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, diecisiete de mayo del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ HERIBERTO BRAN TAHUITE, Titulado ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS TACHAS, REGULADAS EN EL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, permitirme alcanzar esta meta y acompañarme en todo momento.
- A MIS PADRES:** José Heriberto Bran González (Q.E.P.D.)
Siempre en mi mente y en mi corazón
- Marta Tahuite de Bran con amor y reconocimiento a sus múltiples esfuerzos y apoyo que me permitieron culminar mi carrera.
- A MI ESPOSA:** Hilda Virginia Zúncar de Bran, por el amor y apoyo incondicional a lo largo de mi carrera.
- A MI HIJO:** Diego José Bran Zúncar, con amor, y que mi esfuerzo sirva de ejemplo para alcanzar sus metas.
- A MIS HERMANOS:** Celia, Mirían, Marta, Virginia, Jorge, Ana y Geovanni
Con cariño fraternal.
- A MIS SOBRINOS:** Con cariño
- A MI SUEGRA:** Julia Margoth Castillo, con cariño y respeto
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Forjadora de grandes intelectuales
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:** Por sentirme orgulloso de pertenecer a ella
- A USTED:** Respetuosamente

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1 Origen	1
1.2 Historia laboral.....	2
1.3 Etapas de su desarrollo histórico.....	5
1.4 Definición.....	11
1.5 Principios que deben inspirar al derecho de trabajo.....	12
1.6 Principios del derecho de trabajo.....	23
1.7 El derecho procesal del trabajo	28
1.7.1 Características del derecho procesal del trabajo.....	29
1.7.2 Principios del derecho procesal del trabajo.....	30
1.7.3 Principios propios del derecho procesal del trabajo.....	31

CAPÍTULO II

2. La prueba.....	35
2.1 Definición de la prueba.....	35
2.2 Objeto de la prueba.....	36
2.3 Admisibilidad y pertinencia de la prueba.....	37
2.4 Sistemas de valoración de la prueba propiamente dichos.....	37
2.4.1 Sistema legal o de la prueba tasada.....	38
2.4.2 Sistema de la libre convicción.....	38
2.4.3 Sistema que utiliza el código de trabajo guatemalteco.....	38
2.5 Medios de prueba.....	38
2.5.1 Declaración de testigos.....	39
2.5.2 Confesión judicial.....	39

	Pág.
2.5.3 Documentos.....	42
2.5.4 Dictamen de expertos.....	42
2.5.5 Presunciones.....	43
2.6 Valor probatorio de la declaración testimonial.....	44
2.6.1 Sistemas de valoración probatoria.....	44
2.6.2 Apreciación de la prueba por el sistema de la sana crítica y apreciación de la prueba en conciencia.....	46

CAPÍTULO III

3. Los testigos en el derecho de trabajo guatemalteco.....	49
3.1 Definición de testigo.....	49
3.2 Diferentes acepciones de testigos.....	52
3.3 Naturaleza jurídica.....	55
3.4 Requisitos para ser testigo.....	57
3.5 Clases de testigos	58
3.6 El testimonio en el proceso laboral.....	58

CAPÍTULO IV

4. La tacha a los testigos	67
4.1 Definición.....	67
4.2 Crítica a las tachas contenidas en el código de trabajo.....	72
4.3 Análisis del artículo 351 del código de trabajo.....	72
4.4 Doctrina a cerca de las tachas.....	79

CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87

INTRODUCCIÓN

Para el tratadista Eduardo Couture, “El principio de igualdad radica en otorgarle a una parte lo que a la otra se le niega. El presente trabajo de investigación, desarrolla el análisis crítico de las tachas reguladas en el Decreto 1441, del Congreso de la República, para realizar dicho trabajo se hace necesario estudiar los aspectos que giran a su alrededor.

El artículo 351, del Código de Trabajo preceptúa. “ No es causa 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 fuese propuesto por ésta”. En la presente investigación se trata de demostrar que la tacha a los testigos en materia laboral vulnera el principio de igualdad y el derecho de defensa, porque en el mencionado artículo se señala categóricamente a una de las partes que es causa de tacha.

El principio de igualdad, como esta establecido en el Artículo 4º, de La Constitución Política de la República de Guatemala señala que: “En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derecho. El hombre y la mujer , cualquier que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

El artículo 10, de la Declaración Universal de Derecho Humanos establece lo siguiente: “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad a ser oída públicamente y con justicia con un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.

Al iniciarse el trabajo de investigación, se contó con una actividad práctica de formación, buscando así en las diferentes fuentes bibliográficas, información que pudiera ayudar a desarrollar la investigación.

Uno de los objetivos de la investigación fue demostrar la necesidad de reformar la normativa laboral, en cuanto a la forma en que se encuentran definidas las tachas absolutas para los trabajadores propuestos por la parte empleadora en el proceso ordinario laboral guatemalteco.

En la investigación se realizaron los supuestos siguientes:

- El procedimiento ordinario laboral guatemalteco necesita una readecuación o reformas sustanciales que hagan viable su aplicabilidad, en igualdad de condiciones para las partes que en el mismo intervienen.
- La prueba es uno de los medios de comunicación más importante en la práctica forense y tribunalista, especialmente en la esfera laboral.

Al realizar la investigación se comprobó la hipótesis concluyendo que se está vulnerando el principio de igualdad y defensa con respecto a una de las partes dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco lo que hace necesario una reforma al actual código de trabajo en lo que refiere a las tachas.

Dentro del contenido de la investigación se cuenta con cuatro capítulos, y es de esta manera como en el capítulo I, se tratan distintos aspectos del derecho laboral, su origen, etapas de su desarrollo histórico, y sus principios. En el capítulo II, se desarrolla la prueba, objeto de la prueba, medios de prueba, el valor probatorio de la declaración testimonial. En el capítulo III, se desarrollo los testigos en derecho de trabajo guatemalteco, lo que es testigo, su naturaleza jurídica, requisitos para ser testigo, clases de testigos y el testimonio en el proceso laboral. Y finalmente en el capítulo IV, se desarrolla lo referente a la tacha de testigos, así como el análisis del artículo 351, del Código de Trabajo, y doctrina de las mismas.

La investigación se fundamenta en doctrinas y teorías sustentadas por reconocidos tratadistas del derecho y en especial del derecho procesal entre los que se puede mencionar a: Raúl Antonio Chicas Hernández, Mario López Larrave, y Nestor L. De Buen.

Se utilizó el método analítico - sistemático, pues cada uno de los pasos de la investigación fue cuidadosamente analizado para luego resumirlo, también se utilizó el método deductivo – inductivo, que va de lo general a lo particular de esta

manera se estructuró el bosquejo preliminar de temas.

En todo el proceso de investigación fueron empleadas las técnicas bibliográficas y documentales.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1 Origen

En principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por las leyes especiales, una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa, con el objeto de poder comprender mejor el origen de cada una de estas denominaciones y además vincular el tema con aspectos económicos, sociales y políticos que nos proporciona la explicación de las razones que provocan los diferentes fenómenos sociales, se hace un breve resumen histórico de hechos

transcendentales para el desarrollo de la humanidad.

1.2 Historia laboral:

El estudio de la historia del derecho laboral, debe comprender dos etapas:

- Epoca anterior a la formación del derecho laboral
- Epoca que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intelectual, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China Israel, Grecia y Roma.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad.

El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra que por lo mismo paso a ocupar la mayoría de puestos de trabajo, sobre todo de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado, como ahora lo interpretamos es un principio, un acto de libre voluntad entre las partes.

No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar, porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes.

- Etapa de la represión:

Se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos.

En plena vigencia de las ideas de plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión de interferencia era mal vista.

- Etapa de la tolerancia:

La etapa de la tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado,

ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público. Se empezaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podría ser invocado por los trabajadores como por cualesquier otro ciudadano. Se imponía si, el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido.

- Etapa de la legalización:

A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales, comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, e ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: Leyes ordinarias, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional: se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la constitución mexicana de Querétaro, en

1917, después de su revolución.

Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 cuando se plasmaron en la Constitución esos derechos.

1.3 Etapas de su desarrollo histórico:

En opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, la humanidad ha atravesado por diversas etapas en su desarrollo histórico, siendo las siguientes:

- Comunidad primitiva
- Comunidad esclavista
- Comunidad feudalista
- Sistema capitalista
- Sistema socialista

Si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, pues este es tan antiguo como el hombre mismo, no es sino hasta la destrucción del modo de producción feudal que dio paso al sistema de producción capitalista que aparece el derecho del trabajo como conocemos actualmente: es decir que el derecho de trabajo nace con el capitalismo.

Se hace una relación de la forma como estaba organizada la sociedad en el Feudalismo, como sabemos en las ciudades existían las corporaciones que eran organizaciones de talleres artesanales, los cuales se integraban con tres categorías de personas, siendo estas:

- Los aprendices
- Los oficiales o compañeros y
- Los maestros, que eran el grado más alto que se podía alcanzar dentro de la organización.

En tanto que en el campo existían:

- Los señores feudales o propietarios de la tierra, llamados terratenientes, y
- Los siervos de la gleba, que eran los campesinos que trabajaban la tierra del señor feudal, a cambio de parte de los productos obtenidos del cultivo de la tierra y de servir como soldados para la defensa del feudo y eventual ataque que el señor feudal podría hacer a otros feudos.

Debido a una serie de factores, entre otros el aparecimiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y que la naciente industria ofrecía artículos más baratos y mejor presentados se fue destruyendo paulatinamente el sistema corporativo, hasta caer en una seria crisis que aunada a otros fenómenos produjo el aparecimiento del sistema capitalista de producción.

Posteriormente con el invento de la máquina de vapor, que fue fundamental para la Revolución Industrial Inglesa, la Revolución Francesa de 1889; que fueron fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, se inició la producción en gran escala, es decir crecieron las fábricas en Europa, que según historiadores de la época provocaron la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual tanto los artesanos como muchos campesinos tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria, situación que traería grandes consecuencias como se ve enseguida.

Sucedió que la producción en masa requería de más y más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, es decir pagando el salario que ellos decidían y sin ningún límite en cuanto a la jornada de trabajo, surgiendo así lo que se ha conocido en el mundo como jornadas de sol a sol, en razón que el trabajo se iniciaba con la salida del sol y no terminaba sino cuando este se ocultaba, situación que se agravó cuando se descubrió la energía eléctrica pues cuando se pudieron iluminar los lugares de trabajo, las jornadas se extendieron hasta catorce o dieciséis horas, si a esto agregamos lo insalubre de los lugares de trabajo, por ser muy estrecho y con poca o ninguna ventilación, hacía demasiado calor. Se emprendió el panorama desolador que ofrecía la Europa de aquellos años en cuanto a la situación de los trabajadores.

No obstante en aquella época privaba el liberalismo económico, que propugnaba

el individualismo, es decir la libertad del individuo por encima de todo, lo cual obligaba al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo, con fundamento en el axioma dejar hacer dejar pasar, ante la difícil situación que se vivía en las fábricas las protestas de los trabajadores y la presión que ejercían las organizaciones como la Iglesia Católica, los Estados de esa época encargaron a funcionarios determinados hacer estudios de la situación imperante. Lo cual llevo conclusiones sorprendentes ya que en un informe, por ejemplo. Se decía que la situación del imperio Ruso era preocupante, debido que la mayoría de los trabajadores de las fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a jornadas extenuantes en condiciones infrahumanas para la prestación de servicios, lo cual hacia vislumbrar un futuro sobrio para el país, pues los niños, ahora trabajadores, cuando adultos no estarían en condiciones de poder servir al ejercito y por su parte las mujeres debían estar en buenas condiciones de salud, para la procreación no podían tener hijos sanos, lo cual hacia esperar generaciones futuras enfermas e incapacitadas, prematuramente para diversas tareas de la vida social. Estos informes, las presiones de la Iglesia Católica principalmente en lo relativo a la fijación de salarios remuneradores y jornadas limitadas, y algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de jornadas para la protección de la vida de los trabajadores, pero fundamentalmente, las protestas de los mismos obreros provocaron que los estados fueran dictando paulatinamente, algunas disposiciones relativas al trabajo, por tal razón aunque las causas del aparecimiento del derecho del trabajo son diversas, existe consenso entre los diferentes

autores en considerar, que las principales causas del aparecimiento de este derecho fueron:

- Las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y
- Las protestas de los trabajadores

Como se puede comprender de este bosquejo histórico, los principales problemas de carácter laboral surgieron en las fábricas y por tal razón estas disposiciones se conocieron como: derecho o legislación obrera o bien como derecho o legislación industrial, porque iban precisamente dirigidas a los obreros, a los trabajadores de la industria y como es lógico dejaban de lado otras actividades no menos importantes.

Con el desarrollo de las ideas sociales, apareció otra denominación, siendo ésta la que propugna, porque hay autores que aún insisten en ella, por denominar a nuestra disciplina como derecho social; una de las exposiciones más completas y convincentes la hizo entre otros el tratadista García Oviedo, citado por el también tratadista mexicano Mario de la Cueva que considera: Histórica y racionalmente, este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria y como el, del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases, esto es, la lucha social, es pues, el contenido del problema, y social debe de el derecho creado para su resolución.

Por último tenemos las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral como sinónimos, estas denominaciones son las más aceptadas en la actualidad, debido a que hacen referencia a toda clase de trabajo, si bien se ha objetado en su contra que son denominaciones demasiado amplias dentro de las cuales queda contemplado el trabajo subordinado y el trabajo independiente, que no es objeto de nuestra disciplina jurídica, también se debe tener en cuenta que el derecho del trabajo se extiende cada vez más a otras actividades de carácter laboral fuera del derecho del trabajo, que incluso los servicios profesionales y el mandato hoy en día regulados por el derecho común, pronto quedarán normados por el derecho del trabajo, ya que este empezó como un ordenamiento de los trabajadores de la industria y poco a poco se extendió a los trabajadores campesinos, domésticos, del comercio etc.

Como se ha puntualizado estas denominaciones, son las utilizadas por la mayoría de legislaciones del mundo, principalmente en Latinoamérica, razón por la cual han sido adoptadas por nuestra legislación vigente, se dice adoptadas porque nuestras leyes de trabajo constitucionales, ordinarias y reglamentarias utilizan indistintamente ambas denominaciones.

A nivel latinoamericano, es la Constitución Mexicana de 1917, el primer texto donde a nivel constitucional se reconoce al derecho del trabajo como un derecho mínimo e irrenunciable para los trabajadores.

En Guatemala, fue la Constitución Política de 1945, el primer cuerpo legal que apareció con disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, en el capítulo de garantías sociales dedicado al trabajo y a otras instituciones como la familia, etc. Y que sirvió de base para emisión del primer código o ley ordinaria directamente dirigido a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo este el Decreto 330, del Congreso de la República que entró en vigencia el uno de mayo de 1947 y se denominó precisamente código de trabajo denominación que mantiene el Decreto 1441, del Congreso de la República, que es el código vigente en nuestra materia.

1.4 Definición

El derecho del trabajo “es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios, trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.¹

En sentido estricto es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros.

¹ Osorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág.234

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas, y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

Es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

1.5 Principios que deben inspirar al derecho de trabajo

- Principio de tutelaridad:

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron con una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamo contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.

- Razón de ser de la tutelaridad:

Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos (trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente. Al mencionar una efectiva libertad de contratación da a entender que está puede ser con limitada libertad, al efectuar o plasmar la misma en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte.

El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quién depende de su salario para su supervivencia.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz o distinto de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonizada, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales.

En las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin

primordial del derecho laboral es, contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que esta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía. En otras palabras la tutelaridad es sólo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones, luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

- Principio evolutivo:

Al decir que el derecho laboral es evolutivo, estamos señalando que se encuentra en constante movimiento, toda rama jurídica debe mantenerse viva esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano.

- Beneficios constantes:

Es un derecho mutuamente que esta llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Hasta los mismos preceptos constitucionales en esta materia se rinden ante este principio. La Constitución de 1965 establecía un aguinaldo del 50% de salario; el Decreto 76-78, de menor categoría, estableció que el aguinaldo sería del 100%. Esto implicaba una modificación al texto constitucional perfectamente congruente con los

principios laborales contenidos asimismo en la propia Constitución.

- Derecho inconcluso:

Se dice que el derecho laboral es un derecho inconcluso, porque nunca está terminado. Siempre está cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la de obtener el mayor beneficio para los trabajadores.

Las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras: en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que se otorguen, al empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.

- Derechos mínimos:

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superado. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra de estipulación concreta, debe entenderse que la misma tiene que cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula. Dicho en otras palabras: las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las

estipuladas en la ley.

- Máximos en vez de mínimos:

La propia evolución del concepto protector admite una variante en sentido de hablar ya no de mínimos sino que de máximos. Por ello en algunos países el mínimo debe interpretarse en sentido inverso: la jornada de trabajo máxima es de cuarenta y cuatro horas diurnas semanales.

- Derechos al empleador:

No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos a favor de los trabajadores. Como se ha visto anteriormente, la legislación laboral contempla también la posición de los empleadores. Entre otras existen normas que contienen derechos de los empleadores: derecho a ejercer la autoridad a que los trabajadores por ley quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo, derecho de despedir con causa justificada, derecho de recibir el preaviso por parte del trabajador.

- Mayor cobertura:

Las primeras manifestaciones del derecho laboral eran estipulaciones aisladas de corte pietista, que regulaban algún aspecto muy específico de trabajo, que

la jornada de trabajo no exceda de doce horas; que se limitará la edad mínima de los niños, que trabajaban, etc. Poco después de la revolución industrial era conocido como legislación obrera y su campo de aplicación se limitaba básicamente a la industria.

- Principio de obligatoriedad:

Para que el derecho de trabajo cumpliera con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple declaración de buenas intenciones.

Por ello se han establecido los tribunales de trabajo y previsión social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario de salario mínimo no pagado y la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado.

- Principio del rendimiento o de la buena fe:

Se ha resaltado la validez del principio de buena fe, que debe prevalecer entre patrono y trabajador. El principal vínculo jurídico entre ellos es el contrato, lo que implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos. Por eso resulta prolijo ampliar los alcances de esa buena fe que cada parte debe guardar respeto del otro.

El principio de la buena fe se expresa también a través del principio llamado del rendimiento, que es como una modalidad contenida dentro de aquel principio.

Fernández Molina considera al principio de la buena fe, “como un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico”². Califica al principio del rendimiento como una modalidad o extensión ya que el mismo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo, por el contrario de los demás postulados.

Dicha modalidad adquiere la noción de ser con la afirmación de que ambas partes deben realizar el máximo esfuerzo en aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional, en cuanto dependa de la empresa, trascendiendo de esta forma el ámbito laboral y vinculándolo con el aumento de la producción nacional.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág.28

Al impulsar a que empleadores y trabajadores conjuguen sus esfuerzos, en idéntica orientación, se beneficia la comunidad laboral en su conjunto, y por lo mismo también a cada integrante de la empresa en particular, en cuanto consolida la fuente de trabajo y ocupación.

Con fundamento en este principio se inspiran y legitiman los diversos sistemas de retribución. Desde luego aplica en todas las formas de salarios por día, por tareas, o de remuneración a destajo; pero sobre todo busca en alguna medida crear un incentivo en el trabajador para que aumente el producto obtenido en su trabajo, dentro de este se encuentra inmersa las distintas gamas de sistemas de primas que están dirigidas de una u otra manera a estimular o premiar la productividad, la calidad, la velocidad de producción, y la economía en materiales.

- Principio de realismo:

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador. El

legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio, unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.

Lo que se pretende en última instancia, no es privilegiar únicamente los intereses de los trabajadores sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

En los citados considerandos del código, se define a nuestro derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad objetiva, una necesidad de tener una lectura clara y no distorsionada de lo que está sucediendo alrededor o una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral. En cuanto a lo objetivo no existe un criterio unánime de su alcance, pues ya se ha repetido que este derecho, al ser tutelar es por definición subjetivo y no objetivo. Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores y una lectura objetiva de realidad nacional.

- Principio de sencillez:

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no acceden altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos dicen; en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

- Principio conciliatorio:

Mas allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su

vocación conciliatoria. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependiente, que serán puntos opuestos entre ellos.

Pero así como el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo esta llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Y así lo proclama directamente, para empezar, la carta magna, expresamente consigna en su Artículo 103 que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias.

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que inevitablemente se presentan aspectos del vínculo laboral en que se manifiestan los intereses encontrados entre las partes.

- Principio de aplicación decreciente:

Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al necesitado y por ende debe encausarse

preferente hacia los más débiles. El autor Martins Catarino establece que la aplicación de este beneficio debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma absurdo aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a un gerente que no necesita el mismo grado de apoyo.

1.6 Principios del derecho de trabajo.

Los principios básicos, son entendidos por el Profesor Podetti, como “Las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.”³ Y diciendo también, que es el conjunto de líneas directrices que orientan la actividad del legislador en la creación de las normas jurídicas, al estudioso en la interpretación y al jurista en la aplicación.

Los principios del derecho de trabajo, se presentan con la intención de erradicar toda duda de los juzgadores, funcionarios, al hacer aplicación estricta de las normas, de tal manera que, en todo momento puedan responder a las finalidades que les corresponden dentro del derecho del trabajo, de acuerdo a las funciones siguientes:

³ Podetti, Ramiro. **Teoría y técnica**, pág. 62

- Informativa: Son las que orientan e inspiran la creación de la norma jurídica, como una característica ideológica, del derecho del trabajo.
 - Interpretativa: Tratan de buscar, interpretar o determinar el sentido de la norma jurídica.
 - De aplicación: Función técnica, que ayuda a la aplicación de la norma jurídica para resolver un caso concreto.
- Principio de irrenunciabilidad:

Porque constituye un mínimo de garantías sociales, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que estipula el considerando cuatro del código de trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero, y la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia, pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre

en daño a tercero, de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores del trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

- Principio de superación de los derechos mínimos:

Tradicionalmente, el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados, al enunciarse en la ley, se entiende que la misma debe de cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes; cualquier superación sobre ese mínimo, es bienvenida y alguna disminución, es nula las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en la ley.

Se deben de desarrollar en forma dinámica, y de acuerdo a la posibilidad de cada empresa, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- Principio necesario e imperativo:

El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde

se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

- Principio de realismo y objetividad:

Este principio esta concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d, del código de trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tenencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles

- Principio democrático:

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho del trabajo. El cuarto considerando del código de trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como, un

derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos.

- Principio conciliatorio:

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el código de trabajo en su sexto considerando. Así que las normas del código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del código de trabajo, que en su segundo párrafo indica. Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiera, el Juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

- Principio de equidad:

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de

la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

- Principio de la estabilidad:

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

1.7 El derecho procesal del trabajo

Conjunto de principios, instituciones y de 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 de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

“ Rama del derecho laboral que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la institución, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales

del trabajo.”⁴

Es el conjunto de normas, instituciones y principios jurídicos que regulan la función jurisdiccional, la competencia de los jueces y la actuación de las partes, dentro de las distintas fases procedimentales, y que tiene como fin establecer la verdad histórica del hecho y la participación del imputado durante la sustanciación del proceso penal para luego obtener una sentencia justa.

1.7.1 Características del derecho procesal del trabajo

- Es un derecho público
 - Es un derecho instrumental
 - Es un derecho autónomo
-
- Es público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

El derecho laboral procesivo tutela en forma mediata intereses colectivos y clasistas (acorde con la teoría del interés en juego); porque el derecho procesal de trabajo como en toda relación procesal, el Estado interviene en su carácter de entidad soberana, acorde también con la teoría de la naturaleza de la relación; y por último, fuera de toda especulación científica, porque resulta ocioso insistir y resaltar

⁴ Osorio, Manuel. **Ob. Cit**, pág.239

la utilidad práctica y política de considerar al derecho procesal de trabajo como integrante del derecho público.

- Es instrumental; porque dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual.

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

- Es autónomo; porque esta formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Los elementos que la caracterizan:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado
- Principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas
- Método propio.

1.7.2 Principios del derecho procesal del trabajo

“Son aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de

las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”⁵

Los principios fundamentales del proceso constituyen el conjunto de directrices en el que se basa la estructura jurídica del proceso, así como su desarrollo, e inspira el ordenamiento jurídico procesal de un Estado en un momento histórico o época determinada.

1.7.3 Principios propios del derecho procesal del trabajo

El artículo 326 regula “En cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y e la Ley Constitutiva del de Organismo Judicial. Si hubiera omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin que pueda con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

- Principio de impulso procesal de oficio:

El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es

⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág,15

Indispensable la presencia del Juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

- Principio de congruencia:

El juzgador debe de sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se a de ajustar a la pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al Juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes.

- Principio de concentración:

En cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en una sola diligencia.

- Principio de publicidad:

Que va a ñejo a la oralidad y que se opone a la secretividad y escritura; y que consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias.

- Principio de sencillez:

Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho, pero esa forma en el campo procesal laboral deben ser las mínimas, las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio.

- Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material histórica:

En cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o contemplar las propuestas por aquellas.

- Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas:

Otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso del onus probandi y para apreciar el material probatorio producido.

- Principio de probidad o lealtad:

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, por lo que debe dejarse al juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados que

traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardarias o fraudulentas para vencer al contrario por hambre o agotamiento.

- Principio de igualdad:

Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio rige principalmente por mandato constitucional Artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

CAPITULO II

2 La prueba

2.1 Definición de la prueba

Conjunto de actividades que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos para cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.

La prueba es, en consecuencia, un medio de controlar de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

Es el instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo, que se discute en el proceso.

Es la acción y el efecto de probar; es demostrar en alguna forma, la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

Por ello, la prueba en sentido jurídico procesal es el método la verdad o falsedad de las proposiciones en el juicio.

El procesalista Guasp, expresa que probar es, por tanto y en definitiva, tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

Es la actividad desarrollada por las partes al suministrar los medios de prueba al juicio. Es la que demuestra la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes.

2.2 Objeto de la prueba

Que cosas deben ser probadas, se prueban los hechos, por exclusión se corrige que el derecho esta fuera de la prueba, ya que se presume su conocimiento. Sin embargo, la regla general de conocimiento del derecho tiene las siguientes excepciones: casos específicos de derecho consuetudinario y el derecho extranjero, que sí deben ser demostrados.

En consecuencia, puede resumirse diciendo que son materia de prueba los hechos controvertidos que se expongan en la demanda, la contestación de la demanda, la reconvención y la contestación de esta en su caso.

2.3 Admisibilidad y pertinencia de la prueba:

Se refiere a la facultad del juzgador de rechazar todos aquellos medios de prueba que tienen por finalidad demostrar hechos ajenos al litigio o que no están señalados por la ley.

Son pruebas admisibles todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Son pruebas pertinentes, todos aquellos medios de condiciones que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

El Artículo 344, del Código de Trabajo, establece: “Toda prueba que no hubiese sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano”.

2.4 Sistemas de valoración de la prueba propiamente dichos:

Se hace relación a los dos sistemas tradicionalmente conocidos como son: el sistema legal y el sistema libre.

2.4.1 Sistema legal o de la prueba tasada

Se afirma que existe el sistema legal, cuando todos los medios de prueba están taxativamente enumerados por la ley.

2.4.2 Sistema de la libre convicción

Cuando los medios de prueba no están taxativamente enumerados por la ley, y en consecuencia las partes y el propio juez tiene facultades para llegar al establecimiento de la verdad de los hechos controvertidos, por cuanto medio o instrumento de prueba les sea posible aportar al juicio.

2.4.3 Sistema que utiliza el código de trabajo guatemalteco:

Se le ubica dentro del sistema legal, pues no obstante que el mismo no tiene taxativamente enumerados los medios de prueba de que se pueden valer las partes, como lo hace el Código Procesal Civil y Mercantil.

2.5 Medios de prueba

- Declaración de testigos
- Confesión judicial

- Documentos
- Dictamen de expertos
- Presunciones

2.5.1 Declaración de testigos.

Se llama prueba testimonial a la declaración de terceros, por medio de las cuales se hace una relación objetiva de los hechos presenciados, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apreciaciones subjetivas.

Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretenden establecer.

Las partes pueden probar sus respectivas proposiciones de hechos por medio de testigos en los casos en que la ley no requiera especialmente otro medio de prueba.

2.5.2 Confesión judicial.

Es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración tácita o expresa de hechos personales o de conocimiento, por lo 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 al juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

El objeto de la confesión judicial, son los hechos pero no todos, sino los personales o de conocimiento del absolvente, y específicamente lo expuesto en la demanda y en su contestación que resulten controvertidos.

De conformidad con el Artículo 354, del Código de Trabajo, “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.

Pero si fuere el demandado el que la propone dicha prueba el Juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado en su rebeldía”.

La confesión ficta, es la que se produce por la actitud asumida por el absolvente, al no comparecer a la diligencia sin causa justificada; si asistiendo se rehusa a contestar o si al contestar no lo hace en la forma ordenada por la ley.

- Características de la confesión judicial:
 - Es una prueba de carácter personal, porque la verdad del hecho a probar la percibe el Juez de la persona que declara.
 - Es provocada, porque se produce a solicitud de la parte contraria, que es quien la provoca mediante el interrogatorio.
 - Es reciproca, porque la actividad probatoria puede recaer sobre una u otra de las partes, o sea que tanto puede provocarla el demandante como el demandado.
 - Es limitada, por cuanto el tenor de la ley, a la misma parte no puede pedirse más de una vez posiciones sobre los mismos hechos.
 - Es oral, porque el declarante debe responder oralmente a las preguntas.
 - Es legal o tasada, porque su eficacia probatoria no deriva del criterio del Juez, sino que esta determinada por el Juez, lo cual le da carácter de presunción iuris et de jure.
 - Es irrevocable, porque una vez firmada y tal como el código lo

previene, no puede variarse ni en la sustancia ni en la redacción. Esta irrevocabilidad no excluye su anulación si se ha prestado por error, amenaza o violencia.

2.5.3 Documentos.

Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando al obligado a exhibirlos con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

2.5.4 Dictamen de expertos.

Es aquella prueba que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte oficio o ciencia.

El ofrecimiento de esta prueba se tiene que hacer en la demanda, su contestación o la reconvencción, en la interposición de excepciones y su contestación, o cuando se impugna un documento.

La parte que proponga la prueba de dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales versará el peritaje y designará el experto de su parte.

2.5.5 Presunciones

Son las consecuencias o deducciones que la ley o el Juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido.

- Presunción legal: es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia Ley. Tiene un valor probatorio tasado legal, pues el Juez no puede darle otro valor.
- Presunción humana: Es aquella cuya consecuencia del hecho desconocido induce el juzgador. Muchos autores no le dan calidad de 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.

2.6 Valor probatorio de la declaración testimonial

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”⁶.

“Valoración de la prueba es el grado de eficacia mayor o menor que el Juez deberá conceder a los elementos de convicción diligenciados conforme a la ley en un procedimiento de trabajo”⁷.

2.6.1 Sistemas de valoración probatoria:

Saber distinguir lo verdadero de lo falso es tarea ardua para el Juez y más difícil es aún señalar el procedimiento que debe seguir para llegar a la certeza del hecho.

La dificultad proviene de dos circunstancias fundamentales: una, la que el Juez es humano, con todas las imperfecciones propias de su naturaleza misma; la otra que el material que se le suministra para el esclarecimiento de la verdad, es también humano o producto del hombre.

⁶ Chicas Hernández, **Ob. Cit**, pág. 243

⁷ **Ibid.**

Surgen dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba, el sistema legal o de la prueba tasada y el sistema de la libre convicción.

- Sistema de apreciación probatoria de la prueba legal o prueba tasada:

Conforme a este sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala al Juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba.

Al respecto Chicas Hernández citando a Najera Farfan, hace una referencia muy interesante al transcribir el criterio del autor, Isidoro Eisner, quien expone: “El legislador razona antes que el Juez y le da su razonamiento servido como imposición legal para que el Juez se limite a comprobar, en el caso, si las pruebas rendidas contienen los recaudos que el legislador ha impuesto como suficientes para tener por acreditados los hechos”⁸.

La prueba legal o tasada constituye un sistema en que el Juez es un autómeta de la ley, prescindiendo de su criterio personal.

Por este sistema se degrada y subestima la capacidad y honestidad del Magistrado, en obsequio de la garantía de certeza y protección contra la arbitrariedad que se pretende brindar a las partes.

⁸ **Ibid.**

- Sistema de la libre convicción:

En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba y por eso se sostiene que la libre convicción es el sistema por cuyo medio el juzgador encuentra su verdad procesal sin referencia alguna a valoraciones predeterminadas por el legislador.

- Sistema de la apreciación de la prueba mixta:

Los dos sistemas anteriores, por tener aspectos negativos y aspectos positivos, muchas legislaciones entre las que se encuentra Guatemala, han utilizado un sistema mixto, en el cual los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el Juez no puede apartarse, y pruebas que se dejan su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio.

2.6.2 Apreciación de la prueba por el sistema de la sana crítica y apreciación de la prueba en conciencia.

Entre estos nuevos sistemas encontramos, el de la sana crítica y el de la apreciación en conciencia, en virtud en que nuestro procedimiento ordinario laboral tenemos que hacer utilización de los mismos.

- Sistema de la sana crítica o de la razón:

Las reglas de la sana crítica, son las del correcto entendimiento humano, contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia.

Chicas Hernández citando al Lic. Najera Farfan dice: “sana crítica es sinónimo de recta razón, de buen juicio y de sentido común. La razón, el buen juicio, el sentido común, se adquiere mediante el conocimiento, la experiencia, la lógica y el sentido mismo de justicia que es propio de todo ser humano. Reglas de la sana crítica serán entonces, aquellas normas de apreciación que proporciona la recta razón, el buen juicio, la experiencia, la lógica. Y apreciar de acuerdo con las reglas de la sana crítica no es otra cosa que adquirir el Juez su convicción juzgando de su mérito, sopesándolas, a través de esos principios.”⁹

- Sistema de valoración en conciencia:

Conciencia es el conocimiento anterior del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar o el conocimiento exacto y reflexivo de las cosas.

⁹ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág, 247

Chicas Hernández, citando a Trueba Urbina dice: “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 y luego señala que el principio de apreciación de la prueba en conciencia la consagra la legislación mexicana en el artículo 55, de la ley federal del trabajo de 1931”¹⁰.

¹⁰ **Ibid**, pág, 248

CAPÍTULO III

3. Los testigos en el derecho de trabajo guatemalteco

3.1 Definición de testigo

En derecho, término utilizado para designar a la persona que declara o proporciona una prueba en un procedimiento judicial, o que se encuentra presente en la firma de un acuerdo o documento legal, como puede ser una escritura, un testamento o una declaración jurada.

Si se trata de un testigo judicial, se requiere un juramento o promesa de decir verdad. No toda persona puede ser testigo adecuado: por ejemplo, no puede serlo una persona con sus facultades mentales perturbadas. Si, en cambio, una persona que haya sido condenada en el pasado como autor de delito, y hasta un menor si el Juez considera que tiene madurez de juicio para entender lo que significa un juramento que le compromete a declarar la verdad. En los procedimientos civiles, no puede testificar quien tenga interés directo o indirecto en que se gane en el litigio una de las partes, o quien tenga amistad íntima o enemistad manifiesta con una de ellas.

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 de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con 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.

Podrá pedirse por la parte interesada, o cuando la ley así lo disponga, que se reciba la declaración de testigos de muy avanzada edad, gravemente enfermos o próximos a ausentarse del país.

Las partes pueden probar sus respectivas proposiciones de hecho por medio de testigos, en los casos en que la ley no requiera especialmente otro medio de prueba.

Los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar están obligados a declarar como testigos, siempre que fueren requeridos.

El Juez les pondrá los apremios legales que juzguen convenientes si se negaren a declarar sin justa causa.

Cada uno de los litigantes puede presentar hasta cinco testigos sobre cada uno de los hechos que deban ser acreditados.

Puede ser admitida a declarar como testigo cualquier persona que haya cumplido dieciséis años de edad.

No podrán ser presentados como testigos los parientes consanguíneos o afines, de las partes, ni el cónyuge, aunque este separado legalmente.

No obstante, podrá recibirse la declaración de tales testigos si es propuesta por ambas partes, así como en los procesos sobre edad, filiación, estado, parentesco o derechos de familia que se litiguen entre parientes.

En ocasiones, el testimonio puede ser obligatorio, cuando el tribunal llama a una persona a declarar como testigo. Los testigos no pueden ser obligados a declarar o a testificar contra sí mismos. Un testigo puede rehusar responder a una pregunta por cuya respuesta pudiera ser incriminado, salvo que se le garantice la inmunidad, tampoco puede obligarse a nadie a testificar a cerca de informaciones reservadas, como sucedería en caso de tratarse de materias objeto del secreto profesional del letrado u otras cuestiones confidenciales.

A veces resulta preciso decidir acerca de la validez de una persona para ser testigo, como sucede cuando el testimonio lo a de prestar alguien, por requerirlo una de las partes dentro del procedimiento, y en especial cada vez que una de ellas se opone a que una persona testifique.

En ocasiones se requiere la presencia de testigos para asegurar la validez legal de ciertos documentos o actos jurídicos, como ocurre por ejemplo con los testamentos.

3.2 Diferentes acepciones de testigos

Es toda persona capaz, extraña al juicio, que es llamada a declarar sobre hechos que han caído bajo el dominio de sus sentidos.

“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”¹¹.

“Esta palabra tiene en derecho dos acepciones, una como la persona que debe concurrir a la celebración de ciertos actos jurídicos, en los casos así señalados por la ley o requeridos por los particulares, para dar fe del mismo, otra como la persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos”¹².

¹¹ Chicas Hernández, **Ob. Cit**, 220

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, pág, 660

Se entiende por testigo a aquella persona que ha presenciado algún acontecimiento y que, por ello está en condiciones de declarar sobre ello. Además, el testigo es un tercero diferente a quienes realizan directamente el acontecimiento.

Es una declaración que una parte extraña al proceso rinde ante los órganos jurisdiccionales sobre la verdad o existencia de un hecho jurídico, esto es, de un hecho al que el derecho objetivo vincula el nacimiento, la modificación o la extinción de una relación jurídica o de una situación jurídica relevante.

Es la persona que, sin ser parte, imite declaraciones sobre datos que no habían adquirido, para el declarante, índole procesal en el momento de su observación, con la finalidad, común a todas las pruebas, de provocar la convicción judicial en un determinado sentido.

Se denomina prueba de testigos a las declaraciones emitidas en el proceso por personas físicas, distintas a las partes y sin vinculación con el órgano judicial, a cerca de sus percepciones de hechos pasados o de los que han visto u oído sobre estos.

El testigo singular, cuando su declaración tiene valor probatorio pleno, si incurre en alguna falsedad o inexactitud al rendir su declaración, ello significa que en el mismo no concurren garantías de veracidad, y por lo mismo no puede concedérsele valor probatorio pleno a su declaración.

Los medios de prueba más importantes, o al menos los que se reconocen como factibles en las leyes de procedimientos son: La confesión, el testimonio, la pericia, los documentos, la inspección ocular y la prueba de presunciones.

La confesión es una prueba consistente en la declaración hecha por los litigantes acerca de determinados datos.

Existen dos teorías que tratan de determinar la naturaleza jurídica de esta, entre las que se encuentran: la que la explica como un contrato, un negocio jurídico de derecho sustancial o declaración de voluntad; un acto de renuncia y un negocio jurídico de derecho procesal.

El testimonio, en cambio, consiste en la utilización de personas distintas de las partes del proceso, para que emitan su declaración sobre datos que se han obtenido al margen del proceso: la relación entre el testigo y el dato sobre el que presta su testimonio tiene lugar fuera de cualquier encargo judicial, sin que el testigo conozca el dato por razón de la calidad procesal de éste. La pericia supone también el uso de la declaración de una persona distinta de las partes (un perito), pero que, a diferencia del testigo que conoce los datos por vía extraprocesal percibe o declara sobre los datos por encargo del Juez, dada su condición de expertos. Por ejemplo, un testigo es el que, paseando por la calle, vio cómo tenía lugar el tratamiento médico recibido por el peatón que acababa de sufrir un ataque; el perito será el experto en

cardiología que es designado por el Juez para dictaminar si esa conducta fue correcta o no; la prueba documental utiliza cualquier objeto que puede ser llevado a presencia del juzgador (papeles, fotografías, armas, por ejemplo). La inspección ocular es una prueba muy semejante: la diferencia estriba en que el objeto a examinar no puede ser llevado a presencia del Juez, por no ser trasladable (como una finca, un edificio, una carretera,) por último, la prueba de presunciones no recurre ni a personas ni a cosas, sino a hechos a los que se atribuye una consecuencia material: así, por ejemplo, la ley entiende que si un niño ha causado un daño, sus padres son responsables y tendrán que indemnizar a la víctima, pues se presume que fueron culpables por no haber vigilado con eficacia a su hijo, salvo que se demuestre lo contrario. La culpa o negligencia de los padres queda probada en virtud de esta presunción de culpa.

3.3 Naturaleza jurídica

Se fundamenta en el hecho de creer y ser creído el intercambio de pensamiento de noticias y reflexiones, en demostrar o llegar a probar hechos, circunstancias o el conocimiento de determinadas situaciones que han sido presenciadas por el testigo, ya que dentro del proceso penal es de vital importancia la participación del mismo.

Podríamos concluir que la naturaleza jurídica del testigo estiba en tres aspectos:

1. El testigo surge como un órgano de prueba, fundamentándose en el hecho de hacer creer y hacer constar hechos que ha presenciado y que son de vital importancia para el esclarecimiento de la verdad.
2. La relevancia de la prueba testimonial en todo proceso, que tiende a ser una realidad histórica, debido a que el testigo presenció los hechos, o puede aportar circunstancias y elementos determinantes para el esclarecimiento de la verdad.
3. Que la declaración testimonial tiene carácter de ley, en virtud de que nuestro ordenamiento jurídico así lo contempla.

Para poder definir las calidades de los testigos, se debe saber que son las tachas y su influencia para que la persona propuesta pueda o no tener la calidad de testigo.

La tacha es una impugnación inmediata o directa que consiste en atacar al testigo como tal, desarrollando en torno a su declaración una verdadera prueba secundaria o de segundo grado, mediante la cual se trata de rechazar el dicho del testigo presentado por la parte contraria; la tacha no es en realidad una incapacidad sino una censura.

3.4 Requisitos para ser testigo.

- Capacidad: En términos generales nuestra legislación establece la capacidad de las personas a los 18 años, pero en materia laboral se presenta un caso de excepción en cuanto se atribuye capacidad para contratar personalmente su trabajo, recibir su salario y ejercer sus derechos ante cualquier autoridad u órgano jurisdiccional a los mayores de 14 años.

Si bien es cierto que la capacidad relacionada anteriormente y que la contempla el Artículo 31, del Código de Trabajo se refiere a la persona en calidad de trabajador, se estima que si en su calidad de trabajador presencia un hecho, por encontrarse en el centro de trabajo, debe de reconocérsele también capacidad para que pueda recurrir ante el órgano jurisdiccional a prestar su declaración como testigo, sobre todo que en última instancia será el juzgador el que al valorar la prueba, pondrá en práctica los elementos que caracterizan la apreciación de dicha prueba en conciencia.

- Tercero ajeno al juicio: Otra característica del testigo, es que debe de ser imparcial que no debe tener ningún interés en el juicio, que no le debe de unir con las partes de la litis ningún tipo de relación.
- Declaración sobre hechos: Se entienden como hechos aquellos

conocimientos susceptibles de provocar determinadas consecuencias jurídicas, provengan de la naturaleza o del hombre; y en lo que a los de esta última categoría pueden ser lícitos o ilícitos, voluntarios o involuntarios.

3.5 Clases de testigos:

- Testigo judicial: Que es aquel que declara ante el órgano jurisdiccional competente.

- 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 presenció, no siendo trabajador de la empresa en que laboran las partes en juicio.

3.6 El testimonio en el proceso laboral

En el proceso concurren diversos medios probatorios para tratar de investigar, constatar y finalmente, conocer en lo posible, la verdad o falsedad de los hechos y proposiciones fácticas vertidas por las partes en sus escritos de demanda y

contestación. En la instancia el Juez se enfrenta a pretensiones y excepciones contradictorias, buscando persuadirle mediante un cúmulo indefinido de aseveraciones expresadas por las partes. Unos de los medios de prueba más antiguos, utilizados en el proceso, el testimonio de terceros, comúnmente, conocido como testigos.

Es una de las formas probatorias más antiguas utilizadas en la partición de justicia habida, cuenta la expresión oral del lenguaje entre los humanos existió primeramente a la escritura y, por ende, al instrumento. Por lo mismo, no es extraño ver en todos los pasajes procesales de antaño y de diversas culturas, se consideran a la testimonial como una de las más importantes pruebas junto con la confesión, en la administración de justicia.

Conforme avanza el progreso en la escritura y en la civilización de los pueblos, el testimonio ha ido perdiendo terreno en la preferencia de su utilización en proceso, en tal grado, hoy por hoy la casi absoluta mayoría de los tratadistas la repudian por considerarla peligrosa e insegura en la búsqueda de la verdad y de la justicia. Y es que no son confiables del todo las personas deponentes en el proceso sobre hechos supuestamente conocidos, por sus sentidos, anteriormente. Con frecuencia, por innumerables motivos, los testigos concurren audazmente a la instancia declarando hechos no concordantes con la realidad, para tratar de confundir o de plano engañar al juzgador, obviamente esto no lo hacen gratuitamente; además, se conducen así

con la finalidad de beneficiar o perjudicar, según el caso e interés del testigo, a alguna de las partes en el fallo definitivo que se dicte en el proceso.

En estricto sentido procesal, no toda declaración o intercambio de conocimientos entre las personas constituye un medio de prueba testimonial. Es frecuente encontrar referencias equivocadas sobre que tal cual información o relato echo por alguien en las relaciones sociales extrajudiciales, es un testimonio; pero, sólo adquiere esta calidad la declaración hecha por tercero ante órgano jurisdiccional. Es decir, el testimonio como de probar sólo se da en el proceso.

El testimonio se puede definir como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas con el litigio.

La definición anterior señala al testimonio como un medio de prueba y un acto procesal, significando con ello, primero su esencia jurídica de forma de probar reconocida y autorizada por el derecho, es decir que no es contraria a este; y segundo, su naturaleza adjetiva de manifestación de voluntad que sirve para crear, modificar, extinguir situaciones o consecuencias procesales.

En segundo lugar se señala a terceras personas ajenas al juicio, aludiendo así a personas distintas de los sujetos de la relación procesal, o sea el Juez y las

partes. Estas terceras personas, comparecen al proceso a comunicar sus experiencias sensoriales extrajudiciales, con lo cual se precisa, primero que se trata de personas físicas por aquello de sus experiencias sensoriales, y con respecto a estas, las recogidas o captadas por cualquiera de los cinco sentidos del humano; aunque normalmente, las mismas son visuales o auditivas, muy bien pueden corresponder a cualquiera de los otros sentidos. Desde luego dichas percepciones pueden ser recogidas directa o indirectamente por el testigo, por lo cual este perderá credibilidad, debido a las posibles deformaciones o error a cerca de los hechos, cuando no sea el declarante quien personalmente conozca los sucesos con sus propios sentidos.

Ahora bien, el deponente, para ser considerado jurídicamente en calidad de testigo, habrá de comunicar sus percepciones de acuerdo con las formalidades procesales, al órgano jurisdiccional.

La prueba de testigos ha sido, generalmente, atacada sobre la base de los defectos y falta de precisión que ofrece la misma, ya que está probado que la deformación de los recuerdos produce errores que aumentan en un 0.33 % diario. Sin embargo, y pese a la poca garantía que ofrece esta prueba, en muchos casos, por tratarse de la única, o porque contribuye a esclarecer la verdad de los hechos controvertidos, amparándose en otras pruebas, no ha perdido totalmente su utilidad.

¿Cómo podemos clasificar a los testigos?, casi todas las clasificaciones que existen son heterogéneas. Desde el punto de vista de la admisibilidad de la prueba hallamos dos grandes grupos, testigos incluidos y excluidos.

Respecto de la inclusión o exclusión de los testigos, tenemos que diferenciar la admisibilidad de la pertinencia y de la idoneidad del testigo. Si un testigo es inadmisibile puede ser excluido, aún habiendo sido citado, y aunque hubiese declarado ese testimonio no puede ser tomado validamente en la sentencia.

La pertinencia se refiere a que los hechos que se le preguntan y sobre los que declara el testigo sean los articulados por las partes o hagan a los mismos, pues de lo contrario no serán tomados en cuenta. Pero además, aún tratándose de testigos no excluidos, existen circunstancias que revelan que esa declaración testimonial carece de seriedad, en razón que la persona que la emite no esta en condiciones de que sus dichos sean tomados como ciertos. Así durante todo el plazo de prueba se puede comprobar sobre la inidoneidad de los testigos.

El Juez apreciará esta idoneidad según las reglas de la sana critica razonada y en oportunidad de dictar sentencia definitiva, de acuerdo a las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de la declaración.

Se entiende por prueba testimonial o testifical, es aquella que se hace por

medio de testigos, o sea, a través del interrogatorio y declaración verbal o escrita de personas que han presenciado los hechos litigiosos o han oído su relato a otros.

Este medio de prueba es clasificado como personal, porque el testimonio es suministrado por un ser humano. Ahora bien: es importante señalar que el testimonio será aceptado en todo el proceso laboral, siempre y cuando la ley no señale expresamente lo contrario.

La práctica de la prueba testimonial es un arte, pues implica el manejo, por parte del abogado, de un elemento psicológico, así como de una capacidad para controlar aspectos emocionales que surgen en el devenir de la práctica de una declaración testimonial. El abogado debe ser sumamente cuidadoso al seleccionar a la persona que figurará como testigo, considerando las características propias del mismo y sus posibles reacciones al momento de testificar. A la hora de declarar, los testigos deben de estar preparados; además el abogado no deberá, bajo ninguna circunstancia, hacer más preguntas de las necesarias al testigo, y deberá además, procurar conocer las posibles respuestas del mismo. El abogado deberá situar al testigo en el hecho controvertido que se desee probar, para lo cual deberá vincularlo por medio de las observancias de una secuencia lógica de los hechos.

Nada deberá quedar al azar, y la única manera para poder solventar los posibles obstáculos y vicisitudes que se puedan presentar en el transcurso de un

testimonio, es a través del conocimiento profundo y adecuado del expediente del proceso.

El criterio dominante es que no puede invalidarse la declaración de un testigo por el hecho de que sea trabajador al servicio de la empresa que lo presenta. Ello tiene matices distintos, ya que el testigo puede ser un simple trabajador o un trabajador de confianza, inclusive, un representante del patrono.

La regla teórica es impecable: sólo los trabajadores se dan cuenta de lo que ocurre en el interior de las empresas y resultaría negativo y provocaría expedientes heroicos, no aceptarlos. Pero lo cierto es que esos testigos suelen ser parciales. Los simples trabajadores porque saben que, si declaran en contra del patrón, pueden poner en riesgo su permanencia en el empleo. Los demás: de confianza o representantes del patrón porque se sienten obligados a serlo, precisamente en función de su rango.

Si bien es cierto que no es lógico conceder crédito al testimonio de aquellos altos empleados que representan al patrón ante los demás trabajadores, también es, cuando sobre los hechos justificativos del despido declaran testigos que son trabajadores y a la vez funcionarios del sindicato al que pertenece el trabajador despedido, su testimonio debe estimarse como prueba de tales hechos, ya que en todo caso hay que suponerlos parciales a favor del trabajador y no del patrono.

Así como el gerente de una sociedad, no puede ser testigo imparcial en el juicio seguido contra esta, el solo hecho de que los testigos presentados por el patrón demandado sean sus empleados, no es bastante para desestimarlos presumiendo que son parciales en su favor; es indiscutible que dicho gerente, por ser quien tiene la representación legal de la sociedad y la dirección de sus actividades, de ningún modo puede ser testigo imparcial de hechos que afecten en forma directa a su representada, toda vez que la naturaleza misma de su cargo y la confianza depositada en él por los socios que lo designaron, lo obligan a defender los intereses puestos a su cuidado.

Quiere decir, que no todos los trabajadores del patrón serán creíbles si actúan como testigos. Aparentemente se aceptaría a los de planta, pero no a los de confianza o representantes del patrono.

CAPÍTULO IV

4. La tacha a los testigos

4.1 Definición

Se conoce aquel acto procesal en virtud del cual una parte impugna o ataca al testigo presentado por el otro litigante con la finalidad de desvirtuar su testimonio, haciendo ver al Juez que en dicho testigo concurre algún requisito que presume una parcialidad en el mismo, por lo que su declaración no debe ser tomada en cuenta o por lo menos estimada como peligrosa, constituyendo más que un acto de prueba un procedimiento probatorio incrustado dentro del procedimiento probatorio testifical.

Existen dos clases de tacha de los testigos, la primera de ellas, que se puede interponer cuando la imparcialidad o falsedad del testigo sean evidentes y eso invalide su declaración. Y la segunda que es la que se puede considerar como tacha natural, en virtud de que la ley establece que grupos de personas son los que pueden tener causal de tacha para declarar.

“Tacha, alude a una imperfección, a un defecto. Por tanto hacer valer tachas en contra del testimonio rendido por uno o varios testigos en señalar las imperfecciones que demeritan las declaraciones del o los testigos de la parte contraria. El objetivo de las tachas que se formulen es indicar al juzgador las

deficiencias de la prueba testimonial rendida por la parte contraria para que ésta no perjudique los intereses de la parte que formula tales tachas”.¹³

La apreciación de la procedencia de las tachas esta reservada para cuando se dicte sentencia. Ahora bien, el problema surge en relación con aquellos testigo, que teniendo causal de tacha, no han sido tachados por las partes interesadas. Respecto a este importante punto, el procesalista Hugo Alsina; sostiene que la alegación de las tachas es atributiva de las partes; el Juez no puede considerarlas de oficio, pues cuando le esta permitido decretar la nulidad de una declaración que no reúna las condiciones de forma exigidas por la ley, únicamente pueden tomar en cuenta las tachas invocadas por las partes, de donde resulta que está en manos de ellas dar eficacia al testimonio o invalidarlo, condicionando así el criterio del Juez.

Desde luego que el Código Procesal Civil y Mercantil menciona el sistema de tachas, es porque atribuye a las partes el ejercicio de esa facultad. De no hacerlo así, la parte misma esta aceptando tácitamente el testimonio de una persona que podría haber sido objetada para hacer ineficaz su testimonio.

Sin embargo, también puede pensarse que el objeto de la tacha, es permitir que se aporten pruebas con la finalidad de demostrar la falta de idoneidad del testigo, ya que esta no siempre resulta de la misma declaración. En consecuencia, aún cuando

¹³ Arellano García, Carlos. **Derecho procesal civil**, pág. 383

se tache al testigo, si está probada la falta de idoneidad del testigo con su misma declaración, o bien si se prueba dicha falta de idoneidad al ejercitar la facultad de tachar, en uno y otro modo, será el Juez el que apreciará la prueba testimonial, conforme a las reglas de la sana crítica razonada.

“La tacha de testigos es una impugnación inmediata o directa, que consiste en atacar al testigo como tal, desarrollando en torno a su declaración una verdadera prueba secundaria o de segundo grado, mediante la cual se trata de rechazar el dicho del testigo presentado por la otra parte contraria”.¹⁴

La tacha no es en realidad, una incapacidad, sino una censura. Desde el punto del derecho procesal laboral, no se puede afirmar que existan incapacidades para ser testigo sino situaciones especiales que pueden invalidar una declaración. Así, la condición de ser testigo representante legal de la empresa demandada, cuando el testigo declara encontrándose en esa situación que no suele ser condición en sí, sino en función de su relación con la parte, se presume su interés en el resultado del conflicto y cabe la duda de que satisfaga el principio de veracidad precisamente por su deseo, derivado de la relación personal de ayudar a una parte.

¹⁴ De Buen L. **Derecho procesal del trabajo**, pág.468

La tacha no es, contra lo que dice Pallares, una condición personal del testigo, para algunos es el motivo legal para desestimar en un pleito la declaración de un testigo.

Es evidente que no se puede tachar a un testigo que no haya declarado previamente, ya que en el proceso laboral no existen causas legales de tacha. Es a partir de su declaración y de su resultado, que se estima favorable a la parte que lo presenta, que la otra puede tacharlo. Pero en la tacha la declaración no debe ser el motivo, en si, de la impugnación, ya que la tacha atiende a la relación entre el testigo y la parte, que se hace necesario invocar y probar, a partir de la forma en que ha declarado.

Suele confundirse la tacha con la interpretación del dicho del testigo y en realidad son dos cosas diferentes. La declaración puede ser impecable e, inclusive, cierta, pero la situación particular del testigo hará que se ponga en duda su veracidad.

Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad, enemistad, o por cualquier circunstancia que su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo

manifestado por el testigo.

La presencia de un motivo de tacha no debe conducir, necesariamente, a que se desestime el dicho de un testigo si concurren en él, circunstancias que hacen factible superar la presunción de parcialidad en que la tacha se funda.

Por último la tacha nace, por una regla general, de una conducta procesal de la parte afectada por una declaración testimonial. Sin embargo, puede ocurrir que no obstante existir causa, no se invoque la tacha por el afectado.

El jurista argentino Hugo Alsina, alude a la existencia de tres categorías de tachas: las referidas a la persona, al examen o al dicho.

Las tachas, pueden encausarse a señalar defectos:

- En la persona del testigo que ha puesto y que puede impugnarse en cuanto a su falta de credibilidad por tener alguna de las vinculaciones con la parte que lo ha ofrecido.
- En la realización del desahogo de la prueba testimonial, por haber desacatado alguna o algunas de las disposiciones procesales que establecen las formalidades a que a de ajustarse el desarrollo de la prueba testimonial.

- En las declaraciones rendidas por los testigos o por el testigo por ilógicas, por inverosímiles, por contradictorias, por endeables, por notoriamente falsas, por no haberse expresado la razón del dicho, por cualquier precariedad en ellas que pueda argumentarse.

4.2 Crítica a las tachas contenidas en el código de trabajo

4.3 Análisis del artículo 351, del código de trabajo

El Código de Trabajo en su Artículo 351, regula: “La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el Juez se pronunciará expresamente sobre ellas al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. 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.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten

resoluciones que obliguen a todos o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargo de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía, dignidad o la alegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

Si bien es cierto que no es lógico conceder crédito al testimonio de aquellos altos empleados que representan a la parte patronal frente a los demás trabajadores en un conflicto laboral, su testimonio debe estimarse como prueba de tales hechos, ya que en todo caso hay que suponerlos parciales a favor de la parte patronal y no del trabajador.

Cuando los testigos del patrón son altos funcionarios, es indiscutible que éstos, por tener la representación y dirección de las actividades de la misma empresa de ningún modo pueden ser imparciales en lo que atestigüen, ya que los hechos afectan en forma directa a su representada, y porque la naturaleza misma de su cargo, y la confianza depositada en ellos por quienes los designaron, los obligan a

defender los intereses puestos a su cuidado.

Quiere decir que no todos los trabajadores del patrón serán creíbles si actúan como testigos. Aparentemente se aceptaría a los de planta, pero no a los de confianza o representantes del patrono.

Así, mismo el Artículo 4º, de la Constitución Política de la República de Guatemala, “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquier que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Por lo que se considera que desde el momento en que el legislador, pone tachas a ciertos testigos, es ilegal que se niegue valor probatorio a los testigos presentados por la parte patronal demandada, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran. Esto constituye una violación al principio de igualdad y al derecho de defensa ante la ley. Porque debe ser el Juez el que debe valorar dicho medio de prueba conforme a las

reglas de la sana crítica razonada.

Para que la parte testimonial no pierda su característica y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, a parte de su situación personal de imparcialidad y de sin interés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que le consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos.

Para otorgar crédito a lo declarado por un testigo, es necesario que la razón de su dicho sea lógica de los hechos sobre los que depone, a través de situaciones normales, ordinarias de acuerdo con lo que comúnmente sucede.

Dentro de todo el proceso, las partes deben de ofrecer y aportar sus respectivos medios de prueba. La adecuada práctica de pruebas es un aspecto de suma trascendencia a lo concerniente a la satisfacción de la pretensión planteada por una parte dentro de un determinado proceso. Estas, permitirán fundamentar adecuadamente los hechos en los que se fundamenta dicha pretensión, procurando el adecuado convencimiento del Juez en tal dirección. Por su parte, el testimonio surge al mundo del derecho como una prueba de trascendencia importancia en el devenir de un proceso, y en el caso que nos ocupa, de un proceso laboral, en este sentido, surge el testimonio, con el cual pretendemos examinar en forma apropiada y profunda la prueba testimonial en el acontecer de una proceso laboral en

especial lo relacionado a las llamadas tachas, las cuales hacen ineficaz una declaración que satisface los presupuestos procesales para que la misma sea tomada en cuenta al momento de emitir un fallo, pero que la ley por decirlo así ha estigmatizado a ciertas personas. Al iniciar este estudio es de vital importancia establecer en que consiste una prueba. Así, para el diccionario hispánico universal, tomo primero, prueba es toda razón, argumento en pro o en contra de una cosa.

Por su parte, los medios de prueba consisten en el cúmulo de fórmulas o instrumentos utilizados en el devenir de un proceso y orientados a producir el convencimiento del juzgador, con relación a las afirmaciones de las partes. En la jurisdicción laboral guatemalteca, se sigue el sistema "Numerus Clausus", el cual se caracteriza por admitir expresamente los medios de prueba señalados en el Código de Trabajo.

Se ha establecido que el debido proceso es un conjunto de pasos y etapas ordenados y preestablecidos en la ley. Siguiendo con la fundamentación legal se citan los Artículos, 12 y 44, de La Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 16, de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89, del Congreso de la República.

Artículo 12, derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son

inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante Juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

Artículo 44, Derechos inherentes a la persona humana. “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Artículo 16, debido proceso. “Es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante Juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y

tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimientos que reúnan los mismos requisitos.

Haciendo un análisis de los artículos citados podemos decir que: todos tenemos derecho a defendernos, si todos gozamos de este derecho de defensa, por eso existe el sagrado principio en todo el mundo y, escrito en nuestra Constitución como un derecho humano, que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos. Esto significa, para que una persona se le limite sus derechos tiene que haber ejercitado su derecho de defensa.

Los derechos inherentes a la persona humana, son los derechos humanos los que le pertenecen a la persona, serán nulas ipso jure, las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otra orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Esto significa que los derechos establecidos en nuestra Constitución son sagrados y que nadie ni nada pueden ir en contra de ellos. Y que cuando una ley, o disposición va en contra de inmediatamente y en forma automática pierde su validez y por lo tanto no puede aplicarse, garantizándose así que nunca por ley se puedan limitar o cambiar esos derechos que la Constitución le garantiza a todo ser humano sujeto de derechos y obligaciones.

En el debido proceso, el derecho de defensa de la persona es inviolable

4.4 Doctrina a cerca de las tachas

Según el licenciado Chicas: Tachas “Son las causas, hechos, circunstancias o impedimentos que por afectar las condiciones personales del testigo o afecta la veracidad de sus declaraciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio”¹⁵

Por tacha se entiende el acto de impugnar la declaración del testigo en función de su interés presunto.

Cabanellas, establece que la prueba consiste en una razón, argumento declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo.

Jeremías Benthan en su tratado de las pruebas judiciales, señala con relación a las pruebas, en el más amplio sentido de esa palabra, se entiende por tal un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho.

¹⁵ Chicas Hernández. **Ob. Cit**, pág, 228

“Se entiende por tachas las condiciones personales de los testigos, y las circunstancias de sus declaraciones o de las diligencias respectivas que restan valor probatorio a la prueba testimonial”.¹⁶

La tacha es una impugnación inmediata o directa que consiste en atacar al testigo como tal, desarrollando en torno a su declaración una verdadera prueba secundaria o de segundo grado, mediante la cual se trata de rechazar el dicho del testigo presentado por la parte contraria; la tacha no es en realidad una incapacidad sino una censura.

La tacha no es en realidad, una incapacidad, sino una censura, aunque parte de los motivos de estas tachas, hayan pasado hoy a ser incapacidades.

Desde el punto de vista del derecho procesal laboral no se puede afirmar que existan incapacidades para ser testigo sino situaciones especiales que pueden invalidar una declaración. Así, la condición del ser el testigo representante legal de la empresa, amigo íntimo, socio o pariente cercano del oferente etc. Cuando el testigo declara encontrándose en esa situación que no suele ser condición en si, sino en función de su relación con la parte, se presume su interés en el resultado del conflicto y cabe la duda de que se satisfaga el principio de veracidad precisamente por su deseo, derivado de la relación personal, de ayudar a una parte.

¹⁶ De Buen L. **Ob. Cit**, pág, 468

Al ofrecer la prueba testimonial se debe dar el nombre y domicilio del testigo, a efecto de que la otra parte pueda conocer sus antecedentes, investigar sus relaciones con la contraria y estar en condiciones de probar esas relaciones, lo que pone de manifiesto que la tacha se actualiza con la declaración pero no deriva de ella.

En el proceso provocado por conflictos individuales de trabajo, el obrero no tiene más testigos que sus propios compañeros de labor y el empleador no tiene más testigos que sus propios dependientes. Como las leyes procesales invalidan la declaración del testigo dependiente, ocurre que los trabajadores de la empresa son, Prima Facie, ineficaces como testigos. Lo que equivale tanto como apresar en las redes del formalismo probatorio, tanto al empleado u obrero como al propio empleador.

La doctrina del derecho laboral es unánime en considerar la relación de trabajo como una relación de dependencia o de subordinación.

La jurisprudencia, que frecuentemente rechazó la declaración de los testigos empleados del patrono ha debido cambiar de orientación en los últimos tiempos, admitiéndola.

El precepto de la tacha legal no debe aplicarse rigurosamente cuando se trata

de testigos necesarios.

Pero ni esta fundamentación es muy convincente, ni toma el problema desde su raíz. Porque la verdad es que, necesario o no necesario, el testigo empleado puede ser, en los hechos, dependiente moral y materialmente del empleador. Y en ese caso, no hay razón para pasar por su declaración.

CONCLUSIONES

1. Las tachas son las causas, hechos, o circunstancias, impedimentos que por afectar las condiciones personales del testigo o la veracidad de sus declaraciones, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio. Suele confundirse la tacha con la interpretación del testigo y en realidad son dos cosas diferentes. La declaración puede ser impecable e inclusive, cierta pero la situación particular del testigo, hará que se ponga en duda su veracidad.
2. La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el Juez se pronunciará expresamente sobre ellas al dictar sentencia.
3. El derecho de defensa que está preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, le pertenece a la persona humana, y lo puede hacer valer en cualquier momento del proceso.
4. El testimonio es un elemento fundamental en el proceso ordinario laboral guatemalteco, por ser una de las formas probatorias más antiguas utilizadas en la partición de justicia habida, se le considera como una de las más importantes pruebas junto con la confesión en la administración de justicia.

5. Los medios de prueba constituyen la base fundamental de las partes involucradas en el proceso ordinario laboral, transportarán las negociaciones y afirmaciones en sus alegatos para lograr así el pleno convencimiento del Juez, el que está obligado a resolver conforme a la sana crítica razonada.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso realice una adecuación de preceptos constitucionales, ya que existe una limitación al Derecho Constitucional al señalar quienes tienen tacha absoluta en el Código de Trabajo Decreto 1444, de la República de Guatemala.
2. El Juez no debe tacharse al testigo, antes de que este emita su declaración testimonial, porque podría ser que esta fuera verídica, y ayudaría al Juez a aclarar el asunto principal, por lo que se hace necesario escucharle en su testimonio.
3. El principio de igualdad se apoya en el principio de bilateralidad, por lo tanto las autoridades jurisdiccionales deben darle a ambas partes el mismo trato a lo largo de todo el proceso, dándoles la consiguiente oportunidad, para intervenir en los actos procesales, atacando o defendiendo, probar o improbar, los hechos motivos de la litis.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Tomo I, Ed. Academia Centroamericana, 1982.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos. **Derecho procesal civil.** 2ª ed. República Argentina, Ed. Porrúa S.A. 1987.
- ARAZI Roland, **Derecho procesal civil y comercial.** Parte general y especial 2ª. ed. Actualizada y Ampliada, Buenos Aires Ed. Astrea, de Alfredo y Ricardo de Palma.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo.** 2ª. ed. corregida y argumentada diciembre (s.l.i.) (s.e.) 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo.** 6ª. ed. (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Tomo I, 2ª. ed. Ed. Buenos Aires 1961.
- COUTURE, Eduardo. **Estudios de derecho procesal civil.** Tomo II, (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).
- CARVAZOS FLORES, Baltazar. **El Derecho laboral en Iberoamérica.** México Ed. Trillas. (s.f.).
- DE BUEN L, Nestor. **Derecho procesal del trabajo.** México Ed. Porrúa, 1978.
- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. **La prueba en el proceso laboral.** Tomo I, (s.l.i.) Ed. Porrúa S.A. 1990.
- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. **La Prueba en el proceso laboral.** Tomo II, (s.l.i.) Ed. Porrúa, S.A. 1990.
- FALCON, Enrique M. **Derecho procesal civil comercial y laboral.** Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales, Buenos Aires (s.e.) 1978.
- FRANCISCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del Trabajo.** Tomo I, 2ª. ed. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix. 2005.

- FABREGAS P. Jorge. **Teoría general de la prueba.** (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** (s.l.i.) Ed. Oscar de León Palacios. (s.f.).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** (s.l.i.) Ed. Universitaria. (s.f.).
- NÁJERA FARFAN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil práctico.** El Juicio Ordinario, Guatemala, (s.e.) 1981.
- RAMOS MÉNDEZ, Francisco. **Derecho procesal civil.** Tomo I, (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).
- SAEZ JIMÉNEZ, Jesús y López Fernández de Gamboa, **Compendio de derecho procesal civil y penal.** Tomo I, (s.l.i.) Ed. Santillana. (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 10ª Buenos Aires Argentina Ed. Heliasta. 1976.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Buenos Aires Argentina Ed. Heliasta. 1981.

Legislación:

- Constitución Política de La República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo.** Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala.
- Código Procesal Civil y Mercantil.** Decreto número 107.
- Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.