

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



**ANÁLISIS LEGAL Y DOCTRINARIO
DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL JUICIO
ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**

GLADYS NOEMI QUIROA CABRERA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2007

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

**ANÁLISIS LEGAL Y DOCTRINARIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL JUICIO
ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

GLADYS NOEMI QUIROA CABRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

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. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Napoleón Orozco Monzón
Vocal: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario: Lic. Carlos de León Velasco

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Héctor Orozco
Secretario: Licda. Carmen Díaz Dubón

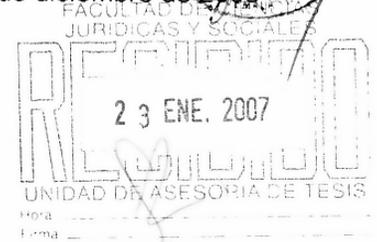
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Lic. Víctor Manuel Pérez Córdón
7ave. 8-56 zona 1 5to nivel oficina 518 Edificio El Centro
Tel. 55052885 - 22513515



Guatemala, 15 de diciembre de 2006

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



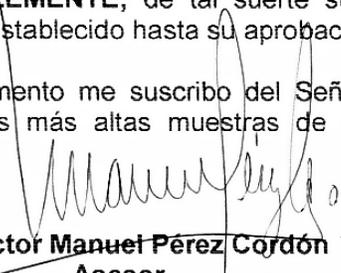
Respetable Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted, en el sentido de darle cumplimiento a la resolución emanada a su cargo, mediante la cual se me designó ASESOR DE TESIS de la Bachiller GLADYS NOEMI QUIROA CABRERA, en la elaboración de su trabajo de graduación intitulado: "DEFICIENCIAS DEL JUICIO PUNITIVO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

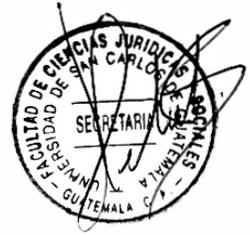
Habiéndose finalizado la elaboración del mismo atentamente dictamino:

- I- Que dicho trabajo se efectuó bajo mi inmediata dirección y sugerencias, así como el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo; exigidos por el normativo reglamentario respectivo para trabajos de esta naturaleza.
- II.- En la elaboración del precitado trabajo, la autora observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, tomando en cuenta y en forma paralela la legislación del ramo y doctrina.
- III.- El tema seleccionado por la autora denota importancia y por ende constituye un gran aporte académico no sólo para nuestra casa de estudios, sino también para el régimen de legalidad, en ese sentido agradezco las apreciaciones que al respecto pueda hacer, puesto que la finalidad en la elaboración de la tesis es precisamente hacer valer los aportes insertos en las investigaciones.
- IV.- Sugerí a la interesada modificar el título de la misma, quedando de la siguiente manera: "ANÁLISIS LEGAL Y DOCTRINARIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO".
- V.- En consecuencia estimo que el trabajo de tesis de la bachiller: Quiroa Cabrera, reúne los presupuestos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, extremos por los cuales me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**; de tal suerte sugiero que dicho trabajo debe seguir con el trámite establecido hasta su aprobación definitiva.

Sin más por el momento me suscribo del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis con las más altas muestras de consideración, respeto y estima.


Lic. Víctor Manuel Pérez Córdón
Asesor
Colegiado 5954

Víctor Manuel Pérez Córdón
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, siete de febrero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) OTTO EDUARDO IRAIN CONSUEGRA CIFUENTES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **GLADYS NOEMI QUIROA CABRERA**, Intitulado: **“ANÁLISIS LEGAL Y DOCTRINARIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO”**.

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. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



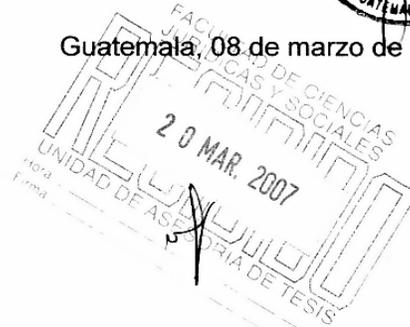
cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Otto Eduardo Iraín Consuegra Cifuentes
5 ave. 10-68 Zona 1 Edificio Helvetia 4to. nivel oficina 406
Tels. 22535551 / 22203222



Guatemala, 08 de marzo de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de hacer de su conocimiento sobre la revisión de mérito realizada al trabajo de tesis de la bachiller: Gladys Noemi Quiroa Cabrera, carné número 198010919, expediente número 873-06; intitulado: "Análisis legal y doctrinario de los medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco".

En cuanto al tema investigado, leí detenidamente cada capítulo, los cuales se interrelacionan entre sí, además se utilizan los métodos correctamente, las conclusiones y las recomendaciones son congruentes; la bibliografía utilizada es la adecuada.

Dicha investigación puede ser motivo de amplia discusión para la sociedad guatemalteca y constituye un aporte muy significativo tanto para estudiantes como para profesionales en el campo del derecho laboral.

En virtud de lo expuesto, y en mi calidad de revisor de tesis, estimo que el trabajo relacionado, reúne de manera muy satisfactoria todos los requerimientos de forma y de fondo, exigidos en los Artículos 31 y 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE; para que continúe con el trámite que corresponde.

Atentamente,

Licenciado. Otto Eduardo Iraín Consuegra Cifuentes
Revisor de Tesis
Col. 4811

Otto Eduardo Iraín
Consuegra Cifuentes
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, quince 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 GLADYS NOEMI QUIROA CABRERA, Titulado "ANÁLISIS LEGAL Y DOCTRINARIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO" 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/aih





DEDICATORIA

A DIOS: Por haberme acompañado en todo momento e iluminarme en mi vida estudiantil.

A MIS PADRES: Roberto Quiroa Herrera (Que Dios lo tenga en su presencia) y Zoila Consuelo Cabrera Sánchez viuda de Quiroa, por su ejemplo y apoyo a lo largo de mi vida.

A MI HIJA: Karina Marisol Rosal Quiroa, para que este triunfo sea para ella un ejemplo.

A MIS HERMANOS

Y SOBRINOS: Para que este triunfo sea un aliciente en el transcurso de su vida.

EN ESPECIAL A

LOS LICENCIADOS: Edgar Armindo Castillo Ayala y Dora Raquel Quiroa Cabrera de Castillo, por su apoyo incondicional en mis estudios.

A MI PATRIA

GUATEMALA: País que me a dado la oportunidad de ser una profesional.



A MIS CENTROS

DE ESTUDIO: Escuela República Dominicana.

Instituto Normal para Señoritas “Centro América”, INCA.

A LA GLORIOSA Y

TRICENTENARIA: Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme acogido en su seno y así obtener uno de mis mayores logros.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho procesal individual de trabajo en Guatemala.....	1
1.1. El juicio ordinario laboral guatemalteco.....	2
1.1.1. Naturaleza jurídica.....	4
1.1.2. Características.....	4
1.1.2.1. Procedimiento mediante audiencias sucesivas.....	4
1.1.2.2. Las actuaciones deben ser asentadas en actas.....	5
1.1.2.3. El período de prueba.....	5
1.1.2.4. Actuación oral de las partes.....	6
1.1.2.5. Discrecionalidad del juez de trabajo al señalar los plazos.....	6
1.1.2.6. Limitación legal del número y clase de recurso.....	7
1.1.2.7. Protección jurídica al trabajador.....	7
1.1.2.8. Imposibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia.....	7
1.2. Partes procesales.....	8
1.2.1. Clasificación.....	9
1.2.1.1. Actor.....	10
1.2.1.2. Demandado.....	10



1.2.1.3. Inspección General de Trabajo.....	10
1.3. La debida representación de las partes.....	15
1.4. La capacidad procesal.....	18
1.5. Importancia de una adecuada asesoría profesional en el juicio ordinario laboral.....	19
1.6. Aplicación supletoria de las normas al juicio ordinario laboral en Guatemala.....	22

CAPÍTULO II

2. Principios rectores del derecho procesal del trabajo guatemalteco.....	25
2.1. Principio de tutelaridad.....	25
2.2. Principio de oralidad.....	27
2.3. Principio de concentración.....	28
2.4. Principio de impulso procesal de oficio.....	31
2.5. Principio de inmediación procesal.....	32
2.6. Principio antiformalidad.....	33
2.7. Principio de economía procesal.....	37
2.8. Principio de sencillez.....	38
2.9. Principio de igualdad.....	38
2.10. Principio de celeridad	39
2.11. Principio iniciativa.....	40
2.12. Principio de preclusión.....	40



2.13. Principio de flexibilidad.....	41
--------------------------------------	----

CAPÍTULO III

3. La prueba.....	43
3.1. Definición de prueba.....	45
3.2. El procedimiento de prueba en Guatemala.....	46
3.3. Carga de la prueba.....	48
3.4. Diversos sistemas de valoración de la carga de la prueba.....	52
3.4.1. Legal o tasada.....	54
3.4.2. La sana critica.....	55
3.4.3. La libre convicción.....	56
3.4.4. La sana critica razonada.....	56
3.4.5. Sistema de conciencia.....	57
3.5. El ofrecimiento de los medios probatorios.....	58
3.6. La prueba pertinente y la no pertinente.....	59
3.7. La prueba oportuna.....	62
3.8. Prueba extemporánea.....	62
3.9. La prueba admisible.....	63
3.10. La prueba inadmisibile.....	63
3.11. La recepción de los medios probatorios en Guatemala.....	64

CAPÍTULO IV

4. Los medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco.....	65
--	----



4.1. Confesión judicial.....	65
4.1.1. Posiciones del interrogatorio.....	71
4.2. Declaración de testigos.....	72
4.2.1. Deber jurídico de prestar testimonio.....	74
4.2.2. Finalidad de la declaración testimonial en Guatemala.....	76
4.2.3. Limitantes.....	76
4.2.4. Obligación de los testigos de declarar la verdad.....	77
4.2.5. Diversos requisitos.....	78
4.2.5.1. Requisitos que se relacionan con su existencia.....	78
4.2.5.2. Requisitos que se relacionan con la validez.....	79
4.2.6. La declaración de testigos y la legislación laboral vigente en Guatemala.....	80
4.2.7. La impugnación de la declaración de testigos y su procedimiento.....	82
4.3. Prueba documental.....	85
4.3.1. Diversas clases de documentos.....	86
4.3.2. Diversas modalidades de la prueba documental.....	88
4.3.2.1. La prueba documental genérica.....	88
4.3.2.2. El debido reconocimiento de los documentos.....	88
4.3.2.3. La exhibición de los documentos.....	89



4.3.2.4. Prueba de informe.....	89
4.4. Dictamen de expertos.....	90
4.4.1. Diversos requisitos.....	91
4.4.2. Diversas reglas para el debido diligenciamiento del dictamen de expertos.....	92
4.5. Reconocimiento judicial.....	93
4.5.1. La debida validez del reconocimiento judicial.....	94
4.6. Presunciones legales y humanas.....	95
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



INTRODUCCIÓN

Toda pretensión jurídica invocada en el juicio ordinario laboral guatemalteco, debe de acreditarse a través de los medios de prueba aportados, ya que de ello depende la efectiva titularidad sobre un derecho discutido o negado. Por ello la prueba se constituye, en la base primordial y fundamental del proceso, así como también en una condición de seguridad jurídica esencial para el posterior pronunciamiento de una sentencia justa y objetiva.

Los derechos fundamentales y el ordenamiento jurídico en su conjunto, no serían más que simples expresiones formales sino tuvieran una vigencia efectiva en la realidad, o sea, sino lograran su realización plena o si frente a cualquier amenaza o vulneración de la que fueren objeto no existieran mecanismos adecuados como lo son los medios de prueba para la efectiva comprobación de los hechos ocurridos.

Los medios de prueba son de vital importancia para el juicio ordinario laboral guatemalteco, al permitir los mismos la efectiva comprobación de las circunstancias y hechos ocurridos para brindar una solución eficaz que permita la averiguación de la verdad para poder dictar una sentencia acorde y objetiva.

La presente tesis se desarrollo en cuatro distintos capítulos, de los cuales el primer capítulo nos habla acerca del derecho procesal individual del trabajo, el segundo nos indica las características ideológicas o principios fundamentales relacionados al



tema, el tercer capítulo trata acerca de la prueba y el cuarto y último capítulo se refiere a los distintos medios de prueba existentes en la legislación laboral vigente, siendo los mismos: Las confesión judicial, declaración de testigos, prueba documental, dictamen de expertos, reconocimiento judicial y las presunciones legales y humanas.

Para el desarrollo de la tesis se utilizaron las técnicas y los métodos de investigación apropiados. Se utilizó el método analítico, sintético, inductivo y deductivo. Los supuestos de la investigación fueron determinados, y la hipótesis formulada fue comprobada al determinar la importancia de los medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco.



CAPÍTULO I

1. El derecho procesal individual de trabajo en Guatemala

El derecho procesal individual de trabajo forma parte de una de las dos grandes ramas integrantes del contenido del derecho procesal del trabajo. Dentro de la misma, puede observarse claramente una relación de orden procesal en la cual los sujetos procesales deben comparecer individualmente a discutir sus derechos de manera individual.

Es importante anotar que el juicio ordinario laboral, es constitutivo de la vía procesal, y en la actualidad en el mismo se discuten todos aquellos conflictos de orden laboral de naturaleza individual, que surgen con ocasión del trabajo; así como aquellos intereses del patrono y del trabajador. Por lo anteriormente anotado, es relevante tomar en cuenta que al contemplarse dentro del proceso individual del trabajo como única y exclusiva vía de orden procesal el juicio ordinario laboral guatemalteco, será entonces en el mismo, en donde se deba de discutir todo lo relacionado y referente a los intereses individuales.

“El derecho procesal individual de trabajo dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual”.¹

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual de trabajo**, pág. 44.



1.1. El juicio ordinario laboral guatemalteco

Todos aquellos conflictos individuales que se derivan de la relación de trabajo se discuten dentro del juicio ordinario laboral. Por ende, se puede considerar que la naturaleza ordinaria del mismo, deviene de una debida observancia de todas las solemnidades y de los trámites regulados para que puedan controvertirse de manera detenida y detallada todos aquellos derechos de las partes después de examinarlos y de ser discutidos. Dichas solemnidad en mención, a pesar de su existencia, debe reiterarse que no es formalista y además es mínima, a consecuencia de la existencia de los principios de sencillez y antiformalidad que aparecen en el procedimiento ordinario laboral.

El autor citado anteriormente también nos indica que: “El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de conocimiento, ya que tiende a declarar al derecho previa fase de conocimiento. En el mismo, el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes”.²

También, es de importancia anotar que el juicio en mención tiene carácter ordinario debido a que el mismo está regulado como la vía general y normal para la resolución de conflictos dentro del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

² **Ibid**, pág. 112.



Dicho juicio, puede ser considerado como un proceso típico de conocimiento, debido a que la finalidad del mismo es la obtención de una declaración de voluntad y de las consecuencias jurídicas por parte del juez, con las cuales de manera posterior podrá contar con eficacia a través de ejecutar la sentencia.

Dentro de la vía del juicio ordinario, distintos son los objetivos que pueden discutirse, siendo los mismos, los que a continuación doy a conocer:

- Reclamo para la obtención de pago de salarios.
- Reclamo para el pago de prestaciones retenidas.
- Reclamo por despido injusto
- Reclamo de declaración de nulidad de las condiciones de la contratación individual de trabajo.
- Reclamo para la obtención de la declaración de existencia de relación laboral.
- Reclamo para obtener la garantía de la estabilidad laboral.
- Reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora grávida que es despedida.



1.1.1. Naturaleza jurídica

El juicio ordinario laboral guatemalteco es de naturaleza eminentemente pública, debido a que la jurisdicción, es aquella actividad encomendada mediante el Estado a través de la ley a los juzgadores.

1.1.2. Características

El juicio ordinario laboral guatemalteco, cuenta con diversas características, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

1.1.2.1. Procedimiento mediante audiencias sucesivas

El juicio ordinario laboral guatemalteco cuenta con la característica, de que es un procedimiento que se lleva a cabo por las partes en audiencias sucesivas. Dicha característica en mención, es relevante debido a que de ella deviene que las distintas actuaciones realizadas por las partes sean atraídas para poder llevarse a cabo dentro de las audiencias en las cuales será celebrado el juicio.

Lo anotado en el párrafo anterior, genera que todos, o bien la mayor parte de los actos de orden procesal que integran el juicio, tengan un lugar significativo dentro de la misma audiencia, lo cual es generador de que las partes acudan a las audiencias con los medios de prueba pertinentes y respectivos y además preparar los mismos para sus respectivos alegatos.



1.1.2.2. Las actuaciones deben ser asentadas en actas

En Guatemala, el juicio ordinario laboral cuenta con la característica de que las actuaciones de las partes tienen que asentarse en actas. La característica en mención, se encarga de obligar al proceso, para que su historia sea documentada en actas, en las cuales son asentadas las actuaciones de las partes, así como también las resoluciones que el juez de trabajo y previsión social tiene que citar en relación a todos y cada uno de los distintos actos procesales que el mismo resuelve en la audiencia, así como también de la notificación correspondiente.

También en las actas se debe hacer constar todas aquellas impugnaciones promovidas por las partes dentro de las distintas audiencias, y también aquellas resoluciones dictadas en relación a las mismas audiencias en nuestra sociedad guatemalteca.

1.1.2.3. El período de prueba

Nuestro juicio ordinario laboral guatemalteco no cuenta con un período de prueba dentro del trámite correspondiente al proceso laboral, ya que las partes tienen la obligación de comparecer a las audiencias que sean señaladas con todos aquellos medios de prueba pertinentes y dentro de las misma audiencias, se debe de tener el espacio y el lugar para la recepción de las mismas, así como también para el debido diligenciamiento de aquellas que por no encontrarse bajo el poder de las partes, tengan que ser recabadas.



1.1.2.4. Actuación oral de las partes

En nuestra legislación procesal laboral de Guatemala la actuación que realizan las partes se lleva a cabo oralmente, reservándose el carácter excepcional de actuaciones escritas a aquellas que tengan lugar fuera de las audiencias establecidas en nuestro país.

1.1.2.5. Discrecionalidad del juez de trabajo al señalar los plazos

En nuestro ordenamiento jurídico procesal laboral guatemalteco, en base al principio de impulso procesal de oficio, el juez de trabajo cuenta con la facultad para el señalamiento discrecional de los plazos en los cuales deban ser celebradas determinadas actuaciones como la audiencia para poder recibir pruebas y la resolución de las excepciones con carácter dilatorio.

En la audiencia en la cual deba ser reanudada la primera comparecencia de las partes, después de haber sido ampliada la demanda dentro de la primera audiencia que se halla señalado con dicho objetivo, la audiencia en la cual tiene que tener lugar la comparecencia de las partes, para que con ello el actor en calidad de contrademandado pueda comparecer a la contestación de la reconvencción.



1.1.2.6. Limitación legal del número y clase de recurso

En Guatemala, el juicio ordinario laboral guatemalteco cuenta con la característica de que el mismo limita legalmente la clase y el número de los recursos que en un determinado momento pueden ser utilizados para la impugnación de las dediciones del juzgador.

1.1.2.7. Protección jurídica al trabajador

El juicio ordinario laboral guatemalteco cuenta con la característica que protege jurídicamente de manera preferencial a la parte que económicamente es la más débil dentro de la relación procesal existente, siendo dicha parte más débil por lo general el trabajador.

1.1.2.8. Imposibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia

En Guatemala el juicio ordinario laboral también cuenta con la característica que para el demandado no existe la posibilidad de alegar la caducidad de la instancia, ya que el impulso del proceso es de responsabilidad total del juzgador, y por ende los actos a iniciativa de las partes son limitados.



1.2. Partes procesales

Es importante distinguir claramente los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso de aquellos sujetos de la relación jurídica sustancial que debe discutirse o sencillamente declararse. Estos últimos son aquellos sujetos titulares, activos y pasivos del derecho sustancial o de aquella situación jurídica con carácter sustancial dentro del proceso. En cambio, los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso, son aquellas personas intervinientes en el mismo como partes o como funcionario encargado de dirigirlo.

“Es parte quien demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda, sea en interés personal o de otro la sentencia, mediante el proceso, y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental”.³

“Partes en el proceso laboral, son los trabajadores, patronos, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, antes los órganos jurisdiccionales de trabajo”.⁴

³ Devis Echandia, Hernando. **Nociones generales de derecho**, pág. 360.

⁴ López Larrave, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo**, pág. 38.



Puedo decir entonces que son partes, el que demanda en nombre propio o en cuyo nombre es demandada la sentencia, a través del proceso; también quien es demandado de manera directa o mediante su representante y el interviniente de manera permanente.

Puedo determinar que por parte se debe de entender al litigante que mediante iniciativa propia o a través de una impugnación de una acción que hubiese sido promovida en contra del él, tiene participación en el trámite correspondiente del proceso.

Son partes procesales, aquellas intervinientes entre el juicio ordinario laboral en calidad de actor o de demandado y a iniciativa de parte, con el objetivo primordial de la promoción de discusiones relacionadas a pretensiones constitutivas de la base sobre la cual versara el litigio relacionado y en discusión dentro del juicio laboral.

Los sujetos procesales en el juicio laboral guatemalteco son todas aquellas personas intervinientes en el proceso laboral, en lo relacionado a su control jurisdiccional, o bien partes integrantes dentro del mismo desarrollo del litigio existente.

1.2.1. Clasificación

A continuación, doy a conocer las distintas partes procesales dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco siendo las mismas las siguientes:



1.2.1.1. Actor

En el juicio ordinario laboral guatemalteco el actor es aquel a quien le corresponde la instauración de la demanda, como aquel acto único de comienzo procesal del juicio de trabajo.

1.2.1.2. Demandado

El demandado en el juicio ordinario laboral guatemalteco es aquel al cual se emplazará para que posteriormente pueda comparecer al juicio y adopte la aptitud de una contestación positiva en lo relacionado a las pretensiones del actor, o bien adopte una actitud de oposición.

1.2.1.3. La Inspección General de Trabajo

En el juicio ordinario laboral guatemalteco, la Inspección General de Trabajo es aquella que debe de tenerse como parte integrante en los juicios ordinarios en los cuales sean discutidos intereses de trabajadores cuya relación laboral se ha extinguido sin haber hecho efectivo el pago de prestaciones laborales y de intereses de aquellas trabajadoras que se encuentran de gravidez.

Al respecto el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 280 nos indica que:



“La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores”.

También la citada norma en su Artículo 281 nos indica lo siguiente:

“Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;



- Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;
- Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;
- Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;
- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación



extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

- Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;
- Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;
- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;



- Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

- Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes



de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

- Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código”.

1.3. La debida representación de las partes

Las partes pueden gestionar y comparecer al juicio ordinario laboral guatemalteco mediante mandatario judicial o bien personalmente, tal y como lo indica el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 323 nos indica que:

“Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los



abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Como indico anteriormente, las partes pueden gestionar y comparecer mediante un mandatario judicial. Dicha posibilidad de comparecencia representados de manera judicial cuenta con la limitante de que cuando se propone un medio de prueba por la otra parte, entonces la confesión judicial del que se encuentra compareciendo a través de mandatario judicial y que también se hiciera presente en la proposición de dicha prueba, que la confesión judicial se debe prestar personalmente y no mediante apoderado en el caso de aquellas personas individuales, y a través de su representante legal instituido legalmente en escritura pública de constitución en el caso de aquellas persona jurídicas. Cuando se trate de dichos casos, la representación de orden judicial no se puede llevar a cabo en esa etapa procesal en la cual deviene la limitación anotada.



En aquellos casos relativos a las sociedades accionadas, las mismas llevan a cabo su comparencia a través de quien se encuentra encargado de ejercer la figura correspondiente a su propio representante legal, el cual fue instituido en escritura pública de constitución, con el título correspondiente, y con el que se acredite la personería debe ser consistente en acta notarial de nombramiento inscrita debidamente en el registro mercantil. Cuando los representantes legales no quisieren personalmente comparecer pueden ser sustituidos por mandatarios judiciales, que cuenten con la calidad de abogados, pero también deberán contar con el título correspondiente con el cual sea ejercida la representación, la cual será un mandato judicial con representación, que se encuentre inscrito debidamente en el Registro de Poderes del Archivo de Protocolos de la Corte Suprema de Justicia y el cual debe de ser constitutivo de una cláusula especial que faculte al representante legal a la delegación de la representación legal de la persona jurídica en la del abogado designado para dicha situación.

De lo anteriormente anotado, puedo concluir en que si en el mandato judicial con el cual es acreditada la representación, no contiene ni consta la delegación expresa necesaria para la representación legal de la sociedad, a pesar de que el mandatario judicial sea abogado, el mismo no podrá llevar a cabo ninguna actuación dentro del proceso laboral, ya que cualquier representante legal o mandatario tiene la obligación y el deber de la acreditación de su personería al comparecer al juicio laboral respectivo en Guatemala.



1.4. La capacidad procesal

A través de la mayoría de edad se puede determinar la capacidad para poder ser parte dentro de un proceso individual de trabajo, lo cual es aquello que a la vez permite que las personas puedan ser sujetos de obligaciones.

Capacidad procesal es: “Un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso”.⁵

Nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en excepción a la capacidad procesal en su Artículo 31:

“Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

⁵ Prieto Castro, Leonardo. **Manual de derecho procesal**, pág. 43.



La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

Debido a lo anteriormente anotado, se puede determinar que dentro del juicio ordinario laboral los menores de edad que cuenten con catorce años de edad en adelante pueden ser parte en el juicio ordinario de trabajo, y en el caso de aquellos menores que aun no cuentan con los catorce años edad en mención, pueden los mismos comparecer a juicio pero mediante las formas de representación que la ley establece, que mediante las cuales es incluida la representación a través de quien ejerza la patria potestad de los mismos, o de quien ejerza la tutela, y se tratara de menores con alguna desvalidez, y se hará mediante la forma de representación que para los mismos la ley determine.

1.5. Importancia de una adecuada asesoría profesional en el juicio ordinario laboral guatemalteco

Dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco no es un requisito para las partes, que las mismas comparezcan auxiliadas de un abogado, tal y como lo indica el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 321 al indicarnos que:

“El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable



la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y, c). Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva”.

También la citada norma en su Artículo 322 nos indica que:

“Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”.

La norma anteriormente anotada nos indica en su Artículo 323 lo siguiente:



“Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Lo importante es que el auxilio profesional en materia del derecho procesal del trabajo recibe el nombre de asesoría, y por ende los abogados que se encargan de auxiliar a las partes dentro del proceso son todos aquellos abogados asesores y en dicha calidad comparecen para auxiliar a las partes.



1.6. Aplicación supletoria de las normas al juicio ordinario laboral en Guatemala

La supletoriedad de las normas, es aquella que se entiende como la aplicación que se lleva a cabo de otras distintas normas en materia desigual, la cual se encargan de regular.

Dentro del juicio ordinario laboral en Guatemala, debemos de entender que la aplicación supletoria de normas ocurre cuando existe una falta de las disposiciones reguladoras del asunto concreto que pretende resolverse. El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 326 nos indica que:

“En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.



Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.





CAPÍTULO II

2. Principios rectores del derecho procesal del trabajo guatemalteco

Es importante anotar que existen distintos principios de orden procesal, cuya aplicación es igual a cualquier proceso, sin importar la rama del derecho procesal a la cual sean pertenecientes, pero también existen determinados principios cuya forma de ser aplicados pertenecen exclusivamente al derecho procesal del trabajo. La existencia de dichos principios se basa en que son de aplicación única de la disciplina en mención, los cuales hacen que la misma cuente con el carácter de extraordinaria y además la hace distinguirse de cualquier otra rama del derecho procesal existente.

Los principios procesales son: “Las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.⁶

2.1. Principio de tutelaridad

El principio de tutelaridad es aquel que se expresa mediante la institución de distintas normas en el Código de Trabajo en lo relacionado al aspecto adjetivo con el cual cuentan las mismas y cuyo objetivo es la regulación procesal que ocurre dentro del

⁶ Podetti, Ramiro. **Teoría y técnica del proceso**, pág. 67.



juicio, y se encargan de proteger de forma preferencial a la parte que sea económicamente más débil de dicha relación.

Dicha tutelaridad, es un principio que se aplica tanto al derecho sustantivo del trabajo como al derecho procesal del trabajo, ya que la desigualdad existente que ocurre dentro de la relación de trabajo, es presentada también en la relación que se lleva a cabo dentro del proceso, y en la cual el trabajador de manera evidente no cuenta con iguales facilidades de orden económico como las que tiene el empleador de poder enfrentar un proceso que sea largo y oneroso, y desgastante a la vez para un tipo de economía en malas condiciones como la del trabajador, ya que en el caso de reclamar prestaciones, es bastante común localizar al trabajador sin empleo y con cargas familiares grandes que hagan el trámite del juicio bastante difícil.

Aun cuando, en aquellos casos en los cuales el objeto de estudio no sea el de la reclamación mediante despido no justificado o del pago de prestaciones, en cualquier relación procesal que exista, dentro de un ámbito y como fondo tenga un juicio oneroso y largo, el principio tutelar juega un papel bastante significativo debido a que busca un equilibrio entre la desigualdad que existe entre el empleador y trabajador en Guatemala.

Por ende, el principio tutelar tiene como objetivo equilibrar el principio de igualdad, el cual se encuentra bastante debilitado dentro de la relación procesal de trabajo en nuestra sociedad guatemalteca; debido a la desigualdad originaria y natural existente entre los sujetos procesales en nuestro país.



“El principio tutelar de los trabajadores, implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la desición oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hallan sido ofrecidos por las partes”.⁷

2.2. Principio de oralidad

El principio de oralidad nos da a conocer y determina que todas las actuaciones de las partes dentro de cualquier juicio de trabajo y previsión social deben de llevarse a cabo de manera oral. Ello implica, que todos aquellos actos del proceso, incluyéndose la demanda, puedan ser diligenciados oralmente. Por ello los actos procesales que se realizan como el interrogatorio que se dirige a los testigos, la articulación de las posiciones e inclusive la sentencia, se pueden dictar oralmente; debido a que el principio de oralidad en mención norma la actuación de los sujetos procesales de dicha manera.

Pero la verdadera eficacia de la oralidad en mención, se encuentra vulnerada ya que dentro de la normativa de trabajo, es excluida la posibilidad de que las partes actúen por escrito, y que en la práctica es con inclinación para que las mismas puedan

⁷ Chicas Hernández Raúl Antonio, **Ob. Cit**, pág. 200.



actuar por escrito sobre la actuación oral. Ello es generador de la desnaturalización de la oralidad y de la debida preparación de los asesores para llevar a cabo actuaciones orales que no son eficientes.

También, es importante dar a conocer que la preferencia de bastantes profesionales del derecho para actuar por escrito es proveniente del temor de los mismos a actuar oralmente debido a la preparación de la cual se necesita, ya que la oralidad no significa únicamente hablar en público, sino que también tener un conocimiento pleno de los distintos temas que se manejan en relación a las normas laborales.

“El principio de oralidad debe predominar sobre la forma escrita para hacer fluido a las partes el contenido de los actos y diligencias”.⁸

2.3. Principio de concentración

El principio de concentración busca diligenciar la totalidad o bien la mayoría de los actos procesales de los cuales se compone el juicio en una sola audiencia, o bien el menor número de las mismas.

El principio en mención indica que el juicio ordinario laboral se debe de diligenciar en audiencias sucesivas, con el único objetivo de que el juicio termine lo

⁸ **ibid**, pág. 22



antes posible. Debido a este principio, el juicio puede comenzar y finalizar en la misma audiencia, quedando solamente pendiente de que se dicte la sentencia.

La funcionalidad del principio de concentración se ubica primordialmente en el principio de oralidad, ya que sería muy difícil poder tramitar el proceso en base al principio de concentración, si las actuaciones que llevan a cabo las partes no fueran de forma oral.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 335 nos indica que:

“Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

La norma en mención nos indica en su Artículo 336 que:

“Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro



horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese podido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso”.

El Artículo 338 de la norma anotada nos indica que:

“Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar,



el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código”.

“El principio de concentración deberá de tratar de reunir el mayor número de actos procesales en uno solo”.⁹

2.4. Principio de impulso procesal de oficio

Es aquel principio mediante el cual se determina que salvo aquellos actos de comienzo procesal mediante los cuales las partes se introducen al trámite del juicio o sea de la demanda y de la contestación de la misma; todos y cada uno de los actos procesales restantes que conforman el trámite relativo al proceso tienen que ser impulsados de oficio mediante el juez de trabajo y previsión social con conocimiento del trámite.

O sea que una vez se instaure la demanda, el juez de trabajo debe de precluir y abrir las distintas fases relativas al proceso. El principio de impulso procesal de oficio determina que no existe dentro del derecho procesal del trabajo la caducidad de la instancia, ya que las partes no tienen la responsabilidad de impulsar el trámite correspondiente al proceso, siendo el encargado de dicha obligación el juez de trabajo, y a cuenta de quien se encuentra la responsabilidad de agotar las distintas etapas relacionadas al proceso laboral.

⁹ *Ibid*, pág. 21



La importancia del impulso procesal de oficio, es tal, que la misma se extiende hasta ejecutar la propia sentencia, la cual también una vez se llega a encontrar firme y debidamente ejecutoriada, se debe impulsar de oficio por parte del juez de trabajo y previsión social.

“El principio impulso de implica la inexistencia de la caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios jurisdiccionales por la demora en la sustanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad”.¹⁰

2.5. Principio de la inmediación procesal

El principio de la inmediación procesal es aquel que consiste en aquella obligación de las norma laborales impuestas al juez de trabajo y previsión social, para que el mismo pueda encontrarse en las distintas diligencias que se llevan a cabo en las audiencias mientras dure la tramitación del juicio.

La inmediación procesal no se encuentra limitada solamente a que el juez de trabajo se encuentre en relación con las partes en la recepción de los medios probatorios, sino que dicha relación sea extendida a todos y cada uno de los actos procesales en el juicio en los cuales el juez debe de fiscalizar la actuación y la intervención que realicen las partes en la tramitación del juicio, ya que dentro de las

¹⁰ **Ibid**, pág. 22.



audiencias donde las partes llevan a cabo las formulaciones de sus alegatos y es allí donde el juez tiene que conocerlas y resolverlas y notificar dentro de las mismas audiencias a las partes, aquello que resuelva.

Lo anotado en el párrafo anterior, exige que el juez de manera imperativa, debe de encontrarse en la audiencia, ya que en caso contrario, el juicio será desarrollado frente al oficial de trámite y no ante el juez correspondiente, con lo cual sería totalmente imposible desarrollar debidamente el proceso, ya que este último no podría resolver correctamente actos procesales que no le constan, sino ha permanecido en la audiencia; así como también los auxiliares del mismo no pueden resolver, debido al impedimento legal con el cual cuentan para poder resolver cualquier solicitud al no contar con la jurisdicción correspondiente y necesaria.

“El principio de inmediación procesal consiste en que el juez este en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, al extremo de aquellos medios probatorios que se incorporan en el proceso, ya que sin su intervención carecen de validez probatoria”.¹¹

2.6. Principio antiformalidad

El principio de antiformalidad es aquel que exime a las partes dentro del trámite

¹¹ **Ibid**, pág. 21



del proceso de cumplir con determinados y ciertos requisitos, los cuales en otras distintas ramas del derecho procesal sería completamente imposible eludir, o sea que el principio en mención permite que sin un mayor formalismo, las partes puedan tener acceso al trámite del proceso.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 409 nos indica que:

“Ante los tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

- Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales;
- Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y
- Por sus directores, gerente o empleados superiores con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.
- En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad”.

No obstante, lo anteriormente anotado en el párrafo anterior, dicho principio de antiformalidad no se debe de entender como aquella exención a las partes de cumplir con todos los requisitos que se pueden exigir dentro del proceso, ya que de todas



maneras existen requisitos como aquellos que se relacionan a la primera solicitud, y que deben de satisfacerse, ya que la antiformalidad, en ningún momento implica anarquía, sino que solamente un mínimo número de requisitos a los cuales deben de dar cumplimiento las partes para tener un acceso fácil y rápido a la tramitación del proceso.

Debido a la existencia del principio de antiformalidad, el juez de trabajo y previsión social no puede rechazar el trámite de la demanda. Todo ello acorde, al respecto el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 332 nos indica que:

“Toda demanda debe contener:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;



- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla;
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

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

También la citada norma en su Artículo 334 nos indica que:



“Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite”.

A pesar, de que exista omisión en lo relacionado a los requisitos o en los errores en el contenido a lo relativo a la primera solicitud, ello en ningún caso implica que la demanda sea rechazada sino que únicamente otorgue las facultades con las cuales cuenta el juez para poder resolver que se ordene al actor la debida subsanación de errores, defectos y omisiones en las cuales haya incurrido, como un aspecto anterior para poder seguir con la tramitación del juicio.

Lo importante de dicho aspecto relativo de la formalidad radica en que inclusive en el caso en el cual las excepciones dilatorias cuyo objetivo es la depuración del proceso fueran declaradas procedentes, la demanda permanecerá debidamente instaurada, lo cual a la vez supone que la prescripción se mantendrá interrumpida, al igual que se encontraba desde aquel momento en el cual la demanda fue presentada, quedándole al actor la obligación de llevar a cabo las correcciones de los defectos, así como también de las omisiones y de los errores en los cuales haya incurrido y que se hayan probado por las excepciones dilatorias, antes de la continuación de los trámites relacionados al proceso.

2.7. Principio de economía procesal

Es aquel cuyo objetivo es la búsqueda de la economía del proceso. O sea,



mediante el mismo se busca que el trámite correspondiente al mismo no sea oneroso. Es de importancia, anotar que lo eficaz en principio en mención depende bastante tanto de la sencillez como de la antiformalidad, para que exista un proceso bastante económico.

Dicha economía en mención puede apreciarse en aspectos como no exigir la comparecencia asesorándose mediante abogado al juicio ordinario, así como también la posibilidad de poder llevar el litigio en cualquier tipo de papel cuando se realice por escrito.

2.8. Principio de sencillez

El principio de sencillez es aquel que guarda una relación estrecha con los principios de concentración y antiformalidad, ya que del mismo depende la facilidad otorgada a las partes para que puedan tener acceso al trámite del proceso sin que se exija mayores formalidades y requisitos. Por lo anteriormente anotado, se puede establecer que la sencillez, depende de los formalismos que el proceso tenga, ya que si ocurre que el proceso es realmente antiformal, entonces también será sencillo.

2.9. Principio de igualdad

Es aquel que consiste en que dentro del trámite del proceso, las partes deben de contar con igualdad de derechos y de oportunidades para que los puedan ejercitar, así



hacer valer sus defensas y alcanzar en general un trato igual en el transcurso de todo el proceso.

O sea que mediante el principio en mención lo importante es que las partes tengan igualdad de oportunidades dentro del proceso. Pero, se debe de tomar en cuenta que el principio en mención depende de bastante del principio de tutelaridad, el cual equilibra la posición en desventaja que observan las partes dentro del proceso, ya que si no ocurre así, o sea sin la debida tutelaridad, no sería posible concebir que las partes cuenten con iguales derechos e igual de trato dentro del juicio. Todo ello, a consecuencia de la posición de orden económico con la cual cuentan las partes dentro del proceso siempre es manifiesta y mientras que para unos es conveniente que el trámite del juicio sea extenso, no importándole la onerosidad del mismo, para el otro sujeto procesal el juicio debe ser lo más rápido posible.

2.10. Principio de celeridad

Es aquel resultante de la eficiencia de los principios de oralidad, antiformalidad, concentración e impulso procesal de oficio, ya que es el encargado de buscar que el trámite del proceso sea llevado a cabo en el menor tiempo posible.

Por lo anteriormente anotado en el párrafo anterior puedo afirmar que para que exista una celeridad procesal, deben apreciarse integralmente y claramente la debida aplicación de todos y cada uno de los principios anotados.



2.11. Principio de iniciativa

De conformidad con el principio de iniciativa a cargo de las partes, el comienzo del juicio le pertenece a las partes, debido a que no existe acto alguno de iniciación procesal, llamado conocimiento de oficio.

En contradicción al principio de iniciativa a cargo de las partes, podemos encontrar el de impulso procesal de oficio, así como también el de investigación, los cuales le permiten al juez desarrollar e impulsar el trámite correspondiente al proceso, y por el otro lado, a que inicie el conocimiento de oficio. De dichas facultades en el campo de derecho procesal de trabajo, el juez únicamente cuenta con aquella que se relaciona al impulso de oficio del trámite correspondiente al proceso, de tal forma que los actos relativos a la introducción procesal son limitados al mismo, por ser ellos los únicos regidos por dicho principio.

2.12. Principio de preclusión

Dicho principio puede explicarse claramente debido a que las distintas etapas integrantes del proceso son desarrolladas de manera sucesiva a través de la clausura definitiva de cada una de las mismas, llegando a ser imposible regresar a momentos procesales y etapas ya concluidas. Con lo anteriormente anotado puedo determinar claramente que el proceso es desarrollado en etapas procesales bien rígidas y a las cuales no se puede regresar.



2.13. Principio de flexibilidad

El principio de flexibilidad en la debida apreciación de la prueba se puede encontrar de manera especial en la existencia dentro del trámite del juicio ordinario, de la valoración de la prueba y del sistema de apreciación llamado apreciación de la prueba en conciencia, el cual le permite al juez de trabajo y previsión social, la debida apreciación y valoración de la prueba que se acorta al juicio en conciencia, o sea en base a aquellos principios de equidad y justicia que le permiten al mismo poder llegar a la profundidad del problema para buscar la verdad.

Por lo anteriormente anotado en el párrafo anterior al apreciar a la prueba en conciencia, existe bastante flexibilidad para apreciar la prueba que puede ser permitida dentro del derecho procesal del trabajo y que tampoco cuenta con ningún parecido con alguno de los otros distintos sistemas de apreciación de la valoración de la prueba existentes en otras distintas ramas del derecho procesal en nuestra sociedad guatemalteca.

“El principio de flexibilidad se encarga de apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que pueden variar de la sana critica a la libre convicción, pero descartándose en todo cado las reglas tasadas de valoración”.¹²

¹² **Ibid**, pág. 22.





CAPÍTULO III

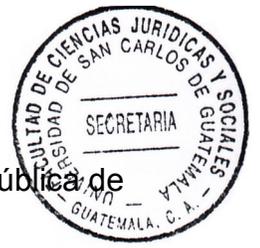
3. La prueba

El procedimiento ordinario laboral guatemalteco se reviste del principio de concentración, por lo cual nuestra legislación vigente regula la obligación que tienen las partes de comparecencia a la primera audiencia del juicio oral con los medios de prueba correspondientes, para que sean los mismos en la audiencia, recibidos por el juez de trabajo.

Por lo anotado, en el párrafo anterior de la presente tesis, puedo determinar claramente que el procedimiento probatorio utilizado en el juicio ordinario es bastante rígido, y además en el mismo también a las partes les es impuesta la obligación, no únicamente de que ofrezcan la prueba en el momento procesal que corresponda, sino que también la de la particularización y la individualización de los medios probatorios que sean ofrecidos dentro del juicio oral. En consecuencia, al momento de ofrecer los medios de prueba no basta únicamente con llevar y ofrecer los mismos, ya que también existe la necesidad de particularizarlos.

“La que demuestra la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes”.¹³

¹³ Guasp, Jaime. **Derecho procesal**, pág. 132.



Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 346 nos indica lo siguiente:

“Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad el titular del tribunal.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir”.



La primera audiencia a juicio oral en materia laboral, también es una audiencia de prueba, y en la cual si existe la posibilidad, deberán de ser recibidos todos los medios de prueba que se hayan aportado por las partes al juicio oral, y con lo cual el proceso podría concluir con su trámite en una única audiencia, quedando pendiente solamente que según la ley, se dicte la sentencia que corresponda.

3.1. Definición de prueba

“Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho”.¹⁴

La prueba puede definirse como aquella actividad que se encamina a tratar de que el juez tenga el pleno convencimiento de la inexistencia o existencia de los datos de orden procesal, que posteriormente serán de utilidad para que el mismo pueda fundamentar la decisión que tome.

También, la prueba puede ser definida como aquel conjunto de los medios para poder averiguar la verdad, cuyo objetivo es el de demostrar que existe una serie de hechos para la fundamentación del litigio, ya que se puede llegar a presumir que en lo relacionado al derecho no existe la obligación y necesidad de que el mismo se pruebe, y solo debe de hacerse referencia a aquellos hechos de orden contradictorio que en el juicio deberán ser aclarados.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 317.



De lo anotado anteriormente, puedo determinar que lo que se va a probar dentro del juicio, son los hechos en los cuales existe controversia entre partes, debido a que los hechos en los cuales no exista problema alguno, no serán objeto de discusión, al no ser los mismos controvertidos.

3.2. El procedimiento de prueba en Guatemala

Dentro del juicio ordinario guatemalteco, el procedimiento de prueba, se encuentra integrado con tres distintas audiencias, de las cuales las dos primeras tienen carácter ordinario y la tercera de las mismas cuenta con carácter extraordinario.

Dicho procedimiento en mención, comienza con al comparecer por primera vez al juicio ordinario laboral, el cual es constitutivo de la primera audiencia de prueba, y en la misma los medios de prueba relacionados comienzan a ser recibidos desde dicha audiencia, después de la conciliación insatisfactoria.

Cuando dentro de la primera comparecencia a juicio oral, no existió la posibilidad de recibir todos y cada uno de los medios de prueba que hubieren sido propuestos, entonces el juez de trabajo tiene que hacer un señalamiento a una segunda audiencia que tenga carácter ordinario, la cual tiene que tener lugar quince días después de que se haya celebrado la primera audiencia, con un único objetivo de poder recibir los medios probatorios que estén pendientes de que sean recibidos en la primera audiencia.



Si la segunda audiencia para la recepción de los medios probatorios no es suficiente, entonces, el juez de trabajo, debe señalar una tercera audiencia para tal efecto, la cual va a tener carácter extraordinario, para poder recibir todos los medios probatorios que no hubieren sido presentados.

También, puede ocurrir, que ni en el diligenciamiento de las tres audiencias de prueba anteriormente anotadas, se haya terminado con la debida recepción de los medios probatorios, y por ende, exista la necesidad de que el juez de trabajo, se encargue de decretar un auto para mejor fallar, para con el mismo, llevar a cabo una nueva recepción de los medios probatorios que hayan quedado pendientes de ser diligenciadas.

El procedimiento probatorio, dentro del trámite correspondiente al juicio ordinario laboral se encuentra integrado con tres distintas audiencias como máximo para poder recibir los medios de prueba relacionados. Es importante anotar, que si la recepción de todos los distintos medios probatorios que hayan sido proporcionados por las partes al juicio oral de trabajo, se reciben en una única audiencia, entonces ya no existe la necesidad de señalar otras audiencias para la recepción de medios de prueba. Posteriormente, al concluir la recepción de las mismas, comienza a correr el plazo con el cual cuenta el juzgador para dictar la sentencia correspondiente.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 359 nos indica que:



“Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado”.

3.3. Carga de la prueba

Es aquella en la cual en los juicios en los cuales ocurre el principio contradictorio, la obligación de probar lo que se pretende es correspondiente a la parte que lo determina, fundamentándose la misma en que al actor le corresponde la carga relacionada a la prueba.

De lo anteriormente expuesto, puedo advertir entonces, que de manera tradicional, la carga probatoria de hacer valer sus propias pretensiones, es correspondiente al demandante.

Cuando existe un juicio ordinario laboral, las partes deben de cargar la prueba tendiente a la demostración de sus propias pretensiones. De ello, puede inferirse entonces en la mayoría de los casos, de que cada una de las partes, tiene que probar lo que pretende.

Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 78, nos indica el caso exclusivo en relación con la inversión de la carga de la prueba, al establecer que:



“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

La inversión de la carga de la prueba es aquella alteración existente en la carga de la misma, mediante determinación legal expresa o por el convencimiento de las partes, que supuestamente debe de probar la parte que pretende algo.

También, puedo definir la inversión de la carga de la prueba como aquella que no significa más que el cambio de la debida obligación de probar, mediante la cual en el juicio ordinario laboral que se lleva a cabo mediante el reclamo de despido injustificado, el que de forma directa tiene que probarse por parte del pretendido o del demandado y no por parte de quien demanda o pretende.



A consecuencia de dicha inversión de la carga de la prueba, es que el juicio ordinario laboral por despido injustificado que se lleva a cabo directamente, es instaurado con el objetivo de que el empleador en su calidad de demandado sea el encargado de comparecer a que se pruebe la justa causa en la cual el despido fue justificado, y por ello mismo debe advertirse de que el trabajador que demanda, no tiene la obligación de ofrecer medios probatorios, tal y como lo indica nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 332, al indicarnos lo siguiente:

“Toda demanda debe contener:

Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando



los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla;

- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar”.

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

De lo anteriormente anotado en el Artículo anterior, puedo inferir que la inversión de la carga de la prueba determina que si el demandado o pretendido no puede demostrar dentro del juicio relacionado, la existencia de una causa justificada de despido, entonces la demanda no será procedente, y el demandado posteriormente



será condenado a que pague las indemnizaciones correspondientes de despido injustificado, tal y como lo determina el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 78 al indicarnos que:

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”

3.4. Diversos sistemas de valoración de la carga de la prueba

La valoración de la carga de la prueba es aquella actividad que implica que el juzgador adquiera a través de normas lógicas del pensamiento, una determinada conclusión que pueda ser señalada como una secuencia normal y razonada de la



correspondencia que debe existir tanto entre los hechos que son motivo del análisis de la deliberación final y la prueba que se ha producido.

También, puedo determinar que la misma es aquella actividad que es desarrollada de manera única mediante el juez de trabajo, encaminada a la determinación del auténtico valor probatorio con el cual cuentan todos y cada uno de los medios de prueba relacionados, y que han sido aportados al juicio, acorde a los distintos sistemas de valoración de la prueba existentes en el ámbito de orden procesal en Guatemala.

Es de importancia, anotar que, diversos son los sistemas de valoración y apreciación de la prueba en Guatemala dentro del juicio ordinario de trabajo, siendo los mismos el conjunto de las facultades que la ley le otorga al juez para la debida valoración de la prueba que las partes producen. Dicho conjunto de facultades de las cuales el juez ha sido dotado, son de relevancia, ya que de las mismas es que depende la veracidad de lo que las partes pretenden en el juicio.

La libertad del juzgador, es determinante en un auténtico sistema de apreciación y valoración de la prueba en Guatemala, para que sea el mismo el que pueda razonar de manera libre en relación al convencimiento de la veracidad con fundamento en la base de la prueba proporcionada en los autos. O sea, que para que el juez lleve a cabo una adecuada valoración y apreciación de la prueba, es necesario que el mismo cuente con total libertad de otorgar el valor que el mismo considere el correcto a cada medio de prueba, pero basándose en los principios de equidad y de justicia.



3.4.1. Legal o tasada

El sistema de apreciación y valoración de la prueba legal o tasada, fue impuesto originalmente en la legislación de España como aquella reacción en contra de los fallos existentes por la arbitrariedad de los juzgadores de aquella época.

Es importante anotar que dicho sistema fue constitutivo de un medio de poder civilizar la forma de administrar la justicia frente a los jueces que no cumplían con lo establecido por las normas jurídicas.

Dicho sistema en mención, en la actualidad no cuenta con seguidores, y a perdido su auge por completo, ya que el mismo es consistente en una transformación de una mecánica de la función que lleva a cabo el juez para la debida valoración de la prueba, en vista de que la conclusión de la valoración de cada medio probatorio en particular se encuentra determinada en la legislación, a pesar de que ello este en desacuerdo con los propios hechos que el juzgador haya determinado en el juicio relacionado.

También, es importante anotar en relación al sistema de apreciación y valoración de la prueba legal o tasada, que la misma únicamente es útil para el establecimiento de una verdad con apariencia formal bien sencilla, no ajustándose ello con el verdadero alcance de la verdad objetiva que debe de existir. En nuestro medio, el sistema en mención es utilizado solamente para la valoración únicamente del medio de prueba de la declaración de partes.



3.4.2. La sana crítica

El sistema de apreciación y valoración de la prueba de la sana crítica es aquel que puede ser definido como la facultad que se otorga al juez para la debida apreciación de las pruebas de conformidad con las normas de la experiencia y con la lógica, que según el entender del juez sean aplicables al caso concreto.

Los elementos del sistema de apreciación y valoración de la prueba de la sana crítica son la lógica y los principios de la experiencia y los naturales, los cuales son los integrantes del convencimiento racional judicial que debe de existir para un adecuado juzgamiento.

Dicho sistema en mención, tiene su origen, en la legislación del enjuiciamiento civil de España, surgiendo el mismo con motivo de presionar la mecánica relacionada a la debida valoración de la prueba tasada o legal, para así otorgarle al juez la debida libertad para valorar la prueba.

“Las reglas de la sana critica son de la lógica basada en la ciencia, experiencia, en la observación, que conduce a establecer un juicio con respecto a la declaración discerniendo lo verdadero de lo falso”.¹⁵

¹⁵ Stafforini, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo**, pag. 5.



3.4.3. La libre convicción

El sistema de apreciación y valoración de la prueba de la libre convicción es aquel sistema que se origina en el derecho anglosajón y en el juicio de jurados. El mismo se basa en la falta de normas que se encargan de la determinación de la valoración que debe de otorgarse a la prueba, ya que la utilización de la misma se encuentra implementada de manera que los jueces que se encargan de la valoración y apreciación de la prueba sean totalmente ajenos, para que así no tengan obligación alguna de prestar explicación a los motivos de su decisión, pero siempre deben de basarse en decisiones de orden lógica, tomando en cuenta la crítica objetiva de la apreciación bien razonada de lo que ha ocurrido dentro del proceso relacionado.

“La libre convicción, no tiene por que apoyarse en hechos probados, puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez a un por su saber privado; no es necesario, tampoco que la construcción lógica sea perfecta y susceptible de ser controlada después”.¹⁶

3.4.4. La sana crítica razonada

El sistema de apreciación y valoración de la sana crítica razonada es aquel que se basa en otorgarle al juez la potestad de poder valorar y apreciar de manera libre los

¹⁶ Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**, pág. 176.



medios probatorios por las partes al juicio relacionado, siempre basándose en la lógica, en la experiencia y en el alcance de una verdad previamente constituida.

“Las reglas de la sana critica, son reglas del correcto entendimiento humano contingentes y variables con relación al tiempo y al lugar, pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia”.¹⁷

3.4.5. Sistema de conciencia

El sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia es de uso del juicio ordinario laboral en Guatemala, el mismo se encuentra normado en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 361, el cual nos indica lo siguiente:

“Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”

¹⁷ **ibid.** pág. 179



El sistema en mención, consiste en aquella facultad con la cual cuenta el juez de poder valorar y apreciar debidamente la prueba que ha sido propuesta en el juicio, acorde a los principios de justicia y de equidad, los cuales le permiten al mismo poder llegar a profundidad en lo que respecta a la debida valoración y a la debida apreciación de los aspectos relacionados.

3.5. El ofrecimiento de los medios probatorios

La oportunidad para poder ofrecer los distintos medios probatorios dentro del juicio ordinario laboral en Guatemala es bastante rígida, ya que la misma obliga a que las partes puedan ofrecer y proponer los medios de prueba con los cuales cuentan, únicamente en oportunidades procesales establecidas, no permitiendo con ello que puedan ofrecerse y proponerse de manera posterior algunos otros medios de prueba.

En el caso específico del actor, el mismo únicamente tiene la disponibilidad de la proposición de sus medios de prueba mediante la demanda y la ampliación de la misma, debido a que nuestra legislación laboral vigente determina que la demanda únicamente puede ampliarse cuando existan hechos nuevos o reclamaciones también nuevas, y por ende el surgimiento de nuevas pruebas sobre las anteriores.

También, es de importancia anotar que, en el caso del demandado, el procedimiento establecido en nuestra legislación laboral vigente, es bastante rígido, ya que el mismo determina que la oportunidad procesal exclusiva con la cual cuenta el



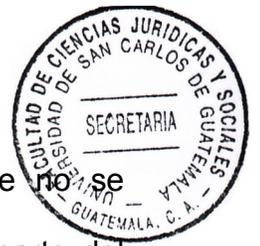
demandado, para el ofrecimiento y la proposición de la prueba con la cual cuenta es en la contestación de la demanda.

Por lo anotado en el párrafo anterior, es importante determinar lo dañino que es para el demandado, el no comparecer a la primera audiencia a juicio oral señalada sin que exista una causa justificada, ya que el mismo con su inasistencia pierde la posibilidad con la cual cuenta de la proposición de los medios probatorios, debido a que fuera de la oportunidad anotada no existe otra para la proposición de los medios de prueba.

Las distintas oportunidades para ofrecer los medios probatorios, no son únicamente para el ofrecimiento de la prueba, ya que también deben de utilizarse dentro del juicio relacionado, para individualizar y particularizar cada uno de los medios de prueba, los cuales deberán de ser recibidos dentro del proceso en la primera audiencia a juicio oral que sea señalada.

3.6. La prueba pertinente y la no pertinente

La prueba pertinente es aquella que puede comprenderse como la que versa sobre los hechos y las proposiciones que son el objeto válido de la prueba dentro del proceso, y la prueba no pertinente es la que se entiende como aquella que no trata acerca de hechos y de proposiciones que tienen que ser objeto de demostración dentro del proceso relacionado.



Por ende, la proposición de prueba de un determinado hecho, que ~~no se~~ encuentre fundamentado en la misma demanda, o en su contestación, por parte del demandado; siendo la misma impertinente debido a que no cuenta con relevancia alguna el que dentro del mismo juicio sea recibida la prueba:

También, la prueba impertinente es aquella que puede ocurrir, cuando la misma es propuesta sobre aquellos hechos que tuvieron aceptación mediante la otra parte dentro del mismo proceso y en consecuencia no son hechos en controversia dentro del mismo. Lo que se pretende, es probar aquello que ya tienen aceptación como verdadero y válido por la otra parte.

La prueba de documentos, también constituye prueba pertinente, ya que la misma es propuesta para con ella probar que existen ventajas de orden económico y que el tiempo laborado extraordinario dentro del trámite de un proceso en el cual dentro del contenido que tiene la demanda lo que busca el actor, es que el demandado sea condenado al pago del importe correspondiente a las prestaciones, debido a que a pesar de que existe efectivamente una relación de trabajo, jamás le fueron retribuidas las mismas. En el caso en mención, se puede apreciar claramente la existencia de dichas prestaciones dentro de la relación de trabajo que existió entre el patrono demandado y el trabajador demandante.

Puedo entonces determinar, que solamente los hechos que tienen demostración dentro del proceso son los que cuentan con carácter de controversia, y además, no se debe de admitir prueba acerca de los hechos que sean objeto del proceso.



En lo que respecta a la prueba rechazada, nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 356 nos indica lo siguiente:

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

De la lectura del Artículo anterior, puedo determinar que la prueba puede ser protestada por la parte que se encuentre demandada ya sea oralmente o por escrito, para que de dicha forma quede constancia de la prueba y con ello se pueda pedir dentro del trámite respectivo de segunda instancia, el admitir la prueba que ha sido rechazada y protestada en primer grado.

La protesta que sea asentada en primera instancia deberá hacer imperativo para el tribunal de segunda instancia que sea admitida la prueba en un término no mayor a los diez días, luego una vez que la audiencia sea evacuada, se contará con un plazo de cuarenta y ocho horas, del cual va a disponer el apelante para utilizar el recurso de apelación al cual tiene derecho.

La finalidad de la recepción de los medios probatorios rechazados en primer grado, jamás debe de ser inferida como la situación de que sea conferido valor probatorio a un determinado medio de prueba impertinente o inadmisibles, sino que lo



que debe de ser apreciado es que el tribunal de segundo grado, debe de recibir la prueba, a pesar de que al momento de dictar la sentencia no le sea a la misma conferido el valor probatorio.

3.7. La prueba oportuna

Es aquella que es propuesta acorde con la legislación en las oportunidades de orden procesal determinadas por ésta. La misma ocurre en el juicio ordinario, en el caso, tanto en la demanda del actor, como también en la modificación de la misma, al ser tanto la demanda como su contestación, las dos oportunidades que nuestra legislación vigente ofrece para la proposición de la prueba.

3.8. Prueba extemporánea

La prueba extemporánea es aquella propuesta fuera de la oportunidad procesal prevista legalmente, tal y como ocurre con el demandado que propone la prueba en relación a la contestación de la demanda, pero después de haber contestado la misma. También la prueba extemporánea ocurre en los casos en los cuales el actor propone prueba para contradecir las excepciones de orden perentorio que el demandado ha promovido fuera del plazo establecido legalmente.



3.9. La prueba admisible

La prueba admisible consiste en aquellos medios probatorios considerados como eficaces para poder probar un determinado hecho en controversia. O sea, que son aquellos que tienen congruencia con lo que se quiere probar. En el caso de la prueba en mención, es importante anotar que a lo que se hace referencia no es al objeto de prueba, sino que a los distintos medios que se consideran convenientes para poder llevar a cabo y reproducir la misma.

3.10. La prueba inadmisibile

Los medios de prueba inadmisibles son aquellos que no son aptos para llegar a comprobar un determinado hecho en controversia, o sea que son aquellos en los cuales no se guarda una identidad con lo que se quiere llegar a probar.

La prueba inadmisibile ocurre en el caso de la declaración testimonial para poder comprobar el efectivo pago, debido a que el mismo puede ser efectivamente acreditado y probado solamente con el documento correspondiente. También, ocurre con la declaración testimonial como medio de prueba presentado por el empleador para con el mismo rendir prueba de un contrato individual de trabajo, el cual la legislación debe de haber celebrado por escrito y que por ende hace que la prueba de testigos no sea admisible para llevar a cabo su demostración.



3.11. La recepción de los medios probatorios en Guatemala

Cuando se concluye con la fase de conciliación dentro del trámite respectivo del proceso, no habiendo sido la misma satisfactoria dentro de la primera audiencia que se hubiere señalado en el juicio oral, el juez de trabajo debe abrir nuevamente la fase de recepción de los medios probatorios. Al comienzo, el juez va a encargarse de recibir los medios de prueba que proponga el actor en su demanda, luego en su modificación o ampliación, y después, va a recibir los medios de prueba que proponga el demandado en la contestación de la demanda. Después, si existió reconvención, entonces va a recibir los medios de prueba propuestos por el actor en la contestación de la reconvención y por último si existió interposición de excepciones perentorias.

Al finalizar la recepción de todos los medios probatorios, comenzará a ser contado el plazo determinado en nuestra legislación para que el juzgador se encargue de dictar la sentencia correspondiente, de manera independiente a que toda la prueba haya sido recibida en una, dos o en las tres audiencias que con dicho propósito determina nuestra legislación vigente.



CAPÍTULO IV

4. Los medios de prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco

A continuación, explico los distintos medios de prueba del juicio ordinario laboral en Guatemala, siendo los mismos los siguientes:

4.1. Confesión judicial

La confesión judicial es considerada la prueba reina, debido al valor determinante y decisivo con el cual cuenta en el trámite correspondiente al proceso. El medio de prueba en mención ha perdido bastante credibilidad en determinadas disciplinas de orden procesal en Guatemala, ya que se considera que determinados métodos como la mentira y la simulación han sido empleados para disfrazar lo que realmente declara la persona que presta la confesión. Pero, dentro de nuestro ordenamiento jurídico procesal vigente y muy especialmente dentro del juicio ordinario, la confesión judicial en mención aún conserva bastante valor probatorio dentro de todos los juicios en los cuales el mismo es propuesto como medio probatorio, y además el demandado no es el Estado en su propia calidad de empleador. Ello, debido a que con la proposición del medio de prueba de la confesión judicial, la parte que se encarga de la proposición de la prueba, se juega la posibilidad de que mediante error, de falsedad o inclusive por el mismo desconocimiento de los hechos relacionados sobre los cuales declara, el absolvente de la misma prueba pueda llegar a resultar confeso a pesar de haber comparecido ha absolver el interrogatorio correspondiente por un lado y por el otro



lado, puede llegar a existir la posibilidad de que el absolvente pueda que se le declare confeso de manera ficticia en aquellos casos de que el mismo no comparezca en el día y en la hora estipulados para tal efecto para la debida recepción del medio de prueba de la confesión judicial.

El medio de prueba denominado confesión judicial, es aquella declaración que acerca de lo realizado por él mismo, lleva a cabo una determinada persona de manera voluntaria, o bien preguntado acerca de otro en el juicio, y frente a un juez con competencia para tal efecto.

La importancia del medio de prueba de la confesión judicial radica de manera fundamental en tener presente a la persona que se encarga de prestar la confesión frente al juzgador, absolviendo para el efecto las posiciones sin que se puedan hacer consultas de las respuestas correspondientes a los abogados e inclusive sin que se pueda hacer consultar alguna relacionada a la documentación, a excepción de la que tiene que ver con datos numéricos o con cantidades que sea necesario e indispensable consultar, ya que en el hecho de la absolución de las posiciones frente al juez se encuentra el espíritu de la prueba.

El medio de prueba en mención, también cuenta con la característica de que es indivisible, ya que de manera imperativa se encarga de obligar a que el diligenciamiento de la misma se tiene que llevar a cabo en el mismo acto, o sea que no se puede interrumpir la absolución de las posiciones bajo ninguna circunstancia.



Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 354, nos indica en relación a la confesión judicial lo siguiente:

“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 propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.

“Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”.

Para el debido diligenciamiento de la confesión judicial, y siendo el caso de que el actor sea el encargado de proponerla para que el demandado la preste, de manera obligatoria, tiene que tener lugar la misma dentro de la primera audiencia señalada para el juicio oral correspondiente, y para lo que el juez se encargará de llevar a cabo la citación respectiva y posteriormente apercibirá a la parte demandada, desde el



momento de la resolución en la cual admite para su trámite la demanda, de que el mismo debe prestar al comparecer bajo apercibimiento de que pueda ser declarado confeso en su rebeldía al no comparecer.

Cuando es el demandado el que en la contestación de la demanda se encarga de proponer la prueba de la confesión judicial para que el actor la preste posteriormente, entonces el diligenciamiento de la prueba en mención debe ser señalada para que la misma tenga lugar en la segunda audiencia de prueba del juicio. Dicha situación es originada en que hasta en el momento que se lleva a cabo la primera comparecencia de las partes al juicio en el cual es contestada la demanda por parte del demandado y dentro de la cual es propuesta el medio de prueba de la confesión judicial del actor. Es según lo anotado anteriormente, el momento en el cual se admite la prueba como un medio idóneo de la misma y cuando se lleva a cabo la citación y el tiempo en el cual se apercibirá al actor que será el responsable de prestar la misma en una segunda audiencia de pruebas para el efecto.

Es bastante importante anotar lo relacionado al momento en el cual se debe de acompañar la plica que contiene las posiciones del medio de prueba de la confesión judicial que el demandado deberá absolver. En el caso del juicio ordinario laboral, y a consecuencia del principio de antiformalidad, no hay necesidad de que la plica se acompañe en el momento en el que se lleva a cabo el ofrecimiento de la prueba.

La plica que contienen las posiciones se puede presentar hasta que se lleve a cabo el diligenciamiento de la prueba, o sea dentro de la realización de la primera



audiencia a juicio oral. Tampoco, no es necesario que las posiciones sean presentadas en plica, debido a que el principio de oralidad que se encarga de ilustrar al proceso, indica que las mismas pueden dirigirse de manera oral al absolvente, y también debo anotar que las posiciones presentadas originalmente se pueden ampliar las veces que sea necesario por parte del encargado de dirigir el interrogatorio en el juicio ordinario oral de trabajo.

Cuando ocurra el caso de que el medio de prueba de la confesión judicial tenga que proponerse por parte del demandado para que la misma sea prestada por parte del actor, tampoco es necesario que dicha plica en mención sea acompañada con la contestación de la demanda, ya que se pueden observar claramente iguales normas relacionadas a que la misma sea presentada hasta la segunda audiencia de prueba del juicio ordinario laboral que se señale, cuando se deban de absolver por parte del actor, o bien, que dentro de la misma audiencia se dirijan de manera oral por parte del demandado.

En el medio de prueba de la confesión judicial se debe de comparecer de manera personal para la absolución de las posiciones, cuando lo solicite de dicha forma quien articula las mismas. También es importante anotar, que las personas jurídicas, pueden comparecer a la prestación de la confesión mediante sus representantes legales, quienes deben de encontrarse debidamente instituidos mediante mandatario judicial especial o a través de escritura pública.



Además, es importante anotar, que el pliego de posiciones que originalmente se haya presentado, debe ser ampliado las veces que sea necesario, siendo dichas ampliaciones dirigidas específicamente al juez que se encuentre encargado de su calificación.

La debida valoración y apreciación del medio de prueba de la confesión judicial debe de llevarse a cabo, mediante lo dispuesto en nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 361, el cual nos indica lo siguiente:

“Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

También, el demandado confeso en su misma rebeldía, no puede llegar a rendir prueba en contrario, solamente si en segunda instancia puede llegar a hacer valer fehacientemente alguna excepción de las originadas de manera posterior a la contestación de la demanda.

El medio de prueba de la confesión judicial debe llevarse a cabo tanto espontáneamente como libremente durante el juicio, para así poder ser calificado dicho



medio de prueba como una confesión calificada y válida para que permita que el juez dicte la sentencia correspondiente, y que sea en lo relacionado a todas las pretensiones que fueron expuestas en la demanda.

4.1.1. Posiciones del interrogatorio

A continuación se dan a conocer las posiciones que conforman el interrogatorio que se dirige a quien se encarga de prestar la confesión judicial, siendo las mismas las que a continuación se indican:

- Las posiciones del interrogatorio deben llevar a cabo su absolución mediante el debido juramento y bajo la advertencia de que si se llega a faltar al juramento, entonces se va a incurrir en el delito de perjurio.
- El contenido de las posiciones debe ser en base a hechos de orden personal del absolvente, o bien en base al conocimiento que el mismo tenga en relación a un determinado hecho.
- La redacción de las posiciones debe ser bien clara y en los términos acordes y precisos.
- Las posiciones deben ser siempre afirmativas.
- Las posiciones solamente pueden referirse al mismo hecho.



- Las posiciones deben llevar a cabo preguntas relacionadas a hechos en controversia dentro del proceso.
- Las respuestas correspondientes a las posiciones deben ser afirmativas o negativas, sin que ello sea excluyente a que después de contestar en dichos sentidos, puedan ser agregadas las explicaciones que se estime sean prudentes.
- El acta correspondiente para consignar las respuestas, no tendrá que contener las preguntas relacionadas, si las mismas se presentaron por escrito, pero si se deben de consignar las mismas si el interrogatorio se llevo a cabo de manera oral.
- El absolvente en ningún momento puede utilizar borradores en lo relacionado a las respuestas, ni tampoco podrá consultar las respuestas con su abogado.

4.2. Declaración de testigos

El testimonio es aquel acto procesal mediante el que una persona se encarga de informarle a un juez, todo aquello de lo cual tenga conocimiento en relación a hechos determinados. El mismo, se encuentra dirigido al juez y es integrador del proceso, sin que para ello sea inconveniente que el mismo sea proveniente de aquellos sujetos que no pertenecen al juicio en el cual tienen que producir sus propios efectos de prueba, ya que también los terceros pueden llegar a ser sujetos de las relaciones jurídicas de orden procesal.



El autor Mario López Larrave al referirse a la prueba testimonial nos indica: “ 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 deducción o apreciaciones subjetivas”.¹⁸

La declaración de testigos es aquel medio de prueba que puede ser definido como aquel que supone el interrogatorio correspondiente a personas que se han encontrado presentes en determinados hechos, o bien que han oído el relato de los mismos.

Puedo determinar entonces, de la lectura del párrafo anterior, que la declaración testimonial supone la existencia de un relato de determinadas circunstancias o hechos relacionados que no necesariamente deben encontrarse en correspondencia con el conocimiento que el testigo pueda tener en relación a los mismos, ya que puede que no cuente con información acerca de los mismos. También, puede ocurrir la situación de que el hecho relativo al cual se declara no se haya percibido de manera directa por el testigo, debido a que su declaración puede ser influyente a una determinada situación que se haya escuchado de otras distintas personas o que tenga que ver con circunstancias o hechos, lo cual también puede que tenga influencia directa en lo relacionado al valor probatorio y a la eficacia correspondiente a la prueba en mención.

¹⁸ Ob. Cit. pág. 104



La prueba de declaración de testigos es aquel medio de prueba consistente en la declaración que una persona que no es parte en el proceso en el cual declara, y que se lleva a cabo ante el juez, en relación a lo que sabe acerca de un determinado hecho de su conocimiento directo o mediante alguna referencia de cualquier índole.

También, es importante anotar que la prueba de declaración de testigos es el medio probatorio que se encuentra mayoritariamente desacreditado de los que se pueden proporcionar dentro del juicio, debido a lo frágil que es la memoria, a la falsedad que pudiere llegar a existir, a la parcialidad que se puede observar en los testigos existentes por ser los mismos propuestos a través de las partes y tener relación con las mismas a pesar de que lo nieguen, además de la mala fe que por lo general se encuentra escondida en los errores de las declaraciones de los testigos. Por ende, no existe mayor dificultad en advertir que en muchas de las declaraciones de los testigos, los mismos comparecen a la rendición de un testimonio de asuntos de los cuales jamás han sido testigos ni por referencia ni de manera directa.

Dicha ineficacia en la prueba de la declaración testimonial, es bastante evidenciable, sobre todo si es tomado en cuenta de que la contraparte puede dentro del diligenciamiento de la prueba en mención, volver a preguntar, formulando a la vez su interrogatorio propio y ampliarlo cuantas veces estime que sea necesario.

4.2.1. Deber jurídico de prestar testimonio

El deber jurídico de la prestación del testimonio, es aquella obligación que la ley



determina e impone a la vez a todos aquellos sujetos para que comparezcan a prestar declaración cuando un hecho de interés para el proceso sea del conocimiento de las mismas.

Dicho deber jurídico, de prestar testimonio anotado en el párrafo anterior de la presente tesis, se encuentra regulado en nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 348 al indicarnos el mismo lo siguiente:

“Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional.”

De la lectura del Artículo anteriormente anotado, puedo determinar claramente que todos los habitantes de la República de Guatemala cuentan con el deber de concurrencia al llamado judicial relacionado a prestar declaración en juicios laborales, a excepción de que se encuentren impedidos justamente para poder hacerlo o que se encuentre dentro de las excepciones que la ley vigente determina. Las citaciones que se realizan a los testigos se llevan a cabo mediante la Policía Nacional Civil.



O sea, que únicamente pueden exceptuarse de prestar declaración testimonial, aquellos grupos de personas consideradas con impedimentos para su comparecencia a declarar. En nuestra sociedad guatemalteca, el deber de testimoniar cuenta con tanta trascendencia en el Derecho Procesal de Guatemala, que para hacer posible la declaración de testigos, cuando los mismos sean empleados al servicio del patrono y compañeros antiguos de labores del demandante, entonces al empleador le es impuesta la obligación de dejar de que sus trabajadores acudan a prestar declaración proporcionándoles para tal motivo el permiso correspondiente de trabajo con el respectivo goce de salario correspondiente.

Lo anteriormente expuesto, se encuentra claramente regulado en nuestro Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 350, el cual nos indica lo siguiente:

“Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto”.

4.2.2. Finalidad de la declaración testimonial en Guatemala

La finalidad de prestar declaración testimonial en nuestra sociedad guatemalteca, es aquella que se conforma mediante los diversos hechos o circunstancias, sobre los



cuales el testigo tiene conocimiento, con motivo de sus propios juicios, percepciones y deducciones, las cuales deben guardar una relación directa con todos aquellos hechos en controversia que forman parte integrante del proceso relacionado.

4.2.3. Limitantes

Las limitantes existentes en lo relacionado a la debida declaración testimonial se encuentran determinadas primordialmente acerca de prestar testimonio en lo que respecta a aquellas circunstancias o hechos que acorde a la legislación vigente, únicamente se pueden demostrar a través de otros distintos medios de prueba, y que son a su vez excluyentes de la declaración testimonial.

4.2.4. Obligación de los testigos de declarar la verdad

El deber de declarar la verdad por parte de los testigos, cuenta con una relación directa con la obligación con la cual cuentan todos y cada uno de los habitantes de la República de Guatemala de comparecer a prestar declaración acerca de los hechos o de las circunstancias que son de interés para el proceso. La inexistencia de dicho deber en mención es sancionado legalmente a través del delito de perjurio en nuestra sociedad guatemalteca.



4.2.5. Diversos requisitos

Los requisitos de la prueba testimonial en nuestra sociedad guatemalteca, pueden ser clasificados en dos distintos grupos, siendo los primeros los que tienen una relación directa con su existencia y los segundos los que tienen una relación directa con su validez, y los cuales doy a conocer a continuación:

4.2.5.1. Requisitos que se relacionan con su existencia

Entre los requisitos de la prueba testimonial que se relacionan directamente con su existencia, es de importancia mencionar los que a continuación se indican:

- Para que dentro de un proceso exista un testimonio, el mismo debe versar de una declaración testimonial que se haya prestado personalmente y no a través de mandatarios.
- A un tercero, debe pertenecer la declaración del testigo, debido a que los terceros no forman parte del proceso relacionado.
- La declaración va a tener la calidad de testimonio, si la misma es recibida dentro del trámite correspondiente del proceso en una diligencia que se señale de manera previa, teniendo el testimonio que basarse en hechos y circunstancias, pero jamás en relación al caso del derecho que dentro del juicio laboral es discutido.



4.2.5.2. Requisitos que se relacionan con la validez

Entre los requisitos de la prueba testimonial que se relacionan directamente con su validez, es de importancia mencionar los que a continuación se indican:

- La admisión de la prueba de la declaración de testigos dentro del proceso, debe de llevarse a cabo dentro de la etapa procesal correspondiente.
- Los testigos deben contar con la capacidad legal para poder prestar declaración, ello significa que los mismos son hábiles para ser testigos.
- Deben de observarse estrictamente todas las formalidades determinadas en la ley procesal para la debida recepción de la declaración de testigos.
- Completamente libre de coacción de cualquier índole, debe de ser prestada la declaración testimonial.
- El juramento al testigo, debe ser tomado previamente a prestar la declaración testimonial.



4.2.6 La declaración de testigos y la legislación laboral vigente en Guatemala

Nuestra legislación laboral vigente en Guatemala en lo relacionado al medio de prueba de la declaración de testigos nos indica y da a conocer la posibilidad con la cual cuentan las partes de poder proponer hasta cuatro testigos como máximo en lo que respecta a cada uno de los distintos hechos y circunstancias que los mismos quieren probar.

Es de importancia, anotar que de forma contraria a lo que regula el derecho común en Guatemala, lo relacionado a la prueba de los testigos que se encarga de imponer la obligación que tienen las partes en el proceso de contener el interrogatorio en la proposición de la prueba, en nuestro Código de Trabajo, Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, se regula que dicho interrogatorio se puede presentar hasta en el momento de la audiencia en la cual será recibida la declaración testimonial e inclusive si dicho interrogatorio será dirigido de forma verbal, entonces no va a existir necesidad de que se presente el pliego de posiciones correspondiente.

También, la recepción de la prueba ocurre desde la primera comparecencia que tengan las partes a juicio oral, teniendo las mismas que indicar en el momento de dicha proposición si el testigo será presentado por parte de ellos, o si el tribunal se encargará de citarlo.



En lo relacionado a las normas que dirigen el debido diligenciamiento relacionado a la prueba testimonial, a continuación se dan a conocer las mismas debidamente individualizadas:

- Para prestar declaración testimonial son hábiles en el procedimiento ordinario laboral, todos aquellos habitantes pertenecientes a la República de Guatemala, que tengan catorce años de edad cumplidos.
- A los testigos se les preguntará todo lo relacionado a sus generales de ley, también acerca de su parentesco con las partes, del interés que los mismos tengan en lo relacionado a la declaración que prestan y acerca de que si cuentan con alguna relación de dependencia con las partes o de amistad o enemistad que pudiere en un determinado momento ser influyente en el proceso relacionado.
- Bajo el debido juramento debe ser producida la declaración de testigos.
- Los parientes consanguíneos o afines de las partes, no podrán bajo ninguna circunstancia ser testigos.
- Las preguntas que se realicen, deben de versar en relación a un mismo tema.
- En sentido afirmativo se deben de dirigir las preguntas a los testigos.
- A los testigos, no se les pueden dirigir preguntas de apreciaciones personales.



- En sentido afirmativo o negativo, se deben de producir las respuestas.
- La contraparte puede volver a preguntar acerca de los mismos hechos acerca de los cuales haya realizado su relato el testigo.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 361, lo relacionado a la valoración del medio de prueba de la declaración testimonial en base al sistema de la valoración y apreciación en conciencia, al determinar lo siguiente:

“Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

4.2.7 La impugnación de la declaración de testigos y su procedimiento

En nuestra legislación laboral vigente se le denomina tacha de testigos al procedimiento que se lleva a cabo para la impugnación del medio de prueba de la declaración de testigos.



La tacha de testigos debe ser interpuesta en la misma audiencia en la cual ha sido recibida la declaración en impugnación, dentro del término de las veinticuatro horas después de que la misma haya sido recibida.

La prueba que se haya propuesto con motivo de la demostración de la tacha de testigos, debe de recibirse dentro de la misma audiencia de la prueba del juicio ordinario de trabajo y por último se debe de resolver dentro de la sentencia del juicio laboral.

En nuestra legislación laboral vigente, tenemos la existencia de dos distintas clases de tacha de testigos, siendo la primera de las mismas, aquella que puede ser interpuesta en el momento en que la falsedad o imparcialidad del testigo son completamente notorias y ello hace que la declaración no sea válida, y la otra, que es aquella que puede ser tomada en cuenta como una tacha natural, debido a que la ley determina a quienes se les puede tener causal de tacha para que presten declaración testimonial.

Nuestra legislación laboral vigente, regula que con tacha natural, cuentan todos aquellos testigos que tengan que realizar funciones de representación, de dirección y de confianza en la empresa relacionada del empleador demandado, siempre que la declaración de los mismos sea propuesta por él. En relación, a los distintos cargos en mención, se puede resumir que cuentan con tacha todos aquellos que han sido propuestos mediante el empleador, y todos aquellos trabajadores que se encuentren ocupando diversos cargos de alto grado dentro de la empresa que obliga a los mismos a encontrarse debidamente identificados con los intereses que el empleador tenga y por



ende también cuentan los mismos con la obligación de defender los intereses del mismo.

Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 351, nos indica a los trabajadores que cuentan con funciones de representación, de dirección y de confianza al establecer lo siguiente:

“La tacha de testigos no interrumpirá el trámite de juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella 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 causa de la 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 todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.



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

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

4.3. Prueba documental

El autor Leonardo Prieto Castro nos indica que documento es: “El objeto o materia en que consta, por escrito, una declaración de voluntad o de conocimiento o cualquier expresión de pensamiento”.¹⁹

Documento es toda cosa que sea un producto humano, y que sea perceptible con los sentidos del tacto y de la vista, que sea además de utilidad de prueba representativa de un hecho o circunstancia y que sirva además de prueba histórica indirecta.

Además, no son documentos únicamente aquellos que cuentan con signos de escritura, sino que también todos aquellos objetos que como las marcas, planos,

¹⁹ Ob. Cit; pág. 198.



contraseñas, fotografías, mapas, cintas magnetofónicas o películas cinematográficas que cuenten con una aptitud representativa.

La prueba documental es aquella que se lleva a cabo mediante documentos públicos y privados, a través de libros de comerciantes, de correspondencia o de cualquier otro distinto escrito existente.

La prueba en mención, se conforma tanto por percepciones como por representaciones que los sujetos tienen en lo relacionado a los diversos hechos o circunstancias existentes. Por ello, los documentos se pueden referir a diversas declaraciones de conocimiento y a aquellas creaciones de los negocios de orden contractual.

4.3.1. Diversas clases de documentos

Existen dos distintas clases de documentos, siendo los mismos los siguientes: documentos públicos y documentos privados. Los primeros en mención, son aquellos documentos autorizados mediante un funcionario público con fe pública; dicha clase de documentos pueden ser o no escritos, ya que la importancia de los mismos radica en que los mismos son llevados a cabo mediante la actividad que realizan los funcionarios públicos en el debido ejercicio del cargo que desempeñan en Guatemala. De dichos documentos en mención, es de donde se origina el instrumento público, el cual para su existencia jurídica necesita ser proveniente de la actividad que realiza el notario; además deben ser consignados por escrito y en escritura pública. Los documentos en



referencia cuentan con fuerza probatoria. En lo relacionado al contenido de los mismos, se encuentra determinado mediante las enunciaciones que consigne el funcionario público a los hechos y circunstancias de las manifestaciones que ocurran en su presencia o de aquellas llevadas a cabo y que cuenten con un carácter complementario o accesorio. También, es importante anotar que los documentos públicos hacen plena fe ante terceros y no solamente entre las partes.

En lo referente a los documentos de orden privado, es de importancia anotar que son aquellos que se producen por las partes sin que exista la intervención de un funcionario público. La redacción de los mismos no necesita de determinadas formas y de requisitos indispensables para ser válidos. Dichos documentos se diferencian claramente de los documentos públicos, ya que no cuentan con valor frente a la parte opuesta, mientras la autenticidad de los mismos no sea comprobada, lo cual puede llevarse a cabo mediante el reconocimiento ya sea presunto o expreso de la parte a quien se lesione o a través de la práctica de otro distinto medio de prueba en Guatemala.

Puedo entonces determinar, que los documentos privados son aquellos que no tienen que contar con fe pública para poderse constituir, a pesar de que para poder hacer plena prueba en un juicio determinado, efectivamente necesitan tener una debida certificación de funcionario público.

También, es de importancia anotar que cuando se presentan medios de prueba, la parte contraria puede impugnar dichos medios probatorios, como cuando ocurre el



caso de cuando un documento sea falso.

4.3.2. Diversas modalidades de la prueba documental

Nuestra legislación laboral vigente, determina distintas modalidades de la prueba documental, siendo dichas modalidades las que a continuación doy a conocer:

4.3.2.1. La prueba documental genérica

La prueba documental genérica, es aquella que se conforma mediante todos y cada uno de los documentos que se pueden encontrar en manos de las partes y que se acompañan al proceso relacionado, mediante la demanda o a través de la contestación de la misma. O sea, que son aquellos documentos que se incorporan dentro del proceso a instancia de las partes respectivas.

4.3.2.2. El debido reconocimiento de los documentos

El reconocimiento de los documentos es aquella prueba en la cual lo que se persigue es obligar a que comparezca la otra parte, para el debido reconocimiento de una firma o del contenido documental, o bien a que se calce en un determinado documento que fue expedido mediante quien lo debe de reconocer, pero que se encuentra bajo e poder de la parte que esta pidiendo el reconocimiento. Al proponer la prueba documental en mención, es indispensable para los efectos de admisión de la misma, el señalamiento del nombre, de la fecha, así como también del asunto al cual se refiere el contenido del documento que se esta pidiendo sea reconocido.



4.3.2.3. La exhibición de los documentos

La exhibición de los documentos, es aquella clase de prueba documental consistente e impuesta a la parte demandada al tener que ser exhibidos los documentos que se hallan en su poder, con el objetivo del establecimiento de determinados aspectos relacionados con el derecho de que sea posteriormente discutido en el juicio.

4.3.2.4. Prueba de informe

Es aquella prueba documental que tiene como finalidad proporcionar al proceso una serie de datos concretos y bien relacionados con hechos, circunstancias y actos que son el resultado de la documentación, de registros contables de las partes o de archivos.

La prueba de informe es constitutiva del medio para poder incorporar al proceso prueba documental, la cual se encuentra bajo el mando y poder de las distintas entidades del derecho público.

La prueba en mención, es aquella que reviste una importancia bastante trascendental, debido a que la misma deja continuar con la existencia de datos relevantes para el debido proceso y que se encuentran en determinados documentos que no se hallan en el poder de las partes.



4.4. Dictamen de expertos

La prueba que se origina mediante el dictamen de los peritos, quienes son aquellos sujetos que informan ante un tribunal por motivo de los conocimientos especiales con los cuales cuentan y siempre que sea de necesidad el debido asesoramiento de orden técnico o práctico del juzgado en lo relacionado a los hechos del litigio.

“El dictamen de expertos es el juicio que se emite por encargo judicial sobre datos de hechos del proceso para cuyo esclarecimiento se necesita de conocimientos especiales que son de dominio del juez”.²⁰

El dictamen de expertos es aquella prueba pericial suministrada mediante terceros, debido a un encargo de orden judicial rendido por los mismos, quienes se basan en conocimientos prácticos, científicos y artísticos con los cuales cuentan y además se comunican con el juez a través de las diversas deducciones, opiniones y comprobaciones de los diversos hechos o situaciones que se someten a su consideración.

El dictamen en mención, es aquel dictamen de expertos, constitutivo de la prueba propuesta mediante las partes y que además es requerida a personas que cuentan con determinados conocimientos especiales relacionados a una determinada

²⁰ *Ibid*, pág. 112.



materia y a quienes se debe de acudir, cuando para poder conocer los hechos o apreciarlos, exista la necesidad de contar con conocimientos científicos y técnicos en la materia. Entre las características de dicho medio probatorio, es importante mencionar que se estima a los peritos o expertos como aquellos auxiliares con los cuales cuenta el juzgador, debido a que les suministran de conocimientos, con los cuales no cuenta y además que los mismos le son vitales para la valoración de los hechos relacionados al proceso.

4.4.1. Diversos requisitos

A continuación, doy a conocer los distintos requisitos necesarios para validar el dictamen de expertos, como una prueba decisiva y eficaz dentro del proceso, siendo los mismos los siguientes:

- Debido a que el dictamen de expertos es un acto eminentemente procesal, el mismo para poder ser válido debe ser parte de una diligencia del proceso, debido a que aquellas que se llevan a cabo fuera del trámite correspondiente al juicio a solicitud de las partes no cuentan con igual valor probatorio dentro del mismo y a pesar de que se puede solicitar la ratificación de los mismos, la situación de que no se hallan producido a través de la orden de un juez, les quita la debida eficacia.
- Mediante un juez, se debe de ordenar el dictamen, y de igual forma todos aquellos puntos que serán objeto del dictamen.



- Cuando existan dos o más expertos para practicar la diligencia correspondiente, los mismos no pueden hacerse consultas entre sí.
- El dictamen debe ser desarrollado por el experto personalmente y el mismo no puede delegar dicha función en otra persona.

4.4.2. Diversas reglas para el debido diligenciamiento del dictamen de expertos

A continuación doy a conocer las distintas reglas para el diligenciamiento del dictamen de expertos, siendo las mismas las siguientes:

- Al proponer el dictamen de expertos, se hace presentando en el mismo acto, todos aquellos puntos que tengan relación y sobre los que tratará el mismo y proponiendo a su vez al experto que hará la emisión.
- Con la proposición del dictamen de expertos, el juez de trabajo tiene la obligación de dar audiencia a la otra parte por dos días, los cuales se cuentan desde la primera comparecencia a juicio oral, para que en dicha audiencia de a conocer los puntos relacionados al dictamen, así como también para que proponga al experto de su confianza.



- El auto de recepción de la prueba es propuesto por el juez de trabajo, quien se encargará de confirmar el nombramiento de los expertos que hallan sido propuestos por las partes.
- Cuando entre las partes existe controversia por los dos distintos dictámenes que han sido rendidos, entonces el juez de trabajo cuenta con la facultad para la designación de un tercer experto, el cual es el encargado de la rendición de un tercer dictamen en la audiencia que para dicho efecto sea señalada.
- Las partes no pueden recusar a los expertos y ellos únicamente pueden ser removidos de sus cargos mediante orden del juez de trabajo y por motivos de duda en lo relacionado a la imparcialidad de los mismos o por inexistencia de pericia.

4.5. Reconocimiento judicial

El reconocimiento judicial es uno de los medios probatorios de mayor relevancia y en la mayoría de las ocasiones es de suma necesidad para la debida investigación de los hechos y circunstancias en todas las clases de procesos existentes, y no solamente en los laborales. El mismo, debe ser comprendido como aquella diligencia de orden procesal que se lleva a cabo mediante un funcionario judicial con el objetivo de la obtención de argumentos probatorios para la debida formación de su convicción a través de la observación y de un examen cuidadoso con sus mismos sentidos, de los



hechos que ocurrieron durante o antes de realizada la diligencia correspondiente, pero que los mismos subsisten o se ha dejado algún rastro o huella.

También, puedo anotar que el reconocimiento judicial, es aquel acto mediante el cual el juez de trabajo se traslada al lugar en el cual se encuentra la controversia o en el cual se halla la cosa que motiva la controversia en mención, para la posterior obtención de los elementos de convicción.

El reconocimiento judicial es aquel que es constituido en medio de prueba directa, mediante el cual, las cosas, los hechos, rastros de personas y huellas se someten a examen bajo la debida percepción de los sentidos del juzgador. Es importante anotar, que la eficacia de la prueba recae sobre el hecho que se prueba, lo cual hace que su resultado sea plenamente garantizado.

4.5.1. La debida validez del reconocimiento judicial

A continuación doy a conocer, los diversos requisitos necesarios para que la prueba del reconocimiento judicial cuente con la debida validez, siendo dichos requisitos los siguientes:

- El reconocimiento judicial debe tener como objetivo un hecho controvertido.



- A la posibilidad jurídica de concreción, se encuentra supeditado el debido diligenciamiento del reconocimiento judicial.
- En el mismo acto del reconocimiento judicial, se pueden examinar los testigos que se propongan en el juicio.
- Del diligenciamiento que se realice, se debe dejar constancia en acta.

4.6. Presunciones legales y humanas

“Presunción es la consecuencia que la propia ley o del juez se obtiene de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido”.²¹

Por presunción se entiende aquellas que son constitutivas del medio de convicción del juzgador propuesto por las partes o que dicho juzgador utiliza para poder llegar a la conclusión de admisibilidad de los hechos en controversia y de certeza, que son dados por reales y de bastante influencia en la decisión que sea tomada en el proceso.

Las presunciones son aquellas constitutivas del resultado concerniente a la apreciación tanto lógica como mental del juzgador, en lo relacionado a los distintos indicios existentes y que pueden ser presentados dentro del proceso relacionado.

²¹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit**, pág. 108.



Una prueba indirecta, constituye el medio de prueba de las presunciones, en el cual el papel de la lógica y de la crítica es bien importante y determinante, ya que el juez a través de la deducción y de la inducción determina de manera válida las convicciones en las cuales debió fundarse a la hora de haber dictado el fallo correspondiente.

Acorde a la ley a la doctrina, dos son los distintos tipos de presunciones existentes, siendo las mismas las siguientes: Las presunciones legales o juris et de jure, y las presunciones humanas o juris tantum.

Las presunciones legales son aquellas que la ley determina y las cuales dispensan de cualquier prueba a los beneficiados por ellas mismas. Son bastante comunes, en los procesos en los cuales se invierte la carga de la prueba.

Las presunciones humanas son aquellas constitutivas de una afirmación que puede ser desvirtuada con una prueba en contrario. Las mismas, son totalmente contrarias a las legales, y la verdad que se encuentra establecida en las mismas solamente cuenta con carácter provisional.

Dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco, las presunciones comúnmente utilizadas mediante el juzgador, en el momento de la deliberación para dictar la sentencia correspondiente, son las presunciones legales.



CONCLUSIONES

1. En el juicio ordinario laboral guatemalteco, el juez cuenta con actitudes amplias en la dirección y marcha del mismo, mediante los medios de prueba aportados por las partes, teniendo contacto directo con los mismos, y apreciando las mismas con flexibilidad y realismo.
2. En Guatemala el juicio ordinario de trabajo es predominantemente oral, concentrado en sus actos, sencillo, rápido, antiformalista y barato; limitado en su número y clases de medios de impugnación.
3. La prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco es el medio de mayor confiabilidad para el descubrimiento de la verdad, así como también la mayor garantía para poder dictar una sentencia adecuada.
4. La actividad del juez laboral no se reduce simplemente a verificar las aseveraciones de las partes, ya que también se acerca a verificar e investigar la verdad real, mediante la utilización de los medios de prueba aportados por las partes.
5. Las pruebas admisibles son todos aquellos medios idóneos y aptos para el debido convencimiento al juzgador de un determinado hecho, y que se encuentran taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido oportunos por la misma.



6. Las pruebas pertinentes son todos aquellos medios de convicción que se utilizan y refieren a los distintos hechos en controversia y que se relacionan en sus pretensiones por los litigantes.

7. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala no determina normas que regulen de manera sistemática la carga de la prueba y su distribución, a excepción de la carga probatoria y de las presunciones legales que se encuentran dispersas en su articulado, teniendo que acudir a aplicar de manera supletoria la disposiciones de nuestro ley procesal civil.



RECOMENDACIONES

1. El Juez de Trabajo y Previsión Social, deberá establecer que la prueba en el juicio ordinario laboral guatemalteco es la actividad encaminada a convencer de que existen o no los datos de orden procesal útiles para el fundamento a su decisión.
2. Las partes deberán establecer que el procedimiento probatorio dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco es integrado con tres audiencias, contando las dos primeras con carácter ordinario y la última con carácter extraordinario.
3. El Juez deberá evaluar la prueba que implica la adquisición de las leyes lógicas del pensamiento, una conclusión que pueda ser señalada como secuencia racionada de la correspondencia entre la prueba que se produce y los hechos motivos de análisis.
4. La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales deberá dar a conocer a la sociedad guatemalteca por los distintos medios de comunicación, la importancia de los siguientes medios de prueba: Confesión judicial, declaración de testigos, prueba documental, dictamen de expertos, reconocimiento judicial y presunciones legales y humanas; al ser los mismos el medio idóneo, acorde y justo para establecer los hechos y circunstancias ocurridos, y poder dictar una sentencia objetiva en el juicio ordinario laboral guatemalteco.





BIBLIOGRAFÍA

- ARANGO ESCOBAR, Julio Eduardo. **Valoración de la prueba.** Guatemala. Ed. Fundación Myrna Mack, 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2005.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil.** Buenos Aires: Ed. De Palma, (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del Trabajo.** Guatemala: Ed. Orión, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa S.A., 1970.
- DE LA RÚA, Fernando. **Algo más sobre prohibiciones de valoración probatoria.** Buenos Aires: Ed. De Palma 1988.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho.** Madrid, España: Ed. Aguilar S.A., (s.f.).
- Diccionario **Enciclopédico de la lengua española.** Barcelona: Ed. Sopena, S.A., 1995.
- GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Pereira Anabolón. **Derecho procesal del trabajo.** Santiago, Chile: Ed. Jurídica (s.f.).
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** México: Ed. Porrúa, S.A. 1982.
- GUASP, Jaime. **Derecho procesal.** Madrid: Ed. Gráficas, (s.f.).



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Nacional, S.A., (s.f.).

MUÑOZ SABATE, Luis. **Técnica probatoria y estudio sobre las facultades de prueba en el proceso.** Bacerlona: Ed. Praxisis, (s.f.).

PODETTI, Ramiro. **Teoría y técnica del proceso.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Ideas, 1982.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A. (s.f.).

PIETRO CASTRO, Leonardo. **Manual de derecho procesal.** Madrid: Ed. Praxisis, (s.f.).

RODRÍGUEZ, Alejandro. **Derecho laboral.** Guatemala: Ed. Ediciones del Instituto, 2001.

STANFFORINI, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo.** Buenos Aires: Ed. la ley, (s.f.).

SECAIDA, PATRICIA. **Consecuencias laborales.** Guatemala: Ed. Ediciones, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1973.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley número 106, del Congreso de la República de Guatemala.



Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107 del Congreso de la República de Guatemala.