

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

“LA CONFESIÓN EN EL PROCESO DE TRABAJO Y SU SUSTITUCIÓN
POR EL INTERROGATORIO DE LAS PARTES”

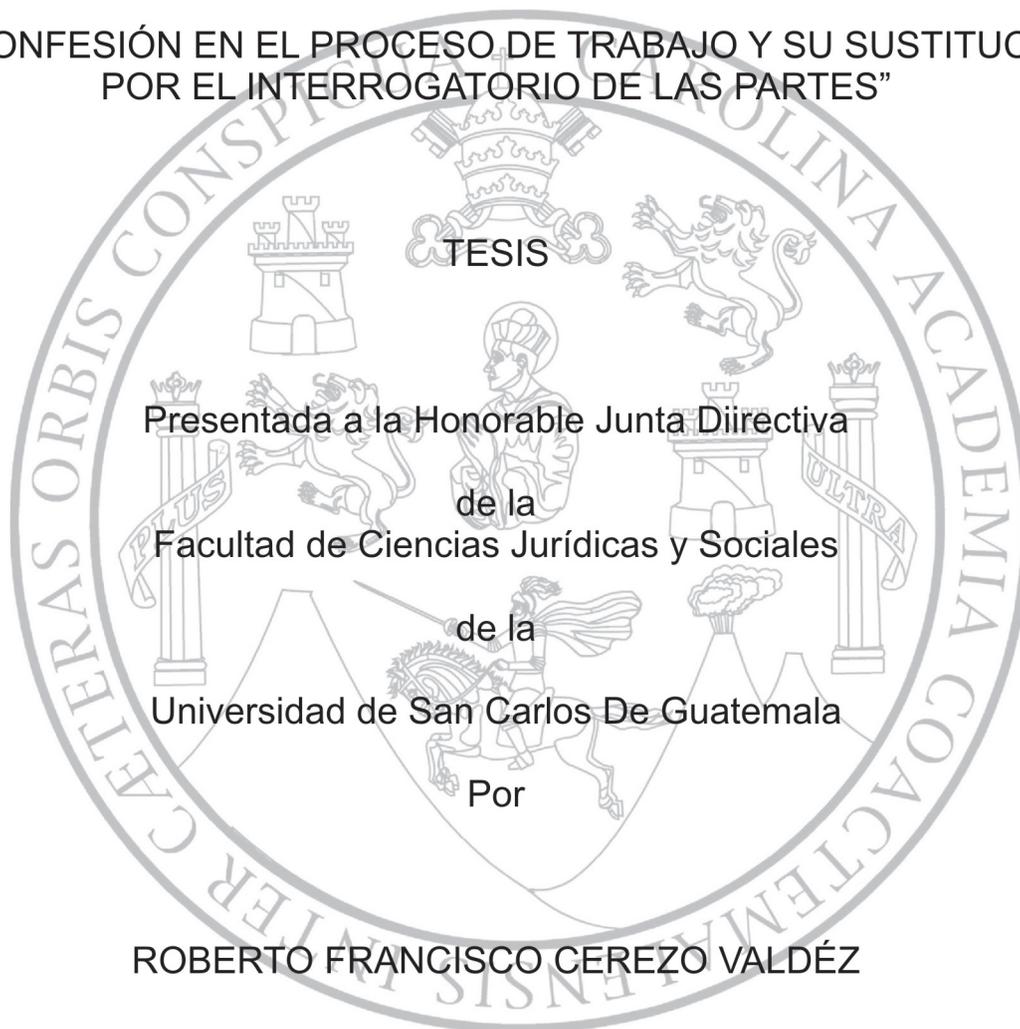


ROBERTO FRANCISCO CEREZO VALDÉZ

GUATEMALA MAYO DE 2013

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

“LA CONFESIÓN EN EL PROCESO DE TRABAJO Y SU SUSTITUCIÓN
POR EL INTERROGATORIO DE LAS PARTES”



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos De Guatemala

Por

ROBERTO FRANCISCO CEREZO VALDÉZ

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

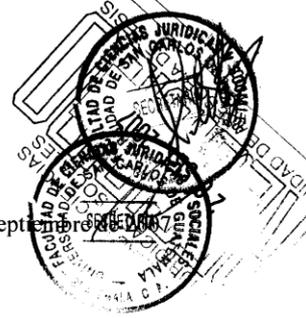
Guatemala, mayo de 2013

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

DECANO	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL III	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V	Br. Rocael López González
SECRETARIA	Licda. Rosario Gil Pérez

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)

Guatemala, 24 de septiembre de 2017



Señor
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

Respetable Licenciado

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de providencia de fecha cuatro de septiembre de dos mil siete, dictada por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe sobre la labor que desarrollé como ASESOR DEL TRABAJO DE TESIS realizado por el Perito Contador Roberto Francisco Cerezo Valdez, cuyo título final quedó con la denominación siguiente: **LA CONFESIÓN EN EL PROCESO DE TRABAJO Y SU SUSTITUCIÓN POR EL INTERROGATORIO DE LAS PARTES.**

Se procedió a revisar el trabajo, considerando el suscrito que el tema es interesante y de suma importancia al tratar lo relativo a **La Confesión en el Proceso de Trabajo** y que, **“Sería preferible sustituir en el proceso laboral el nombre de confesión por el de interrogatorio de las partes”**, agregando que, **“La prueba de interrogatorios de las partes puede versar no solo sobre los hechos propios o personales del absolvente, sino también sobre hechos de conocimiento, sin que pueda operar en este último caso la ficta confessio”**. Por lo expuesto, es que considero que el trabajo realizado es un aporte para los estudiantes y los profesionales del Derecho, ya que es novedosa la forma en que el Perito Contador Roberto Francisco Cerezo Valdez lo enfoca.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba el autor y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

Deferentemente,

Héctor Osberto Orozco y Orozco
ABOGADO Y NOTARIO *Lia Héctor Osberto Orozco y Orozco*
Colegiado No.5068 **Abogado y Notario**
21 calle, 2-21 segundo nivel zona 1
Teléfonos 22211376 - 55856573

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



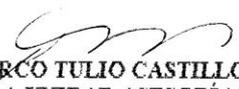
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ROBERTO FRANCISCO CEREZO VALDEZ, Intitulado: "LA CONFESIÓN EN EL PROCESO DE TRABAJO Y SU SUSTITUCIÓN POR EL INTERROGATORIO DE LAS PARTES".

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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Víctor Raúl Roca Chavarría
Abogado y Notario
4 calle, 4-108 "A" zona 3 Tel. 78393906 – 52154148
Chimaltenango



Guatemala, 16 de octubre de 2007

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

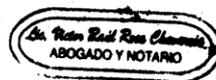
Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, manifestándole que conforme a la providencia de fecha de octubre del año en curso, suscrita por el Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín, Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, procedí a revisar el trabajo de tesis del Perito Contador, Roberto Francisco Cerezo Valdez, intitulado: "LA CONFESION EN EL PROCESO DE TRABAJO Y SU SUSTITUCIÓN POR EL INTERROGATORIO DE LAS PARTES"

La investigación realizada por el sustentante, evidencia que el contenido científico y técnico así como la metodología, técnicas de investigación, redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizadas en la elaboración del presente trabajo, han cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, por lo que a mi juicio, son las adecuadas para este tipo de investigación. Además, el tópico abordado reviste importancia dentro del campo jurídico, especialmente en la etapa de conclusiones de la investigación, lo que implica que el trabajo constituye un aporte científico en la rama jurídica antes mencionada.

En virtud de las consideraciones vertidas, opino que la investigación de merito debe someterse al examen publico de rigor, para su discusión y aprobación.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano, con las más altas muestras de mi consideración y estima.



Lic. Víctor Raúl Roca Chavarría
Revisor de Tesis
Colegiado No. 3863



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, treinta y uno de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **ROBERTO FRANCISCO CEREZO VALDEZ**, Titulado “**LA CONFESIÓN EN EL PROCESO DE TRABAJO Y SU SUSTITUCIÓN POR EL INTERROGATORIO DE LAS PARTES**” 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/sllh



DEDICATORIA



- A MI DIOS:** Por darme la oportunidad de vivir y guiarme hasta la culminación de mi carrera.
- A MI ESPOSA:** Ana Rosa Álvarez de Cerezo. Por su apoyo espiritual, amor y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Dorelli, Rocío, Mario Roberto, Astrid, Cindy. Por ser una bendición que Dios me dio.
- A MIS PADRES:** Salvador Cerezo y Estela de Cerezo (QEPD).
- A MIS HERMANOS:** Tadeo Salvador y Aura Estela. Con respeto y cariño.
- A MI CUÑADO:** Marco Antonio Anleu Fuentes.
- A MIS AMIGOS
DE TODA LA VIDA:** Nicolás Sieckavizza y Billy Muñoz.
- A MI PAÍS:** Al que debo de servir.
- A:** la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a la Universidad de San Carlos de Guatemala. Por los conocimientos y formación que me brindaron.

ÍNDICE



Introducción.....

CAPÍTULO I

1.	Aspectos fundamentales del procedimiento laboral guatemalteco.....	1
1.1.	Generalidades.....	1
1.2.	Partes del procedimiento laboral.....	4
1.3.	Principios del procedimiento laboral guatemalteco.....	9
1.4.	Fundamento legal del juicio laboral.....	14
1.5.	Los recursos en el juicio ordinario laboral.....	29
1.5.1.	Definición de recurso.....	32
1.5.2.	Naturaleza jurídica.....	33
1.6.	Clases de recursos.....	35
1.6.1.	Recurso de apelación.....	35
1.6.2.	Recurso de revocatoria.....	39
1.6.3.	Recurso de reposición.....	42
1.6.4.	Recurso de aclaración y ampliación.....	43
1.6.5.	Recurso de responsabilidad.....	44

CAPÍTULO II

2.	En qué se fundamentan los fallos en materia laboral.....	47
2.1.	Generalidades sobre la sentencia en materia laboral.....	47
2.2.	El cumplimiento de la sentencia laboral.....	49

CAPÍTULO III

3.	La prueba y el interrogatorio en materia laboral.....	55
3.1.	Generalidades.....	55
3.2.	Etapas.....	62
3.3.	Carga de la prueba.....	63



3.4. Valorización.....

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de reformar la aplicación de la <i>ficta confessio</i> en materia del juicio ordinario de trabajo.....	73
4.1. Planteamiento de la problemática.....	73
4.2. Propuesta de solución.....	79

CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

En materia laboral, cuando un patrono se presenta en el juicio ordinario de trabajo y responde un pliego de preguntas, esta diligencia no es tomada como un interrogatorio, sino más bien como una confesión judicial, tal como lo regula el tercer párrafo del Artículo 336 del Código de Trabajo.

La problemática que plantea la regulación actual de la confesión judicial consiste en que versa sólo sobre los hechos propios o personales del absolvente, y no sobre los hechos de conocimiento de éste, porque entonces opera la ficta confessio.

Sería preferible sustituir en el proceso laboral el nombre de confesión por el de interrogatorio de las partes, la prueba de interrogatorios de las partes puede versar no sólo sobre los hechos propios o personales del absolvente, sino también sobre hecho de conocimiento, sin que pueda operar en este último caso la ficta confessio.

Por lo tanto, la solución a la problemática de que la confesión judicial pueda versar sobre hechos de conocimiento y no sólo personales consiste en regular en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que la actual confesión judicial sea tomada como interrogatorio de las partes y no opere en ningún caso la ficta confessio.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos a saber. El primero, establece los aspectos generales del tema, especialmente en lo tocante al procedimiento ordinario laboral. El segundo, los temas relativos a la prueba. El tercero los aspectos conducentes de la confesión en materia laboral, para que en el cuarto y última se trate el planteamiento principal del estudio.

Las técnicas empleadas básicamente fueron las bibliográficas y la observación científica.

Los métodos de investigación que se utilizaron fueron el de inducción y el de deducción.

Se ha dado debida comprobación la hipótesis rectora del trabajo, así como a los objetivos planteados en el momento de la planeación del mismo.

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales del procedimiento laboral guatemalteco

1.1. Generalidades

Consecuentemente a tenerse como objeto fundamental de estudio en la presente investigación, la inconstitucionalidad de ordenar certificar lo conducente en caso de incumplimiento de la parte empleadora de una sanción en materia laboral, como lo estatuye el segundo párrafo del Artículo 364 del Código de Trabajo, debe fundamentarse previamente a entrar específicamente en el tema, los elementos fundamentales del procedimiento o juicio de trabajo guatemalteco, doctrinaria y legalmente, con la suficiente profundidad teórica.

Se procede a expresar primeramente, los elementos doctrinarios del procedimiento en cuestión. El concepto de éste; su naturaleza; sus principios, entre otros, constituyen la exposición de este primer capítulo.

El Diccionario de la Real Academia Española define la palabra proceso como la: “Acción de ir hacia delante, transcurso del tiempo; conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno”.¹ El origen del vocablo proceso, deriva del latín *procedere* que significa marchar. En sentido propio significa: “El fenómeno de que una cosa ocupe el lugar o sitio de otra, es decir, una serie o sucesión de acaecimientos que modifican una determinada realidad”.² El Proceso: “Va a constituirse en la totalidad; la unidad de todos los actos y que el Procedimiento es la sucesión de esos actos, tomados en sí mismos...en el sentido dinámico de movimiento”.³

El procedimiento laboral guatemalteco es, un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. En otras palabras, la

¹ Real Academia de la Lengua. **Diccionario de la lengua española**, pág. 1671.

² Guasp, Jaime. **Concepto y método de derecho procesal**, pág. 8.

³ Juárez, Crista Ruiz Castillo de, **Teoría general del proceso**, pág. 173.

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

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”⁴.

De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

Según David Lascano “el proceso siempre supone una litis o litigio o conflicto”⁵, entendido éste no sólo como efectiva oposición de intereses o desacuerdo respecto de la tutela que la ley establece, sino a la situación contrapuesta de dos partes respecto de una relación jurídica cualquiera cuya solución sólo puede conseguirse con intervención del Juez.

Jaime Guasp define al proceso como “una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de órganos del Estado instituidos especialmente para ello”⁶.

⁴ Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. pág. 58.

⁵ Aguirre Godoy, **Derecho procesal civil**, pág. 244.

⁶ Guasp, **Ob. Cit.**, pág. 25.

Por su parte, Eduardo Couture lo define como “la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, el conflicto sometido a su decisión”⁷. Por otra parte, como continente del procedimiento, el “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”⁸.

El tratadista Carnelutti hace la siguiente ejemplificación: “Para distinguir entre proceso y procedimiento se puede pensar en el sistema decimal: Procedimiento es la decena, el proceso es el número concreto, el cual puede no alcanzar la decena o bien puede comprender más de una”.⁹ No debe confundirse proceso con procedimiento, puesto que el primero es considerado como continente y el otro como contenido; explicándose así que una combinación de procedimientos (los de primera y segunda instancia, por ejemplo) pudiera concurrir a constituir un solo proceso¹⁰. Jaime Guasp señala que es necesario distinguir el proceso como tal del mero orden de proceder o tramitación o procedimiento en sentido estricto, de manera que el procedimiento es parte del proceso, en tanto que constituye “una serie o sucesión de actos que se desarrolla en el tiempo de manera ordenada de acuerdo a las normas que lo regulan, sin que ello constituya el núcleo exclusivo, ni siquiera predominante, del concepto de proceso”¹¹.

El procedimiento en su enunciación más simple es el conjunto de formalidades a que deben someterse el Juez y las partes en la tramitación del proceso. Tales formalidades varían según sea la clase de procedimientos de que se trate (penal, civil, administrativo, etc.) y aún dentro de un mismo tipo de proceso, podemos encontrar varios procedimientos, como sucede en el de cognición, cuyo prototipo es el llamado juicio ordinario. Efectivamente existe un procedimiento para el denominado juicio

⁷ Gordillo, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 28.

⁸ Stafforini, Eduardo R. **El derecho laboral**, pág. 5.

⁹ Palacios, Lino Enrique. **Manual de derecho procesal civil**, pág. 59.

¹⁰ Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** pág. 239.

¹¹ Guasp, **Ob. Cit.** pág. 25.

ordinario de mayor cuantía y otro para el de menor cuantía.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos. Los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian mas adelante.

Es importante citar a los Licenciados Montero y Chacón, quienes con respecto a la historia del proceso señalan: “Fue en Alemania, y en el inicio del siglo XIX, cuando la doctrina puso de manifiesto que carecía de método científico el ir explicando juicio tras juicio sin elevarse conceptualmente a la idea general de proceso, para desde ella poder entender lo que hacen los órganos jurisdiccionales y las partes. El proceso pasó así a ser un concepto, como lo es el contrato, y sólo cuando se comprende el mismo se está en disposición de entender los procesos en concreto que ofrece la realidad, de la misma forma como sólo se entienden los contratos en particular cuando se parte del concepto general de contrato”¹².

De lo anteriormente expuesto, se puede definir el concepto de proceso como una consecución de actos judiciales concatenados que pretenden llegar a un fin; en términos prácticos se suele llamar el derecho adjetivo, ya que es poner en dinamismo las normas sustantivas del Derecho Civil, esto no significa más que impartir justicia por parte del Estado, mediante un conjunto de procedimientos establecidos en la ley respectiva

1.2. Partes del procedimiento laboral

En cuanto al esquema del procedimiento laboral guatemalteco, debe consultarse el apartado de anexos del presente trabajo. No obstante, es posible explicar que el mismo se encuentra conformado por cuatro partes importantes, la

¹² Montero y Chacón. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** pág. 117, 118.

primera, el inicio del proceso, se da por la presentación de la demanda, la cual puede ser escrita o verbal. En el caso de ser verbal, de la misma, el Juez debe faccionar un acta llenando los requisitos de una demanda escrita.

La demanda según Hugo Alsina "Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica" La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda según José Pérez Leñero es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes.

Según la Nueva Enciclopedia Jurídica, demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal.

La demanda puede verse desde dos puntos de vista:

- Objetivamente: La demanda es un acto de petición.
- Subjetivamente: es un acto de la parte.

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

- orales y escritas y

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

Demandas simples y Demandas acumuladas.

Es consecuencia del juicio de trabajo que las demandas pueden entablarse

verbalmente, por acta levantada por el juez del tribunal (Artículo 322 Código de Trabajo) buscando así que existe una mayor garantía de que en ella se encuentran todos los requisitos de Fondo y de forma necesarios, También puede darse por escrito (Artículo 322 Código de Trabajo).

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones ejercitadas esta pueden ser simple en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias acciones. (Artículo. 330 Código de Trabajo).

La segunda parte, en un procedimiento laboral consiste en la audiencia de juicio oral, a la cual deben concurrir las partes con sus respectivos medios de prueba, y en la cual, también deberán sustentarse los procedimientos de reconvencción, excepciones, contestación de la demanda y el de conciliación. Este último, puede poner fin al proceso, si hay acuerdo entre los sujetos.

Por ser este el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir en el proceso, en efecto el demandado una vez notificado de una demanda, puede asumir distintas actitudes, estas desde luego pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso. El demandado al establecerse la relación jurídico procesal, absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que él desee ser. Ésta negativa o positiva.

El Derecho de contradicción puede ser ejercitado de distintas maneras, ha sido resumido en la forma siguiente:

- Una meramente negativa, de espectador del proceso, sin comparecer ni contestar la demanda no obstante habersele citado o emplazado en debida forma (rebeldía);

- Otra Pasiva, cuando el demandado interviene en el proceso y contesta la demanda pero sin asumir una actitud en favor ni en contra, las pretensiones del demandante (como cuando manifiesta que se atiene a lo que en el proceso se pruebe y la Ley determine, sin plantear defensas ni alegar pruebas);
- Una de expresa aceptación de las pretensiones del actor, o sea de allanamiento a la demanda al contestarla, lo que puede ocurrir cuando el efecto jurídico material perseguido por el demandante no se puede conseguir por un acto de voluntad del demandado, razón por la cual el proceso es necesario no obstante la ausencia de oposición;
- Una oposición y defensa relativa, como cuando el demandado interviene y contesta la demanda para negar el derecho material del actor y los hechos en donde pretende deducirlo o exigirle su prueba o para negar su legitimación en causa o su interés sustancial o cuando posteriormente asume esta conducta si se abstuvo de contestarla, y solicita pruebas con ese fin, pero sin oponerle otros hechos que conduzcan a paralizar o destruir la pretensión en cuyo caso hay defensa y oposición pero no propone excepciones;
- Una más activa de oposición positiva, que se presenta cuando el demandado no se limita a esas negociaciones, sino que lleva el debate a un terreno distinto mediante la alegación y prueba de hechos que conducen a desvirtuar la pretensión del demandante, sea temporalmente para ese proceso (sin que impidan plantearla en otro posteriormente, por no conducir a sentencia con valor de cosa juzgada) o bien de manera definitiva, total o parcialmente, en forma que la sentencia produzca efectos de cosa juzgada (excepciones definitivas análogas), pero no igual porque no se trata de verdaderas excepciones, cuando el imputado o sindicado alega hechos exculpativos como la defensa propia de un tercero;

- Una similar a la anterior, de positiva defensa pero enderezada a atacar el procedimiento por vicios de forma para suspenderlo o mejorarlo, como cuando alega la falta de algún presupuesto procesal (competencia, capacidad, etc.) sea proponiendo excepciones previas;
- Contrademandando mediante reconvencción, para formular pretensiones propias contra el demandante, relacionadas con las de éste o con las excepciones que le opone (en los procesos civiles y laborales).

En virtud de lo anterior, se establece que es posible disponer del derecho de contradicción y no comparecer al proceso o hacerlo sin formular oposición ni excepciones como ocurre en los tres primeros casos o por el contrario, ejercerlo activamente.

La tercera parte del proceso consiste en la sentencia, misma de la cual se expone con mayor amplitud en el segundo capítulo de la presente investigación. Previo a dictarse sentencia, el tribunal puede ordenar un auto para mejor proveer.

Finalmente, el proceso cuenta con la etapa de impugnación, por medio de la cual, el proceso puede ir a segunda instancia, en esta el tribunal de alzada debe revisar únicamente el fallo original. Estos medios: “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”¹³.

El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración

¹³ *Ibíd.* Pág. 67.

y ampliación. Como no está regulado en el Código de Trabajo la Reposición y el curso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el Recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y al amparo.

El autor guatemalteco Mario López Larrave, es contrario a la forma de regulación actual de los recursos, y lo hace evidente cuando particularmente refiriéndose al recurso de revocatoria, plantea en su obra Introducción al Estudio del Derecho Procesal de trabajo, lo siguiente: “Pero si bien es digno de celebrarse la inclusión de este útil recurso, también lo es que su regulación no es del todo afortunada.

1.3. Principios del procedimiento laboral guatemalteco

El Artículo 326 del Código de Trabajo señala que: “En cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin 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, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código”.

El Código de Trabajo Guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. A continuación se tratarán los siguientes principios:

El principio de impulso procesal de oficio, se encuentra contenido en la normativa del Artículo 321 del código de Trabajo. 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:

- Los abogados en ejercicio;
- 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.

Por el principio de congruencia, el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Este principio procesal puede encontrarse regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo.

El principio de inmediación procesal, consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, escucha sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez

probatoria. Regulado en el Código de Trabajo, en sus Artículo 321 y 349.

En cuanto al principio de oralidad que se estatuye en los Artículos 321, 322, y 323, se señala que, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura.

En cuanto a la concentración procesal, se afirma que se deben reunir o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos 335, 338, 340, 342, 343, 346,353 etc. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvencción, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

Por el principio de publicidad, el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.

En cuanto a la economía procesal, la misma es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación.

La preclusión como principio, está representada por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades

precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

Existe además igualdad entre las partes. Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad se rige principalmente por mandato constitucional contenido en el Artículo 4 de la Carta Magna.

El principio tutelar del Derecho del Trabajo, también opera procesalmente. Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del Obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Este principio es el inciso a), del cuarto considerando del Código de Trabajo.

Por el principio de sencillez, todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero podemos considerar que el proceso de Trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas

El principio de probidad y de lealtad, es la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Por el principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia, se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, Artículo 361 del Código de Trabajo: "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 Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia”.

El principio de adquisición establece que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. En nuestro ordenamiento es aceptado tácitamente

Finalmente es preciso referirse al principio de Juez Natural, Principio de juez natural, el cual constituye una de las mejores formas de asegurar o garantizar la independencia e imparcialidad del tribunal, al evitar que él sea creado o elegido, por alguna autoridad, como se puede desprender de la lectura del Artículo 364 del Código de Trabajo.

El principio de juez natural se fundamenta en tres aspectos a saber, el primero es que no puede ser sometido ningún proceso a conocimiento de tribunales especiales formados por comisiones específicas. En segundo lugar, el tribunal que juzgue no puede ser uno que se haya formado con posterioridad a la comisión del hecho. Y, finalmente, el tribunal competente debe ser aquel que juzga en los límites distritales en donde se cometió el hecho.

Tal como señala Maier: “Como garantía para el justiciable, la imposibilidad de manipular el tribunal competente para el enjuiciamiento, de tres maneras específicas: al declarar la inadmisibilidad de las comisiones especiales, al impedir que juzguen tribunales creados con posterioridad al hecho objeto del proceso; y al indicar que, en todo caso, es competente para juzgar el tribunal con asiento en la provincia en la que

se cometió ese hecho”.¹⁴

Este último principio enunciado, es tal vez el que más se acerca al tema central de la presente investigación, dándole una efectiva sustentación doctrinaria. No hay que olvidar que el Derecho del trabajo y particularmente el procedimiento laboral guatemalteco, es un proceso que debe llevarse eminentemente en juzgados u órganos jurisdiccionales de orden privativo.

1.4. Fundamento legal del juicio laboral

La regulación legal del procedimiento laboral guatemalteco, se encuentra contenida en el Título undécimo, del Código de trabajo, en los Artículos del 321 al 373. Diez son los capítulos que se destinan para la normativa procesal del juicio individual de trabajo.

El Artículo 332 regula 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

¹⁴ Maier, Julio. **Derecho procesal penal**, Pág. 765.

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.

El Artículo 333 estatuye que si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias ya mencionadas y el Artículo 334 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.

El Artículo 335 señala 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, ni más citarle ni oírle. Y el 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. Este hecho quedó así con la reforma realizada por el Artículo 28 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República.

El Artículo 337, determina que entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia. Y el siguiente Artículo, el 338 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 del Código de Trabajo.

Lo estatuido en los Artículos 332, 333 y 334, es aplicable a la contestación de

la demanda, a la reconvención y a la contestación de ésta, en su caso.

Planteada la reconvención, según el Artículo 334 del Código de Trabajo el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así 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.

Sí la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

Ya en el Artículo 342 se señala que previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más 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.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago,

prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más 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.

El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el Artículo 335 y 344 de este Código.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

Según lo decreta el Artículo 344, si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo mencionado anteriormente con respecto a la prueba.

En la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvención, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvención. Esto último según el Artículo 345 del Código de Trabajo.

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.

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

Según el Artículo 348 del Código de Trabajo, 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.

Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo..

El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación.

En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación.

El Artículo 345 señala que los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La 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.

Se hace un comentario aparte en cuanto a lo que señala este último Artículo parafraseado en el párrafo anterior, en el sentido de que, el incumplimiento de la multa mencionada, es de las sanciones que pueden dar lugar a lo que según el Artículo 364 del mismo cuerpo de leyes que se ha venido mencionando, es decir, “certificar lo conducente”, tema central de la presente investigación.

Seguidamente del Artículo anteriormente mencionado, el 351 señala que 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.

La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, según el Artículo 353, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Y por supuesto, de certificar lo conducente.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios

o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el Artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliera con el mandato del tribunal.

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.

Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.

En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificar la prueba, exigiéndoseles a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifique convenientemente no podrá prestar declaración. Tampoco

podrá discernírsele el cargo al experto que no llene los requisitos.

En lo que respecta a los asesores únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 321 del presente Código.

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.

Según el Artículo 357 del Código de Trabajo, los tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes de juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

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

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior,

cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas.

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.

En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

Salvo disposición expresa del Código de Trabajo, 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 Procesal 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.

Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346.

De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos

litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

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

Podrá interponerse el Recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación de los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

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

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

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera

instancia, cabe el Recurso de Apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia de las partes.

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

- De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y
- De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

Los recursos de responsabilidad contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este Código.

Interpuesto el Recurso de apelación ante el tribunal que conoció en Primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de Primer Grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de Segundo Grado.

Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese, los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en Primera Instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la sala o para el magistrado o magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo del término de diez días antes indicado.

El Tribunal de segunda instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el Artículo 357 del mismo cuerpo de leyes mencionado.

Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

Como colofón al presente capítulo, es preciso aclarar que, según puede apreciarse en el desarrollo del procedimiento laboral guatemalteco, por incumplimiento de sanciones impuestas como las reguladas en los Artículos 3455 y 353 del Código de Trabajo, puede ordenarse por parte del juzgador, certificarse lo conducente para, según puede interpretarse de la lectura del Artículo 364 del mismo cuerpo de leyes, establecer una sanción penal, no obstante, este último Artículo no señala cual debe ser el Juez que conocerá al haber certificado lo conducente.

1.5. Los recursos en el juicio ordinario laboral

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

Recuerda Becerra Bautista que el vocablo *impugnare* proviene de *in* y *pugnare* que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad, a la pretensión de resistir su existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos.

Sin precisión de léxico y por influencia del derecho común, la mayoría de legislaciones denomina recursos a todos los medios que concede para impugnar una resolución, bien haya recaído sobre el fondo del asunto, bien afecte a una cuestión incidental, bien sea simplemente interlocutoria. Pero desde el punto de vista técnico es preciso distinguir los verdaderos recursos de las restantes posibilidades de impugnación que la ley concede.

El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Como no está regulado en el Código de Trabajo la reposición y el ocurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y al amparo.

Los antecedentes más remotos de los recursos, son la mayoría parte de las instituciones jurídicas, que se encuentran en la Roma Antigua, donde surgió en el Derecho considerado como arte y ciencia. Por ello, es imposible dejar de mencionarlo en esta breve investigación.

En Roma se sucedieron tres sistemas de Procedimiento: El de las Acciones de Ley, el Sistema Formulario y el Procedimiento Extraordinario, sin que pueda decirse que uno y otro periodo se encuentran totalmente separados, ya que en cada uno existe aun influencia del que los presidió.

La teoría general de la impugnación se preocupa en señalar las diferencias que distinguen los “remedios procesales” de los “recursos procesales”. La distinción que se propone, para diferenciar ambos conceptos (remedios y recursos) es la siguiente:

Debe precisarse dentro de los “medios de impugnación”, la actividad estrictamente recursiva que está encaminada a la reforma de las providencias, decretos, autos, sentencias interlocutorias y definitivas. Esta labor, que supone afirmar la existencia de ilegitimidad y/o injusticia en lo resuelto perfila la idea de los recursos “en sentido propio”.

Las otras formas de ataque (en las que se incluye los recursos para completar la idea de los remedios procesales) a las que también se adicionan las impugnaciones que se formulan frente a los actos procesales emanados de todos los sujetos que pueden intervenir en un proceso, por caso, las que se formulan entre sí las partes o frente a los peritos, los testigos, los oficiales notificadores, los secretarios, etc, engloban un concepto más amplio: el de los remedios procesales.

Y deben diferenciarse ambos carriles impugnatorios a los fines de reservar el término de “recursos” reitero sólo para las impugnaciones que se dirigen, exclusivamente contra pronunciamientos judiciales.

En tanto los remedios procesales tienen por objeto la reparación de errores (ilegalidades) de todos los sujetos procesales, sin hacer distinción entre las distintas calidades y participaciones que le cabe a los mismos en el proceso (de ahí que también se los designe como vías de reparación) el campo de utilización y procedencia de los recursos es, como se vio, mucho más restringido.

Por medio de los recursos se persigue un nuevo examen por parte del tribunal (el mismo juez o su Superior) vinculado exclusivamente con los dos únicos posibles vicios que pueden afectar a una resolución judicial (injusticia o ilegalidad).

El tribunal frente al que se recurre denunciando esos vicios puede ser el mismo que dictó la resolución (es el caso del recurso de revocatoria y aclaratoria) o un órgano jurisdiccional jerárquicamente superior (recurso de nulidad, apelación, inconstitucionalidad, inaplicabilidad de la ley, casación, recurso extraordinario federal, etc.) En uno u otro caso, por medio del recurso deducido, se convoca al órgano jurisdiccional a ejercer un control sobre la justicia o la legalidad de la resolución recurrida.

En definitiva, podría identificarse a los recursos, reitero, como una especie de los remedios género que la legislación procesal acuerda a fin rescindir, anular o

modificar actos jurídicos (resoluciones) impartidas en el curso de un proceso a su finalización.

Para resumir: el ámbito de los recursos será la impugnación de las resoluciones jurisdiccionales. El de los remedios procesales es más amplio.

Si se le da al recurso esta acepción restringida, debemos concluir que dentro del ámbito del proceso existen “remedios” que no constituyen recursos en sentido estricto. Por ejemplo: las partes se atacan y pretenden la descalificación de sus actos jurídicos por vía de acción y de excepción (acción de caducidad de instancia, de incompetencia, de falta de personalidad, etc).

Por otro lado, y siempre en el contexto de los remedios procesales, contra actos generados por terceros que merezcan su impugnación la herramienta que debe utilizarse es el “incidente de nulidad” (caso típico: el ataque contra una pericia que adolece de vicios formales).

1.5.1. Definición de recurso

La sentencia, como dice Carnelutti, “es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente válida”¹⁵. Y es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica. Pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente, la voluntad de la ley. Sentencia válida y justa, será entonces, aquella que esté limpia de toda mácula tanto en su forma como en su contenido. Pero aún así, la sentencia no se reputa válida y justa desde su origen bajo la consideración de que los jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre estarán equivocados. Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

¹⁵ Carnelutti, Francesco, **Derecho procesal penal**, pág. 143.

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

Para Alcalá-Zamora citado por López Larrave, los medios de impugnación “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”¹⁶.

1.5.2. Naturaleza jurídica

Con base en lo señalado de que los recursos son, actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos. Es posible establecer entonces que su naturaleza es precisamente la de ser actos procesales.

La razón de ser de los recursos reside en la falibilidad del juicio humano. Frente a la posibilidad del error humano surge la conveniencia de que, por vía del re examen, las decisiones judiciales se adecuen, en la mayor medida posible, a las exigencias de la justicia. "El Estado apoya esta tendencia, porque el examen mediante el tribunal superior otorga mayor seguridad a la justicia de la resolución y aumenta la confianza del pueblo en la jurisdicción estatal, y, además le interesa al Estado porque la jurisprudencia de los tribunales superiores sirve para dirigir y formar a los inferiores, para elevar su administración de justicia y unificar la aplicación del

¹⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 67.

derecho.”¹⁷

Esto no significa (como el mismo autor lo señala) propiciar el escalonamiento indefinido de instancias y recursos, que conspiran contra la mínima exigencia de celeridad que todo litigio judicial requiere.

Es común que los recursos o remedios procesales, en todos los estados del proceso, y por añadidura en todo proceso, resultan una herramienta para la parte que entiende vulnerado sus intereses o derechos, con alguna resolución proferida por órgano jurisdiccional. No obstante, como puede ser una ventaja para quien se sienta afectado, también lo es para quien la plantea aún a sabiendas que, el resultado del recurso no afectará el fallo anterior, pero sí, retardará la firmeza y ejecución de este. Como se ha señalado, “cuando más cerca del hecho se aplica la sanción, más efectiva es esta.”¹⁸ Sin embargo, la legislación procesal no puede prescindir de este tipo de derechos de impugnación.

Se señala que una de las causas por las cuales el procedimiento ordinario laboral retrasa la aplicación de justicia en dicha materia, se debe a que los medios de impugnación se vuelven un instrumento retardatorio en manos de la parte que ha sido afectada en sus intereses aunque la naturaleza apegada a derecho de la resolución que impugna sea evidente para todos.

Muchas veces las resoluciones que se impugnan nada tienen de arbitrarias o ilegales y aún así, la o las partes, las plantean con el único fin de retardar la aplicación de la justicia, misma que debe ser pronta y cumplida, sino se pierde su certeza jurídica causando desgaste físico, moral y económico a la parte recurrida y a la otra parte, siendo esta última casi siempre la más débil (es decir el trabajador), es por ello la conveniencia del replanteamiento de algunos recursos actuales y su sustitución por otro, como lo sería la protesta, la cual conocería un tribunal de alzada

¹⁷ **Ibid.**

¹⁸ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**, pág. 25.

distinto del primero, que permitiría un nuevo análisis jurídico procesal del asunto principal.

1.6. Clases de recursos

1.6.1. Recurso de apelación

El recurso de apelación, a través de un proceso en el que interviene un juez superior jerárquico del que dictó la resolución impugnada, tiene como finalidad la rectificación de un error o la reparación de una injusticia; la depuración de determinada resolución judicial, a la que se priva de eficacia jurídica, recogiendo la pretensión de la parte que la impugna y que trata de conseguir la eliminación y sustitución por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes, aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar.

Pero la característica del recurso de apelación es que esa impugnación se lleva al superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. En efecto, la apelación es el recurso individualizado por la intervención del grado judicial inmediatamente superior en jerarquía a aquel que pronuncia el fallo sobre el que se recurre: es una alzada a mayor juez, de donde el nombre de recurso de alzada que a veces se da también a esta clase de impugnaciones.

En virtud del recurso de apelación, un órgano jurisdiccional inferior ve revisados sus resultados por un órgano jurisdiccional superior, pero esto no es un control ni una fiscalización administrativa, sino un reparto de competencias, por razones jerárquicas, que respeta en absoluto el principio básico de la independencia de los tribunales.

Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En ningún proceso

habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”; se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

El derecho de apelar corresponde a las partes legitimadas en el proceso para mejor decir, a la parte agraviada por la decisión judicial. El Código no lo dice pero lo calla por sabido, puesto que el interés en apelar está fundado en el gravamen que la decisión cause y ésta no puede gravar más que una u otra de las partes contendientes.

En este aspecto también encontramos dos alternativas:

- Si se trata de la interposición de un recurso contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas (24 horas) de notificado el auto impugnado.
- Si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro “del tercero día” de notificado el fallo.

Existía el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el recurso de

apelación, en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) se había estimado era dentro del “tercero día” de notificada la sentencia.

Criterio que en la actualidad se encuentra en discusión, porque para algunos jueces la ley especial priva sobre la ley general, y por tal motivo, se resisten a aplicar el contenido del Artículo 154 de la Ley del Organismo Judicial que establece:

Los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso. Al interponerse el recurso de apelación la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se interpone en tiempo y es procedente, en caso contrario lo deniega por extemporáneo o improcedente.

Aplicando supletoriamente el Artículo 604 del Código Procesal Civil y Mercantil, en materia procesal laboral siempre se aplico el criterio que sostiene que, desde que se interpone la apelación, queda limitada la jurisdicción del juez a conceder o denegar la alzada.

Sin embargo dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto No 35-98 del Congreso de la República, al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: "Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de segundo grado.

El trámite de la segunda instancia lo establece el Código de Trabajo en su

capítulo décimo, en los Artículos comprendidos del 367 al 372 al establecer:

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas (48 horas) a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días.
- Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes.
- Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte, un auto para mejor proveer, con el objeto de:
 - o Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.
 - o Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.

La sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

1.6.2. Recurso de revocatoria

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

En sentido genérico, revocatoria es: “Del lat. *Revocāre* que traducido significa. Dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución. Que revoca o invalida”¹⁹.

“Recurso de revocatoria es la facultad que tiene un juez para revocar por su sola iniciativa o a solicitud de parte, sus propios decretos”.²⁰

Tradicionalmente se ha venido definiendo el recurso de revocatoria, como aquel que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite, por el mismo tribunal que las dictó.

“Una vez dictada sus resoluciones, no es lícito a los jueces el modificarlas ni revocarlas, de otra manera aquellas se volverían caprichosas e inestables, no existiría certeza jurídica en las resoluciones judiciales, pero no todas las resoluciones revisten la misma importancia como ya lo hemos visto, hay decretos, autos y sentencias. Según sea el tipo de resolución así será el recurso que para la

¹⁹Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 1553.

²⁰ Nájera Farfán, Mario. **Derecho procesal civil**, pág. 646.

enmienda del error o de la injusticia pueda oponérsele.

Los decretos son las providencias de que el juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que es normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, que esté debidamente facultado para rectificar los errores que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causará perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que nuestra legislación denomina taxativamente Decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, a efecto de que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse, por contrario imperio.”²¹

La revocatoria es un recurso ordinario que permite corregir los errores cometidos en las resoluciones, y que las mismas puedan afectar los intereses de alguna de las partes, debiendo para ello estas, impugnar por medio de esta herramienta, aquellos aspectos que así se consideren.

Entra en la categoría de recursos ordinarios, considerado así en todo sentido, por los tratadistas y autores que se ocupan de estudiar el Derecho procesal del Trabajo.

Junto al interés de la parte que ha visto desestimadas sus pretensiones, hay un interés de la colectividad por el respeto de las normas de carácter material y procesal y por la uniformidad en su interpretación, para que se anule toda sentencia contraria a este cuerpo legal. Por ello, el recurso de casación tiene una especial importancia y se resuelve por un único tribunal, que es además el tribunal supremo en su género, siendo el precedente más claro el Tribunal de cassation francés, creado en 1790 con el objetivo de defender la supremacía de la ley sobre las interferencias de los jueces que tanta desconfianza generaban en los revolucionarios franceses. En cada Estado, el tribunal de casación (llamado con diversos nombres,

²¹ Chicas Hernández, Raúl. **Ob. Cit.** Pág. 217.

por ejemplo Tribunal Supremo en España) vela por que los tribunales apliquen en la práctica la legislación vigente y, a su vez, dictan justicia en el caso concreto, no sólo anulando la sentencia, sino además sustituyéndola por otra conforme a derecho. De esta forma, la doctrina establecida por el tribunal de casación es fundamental para el estudio de cada una de las instituciones jurídicas, ya que se convierte en el defensor de la legalidad en cada caso.

Se puede decir entonces que el recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar, a solicitud de parte, sus propios decretos.

La Ley del Organismo Judicial en sus Artículos 141 literal a) y 146 establece que los decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte.

El recurso de revocatoria, por cuanto el mismo no ha sido bien regulado en los códigos procesales Latino Americanos. En general, no se extrae todo el provecho que podría obtenerse del mismo. Cuando se trata de atacar ante el mismo juez que dictó una providencia, decreto a auto que no gozó de previa sustanciación, el medio impugnativo a utilizar es el recurso de reposición, que ostenta una doble finalidad:

- Quién lo deduce pretende que un decreto, providencia o auto, dictado en el curso de la instancia sin “sustanciación” (es decir sin haber “oído” a las dos partes previamente a decidir) - traiga o no gravamen irreparable - sea revocado por el mismo juez que lo dictó por estar afectado lo resuelto, en primer término, por el vicio de “injusticia”.

- Pero también sirve para impugnar la “ilegalidad” de lo decretado o resuelto, cuando lo que se imputa es haber pronunciado el Juzgador un decisorio sin respetar el “molde patrón” previsto por la ley para el caso. De allí, que muchos califican a este recurso, gráficamente, como recurso “ómnibus.”

Como se advierte la reposición debería posibilitar el ataque invocando la injusticia y/o ilegalidad de un proveimiento, decreto o auto del tribunal (en esto es similar a los recursos de apelación y de nulidad) pero difiere sustancialmente de la apelación ordinaria por cuanto el juez de la admisibilidad es el mismo juez de la fundabilidad. Lo mismo vale para diferenciarlo del recurso de nulidad.

Debe hacerse notar que no todos los códigos procesales regulan con esta amplitud el recurso de reposición. En la Argentina, por caso, en el ámbito del Código procesal civil de la nación (y los códigos provinciales que siguen su tesis) procede sólo contra providencias simples, causen o no gravamen irreparable.

En cambio, con una mayor pureza legislativa en la provincia de Santa Fe, el recurso de revocatoria puede deducirse contra providencias, decretos o autos, traigan o no gravamen irreparable, con la condición que previamente a su dictado no hubieran sido sustanciados (es decir que se hubieren despachado sin escuchar a las dos partes).

Si no hubo sustanciación (audiencia de ambas partes) la decisión judicial puede estar contenida en una providencia simple, en un decreto o en un auto. Esto no tiene relevancia. Lo que importa, para la ley procesal Santafesina, es que la falta de audiencia, el despacho de providencias dictadas de oficio o a petición de una sola de las partes, pudo haber provocado en el juzgador un juicio errado (de justicia) o la comisión de una irregularidad (ilegalidad) que puede ser enmendado por el mismo juez al advertir la razón de los argumentos que no escuchó previamente. Al permitir que se impugne una decisión que no gozó de la previa audiencia de las dos partes se gana en celeridad, pues se permite corregir yerros aquí y ahora por el propio Tribunal que los cometió.

1.6.3. Recurso de reposición

La reposición más que un recurso es un remedio, pues a través de él, los

Tribunales colegiados de segunda instancia y la Corte Suprema de Justicia, pueden corregir los errores en que incurran en el trámite de los procedimientos que tengan que conocer.

El Código de Trabajo no tiene establecido el recurso de reposición, por lo que se tiene que acudir supletoriamente a la Ley del Organismo Judicial, la que en su Artículo 160 preceptúa:

Procede el recurso de reposición:

- En los autos originarios de los Tribunales colegiados;
- En las resoluciones dictadas por la Corte Suprema de Justicia, que infrinjan el procedimiento cuando no se haya dictado sentencia.

Autos originarios son los que dictan las Salas de Apelaciones en ejercicio de su propia competencia; los que nacen en dichos Tribunales con motivo de las incidencias que puedan suscitarse dentro del proceso de que conozcan en primero o segundo grado.

Interposición y trámite del recurso de reposición:

El Artículo 161 de la Ley del Organismo Judicial establece: La reposición se pedirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación.

De la solicitud se dará audiencia por dos días a la otra parte, y con su contestación o sin ella, el tribunal resolverá dentro de los tres días siguientes.

1.6.4. Recurso de aclaración y ampliación

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben

a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.

Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia, su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar:

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio los recursos:

- De aclaración y ampliación, que debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo.
- La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

1.6.5. Recurso de responsabilidad

Hemos visto con anterioridad que los medios de impugnación tienen como finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son, pero hay oportunidades en que lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales

pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez, y de ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.

Por el objeto que se persigue en el recurso de responsabilidad, se sostiene por algunos autores que la invocación del mismo no se trata propiamente de un recurso, sino que se trata de una nueva acción que tiene como pretensión la obtención de imposición de una medida disciplinaria por un tribunal superior y si se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.

Artículo 429 del Código de Trabajo. Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
- Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir. Según el Artículo 430 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si se encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- (suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
- Amonestación pública;
- Multa de un mil quinientos (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,000.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.
- (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

CAPÍTULO II

2. En qué se fundamentan los fallos en materia laboral

2.1. Generalidades sobre la sentencia en materia laboral

La sentencia es la resolución llevada a cabo por el órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. La sentencia contiene una declaración de voluntad del juez o tribunal en la que se aplica el Derecho a un determinado caso concreto.

El término sentencia se deriva del latín *sententia*, que significa Dictamen o parecer que alguien tiene o sigue. El Diccionario lo define en las siguientes palabras, sentidos y acepciones: “Dicho grave y sucinto que encierra doctrina o moralidad. Declaración del juicio y resolución del juez. Decisión de cualquier controversia o disputa extrajudicial, que da la persona a quien se ha hecho árbitro de ella para que la juzgue o componga. Secuencia de expresiones que especifica una o varias operaciones. Oración gramatical. Aquella en que el juzgador, concluido el juicio, resuelve finalmente sobre el asunto principal, declarando, condenando o absolviendo. La que termina el asunto o impide la continuación del juicio, aunque contra ella sea admisible recurso extraordinario”²².

Cuando se menciona la palabra resolución se tiene por dicho término: “Acción y efecto de resolver o resolverse. Ánimo, valor o arresto. Actividad, prontitud, viveza. Cosa que se decide. Decreto, providencia, auto o fallo de autoridad gubernativa o judicial. Distinción o separación mayor o menor que puede apreciarse entre dos sucesos u objetos próximos en el espacio o en el tiempo. Terminación de una enfermedad, especialmente de un proceso inflamatorio. Paso de un acorde disonante a otro consonante. Este último acorde con relación al anterior. Resolución judicial firme. Aquella que, por no ser susceptible de recurso, se considera como definitiva,

²² Real academia española, **Ob. Cit.**, pág. 847.

para expresar el fin de un razonamiento”²³.

La sentencia es estimatoria cuando el juez o tribunal acoge la pretensión del demandante, es decir, cuando el dictamen del juez es favorable al demandante. Por el contrario, la sentencia es desestimatoria cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o denunciado.

Son sentencias firmes aquéllas que no admiten contra ellas la interposición de algún recurso ordinario o extraordinario. Se contraponen a las no firmes o recurribles o también llamadas definitivas que son aquellas contra las que cabe interponer recurso.

Las sentencias deben ser congruentes, es decir, deben resolver acerca de todas las cuestiones que hayan sido objeto de debate en el proceso. El fallo no debe contener más, ni algo distinto, de lo pedido por las partes.

La sentencia debe reunir los requisitos de tiempo, lugar y forma. Debe dictarse en un periodo de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal. La fijación de este plazo varía según el procedimiento de que se trate. En cuanto al lugar, es la sede del juzgado o tribunal a quien corresponda llevar a cabo el acto.

“Respecto de la forma, las sentencias se dividen en tres partes: en primer lugar, el encabezamiento, en el que se señala la ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, la fecha en que se suscribe y el nombre del juez que la dicta. En el encabezamiento se hacen constar también los presupuestos o antecedentes de hecho que son la exposición de los acontecimientos que se enjuician y las peticiones de las partes. En segundo lugar, los fundamentos de Derecho, que contienen los argumentos jurídicos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver sobre el objeto del proceso, en relación con las normas que se

²³ *Ibid.* Pág. 794.

consideran aplicables al caso. Por último, el fallo en el que se condena o absuelve al demandado o denunciado”²⁴.

La redacción de la sentencia corresponde al juez que la haya dictado (si se trata de un órgano jurisdiccional unipersonal) o al magistrado ponente, si se trata de un órgano colegiado (en este caso, previa deliberación y votación de la sentencia por parte de los miembros del tribunal juzgador). Una vez firmada la sentencia por el juez o por todos los miembros del tribunal, se da a conocer mediante lectura en audiencia pública por el juez, cuando se trata de tribunal unipersonal, o magistrado ponente si se trata de órgano colegiado. Por último, la sentencia debe notificarse a las partes. El documento público en que se refleja la sentencia se llama ejecutoria.

2.2. El cumplimiento de la sentencia laboral

La regulación de la sentencia para el procedimiento laboral guatemalteco, se encuentra en el Capítulo octavo, del Título Undécimo, del Código de Trabajo, en sus Artículo 358 al 364. Especial mención para el presente capítulo de esta investigación, merecerá el último de los mencionados, toda vez que es este el que constituye el objeto central de estudio.

En cuanto al momento procesal para dictar sentencia, el Artículo 358 del cuerpo de leyes mencionado, anticipa que: Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar, confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procede, cuando se trata de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del

²⁴ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2003.

demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo prevenido en este título.

Ahora bien, cuando si hubo comparecencia de la parte demandada, el Artículo 359 señala que, recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Añadiendo que implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días indicado.

En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, según lo estatuye el Artículo 360 del Código de Trabajo, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

Salvo disposición expresa del Código de Trabajo 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 Procesal 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.

Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346 del mismo cuerpo de leyes mencionado.

De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

Finalmente, refiere el Artículo 364 del mismo Código que, las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que

procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

No obstante, este Artículo cuenta con un segundo y último párrafo que constituye el objeto central para la presente investigación, y pese a citarlo a continuación, se procede a analizarlo con mayor detenimiento en el capítulo cuarto del presente trabajo. Esta norma señala que, cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

Debe ejecutar la sentencia, según el Artículo 425 del Código de Trabajo, el juez que la dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 del Código de Trabajo, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá más Recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto

de plano, sin formar Artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado de prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la

forma prevista.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en Código Procesal Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece el Artículo 426 del Código de Trabajo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento.

Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar Artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación.

En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título.

En los casos no previstos en el capítulo diez del Título undécimo del Código mencionado, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites, del procedimiento ejecutivo de lo civil.

CAPÍTULO III

3. La prueba y el interrogatorio en materia laboral

3.1. Generalidades

La historia de la prueba es muy difícil de establecer. Casi ningún tratadista o autor se refiere al tema de la historia u origen de la prueba. Sin embargo, los pocos como Maier nos remiten al antiguo Derecho romano, quienes según éste autor, al introducir el concepto de prueba en el proceso establecieron un sustento distinto a la sentencia, puesto que pese a ser un tratamiento aún inquisitivo, el sistema ya incluía la valoración de ciertos medios de prueba. Por ello Maier señala:

“Puede decirse, por ello, que el Derecho Romano desmitificó –secularizó- la persecución penal”.²⁵

La historia del derecho de prueba, debe por lo tanto relacionarse con el de los regímenes penales, es decir el régimen inquisitivo, el acusatorio y mixto o inquisitivo reformado.

El proceso inquisitivo, ha sido criticado severamente desde los puntos de vista humano, político y social; y por ende también en el aspecto jurídico. Consiste en concentrar todo el poder en el Emperador que hacía las veces de juez. Eugenio Florián, expresa que se trata básicamente de tres funciones: acusación, defensa y decisión. El proceso es secreto en absoluto. No hay deliberaciones, el que juzga lo hace todo.²⁶

Los mayas desarrollaron una actividad pre-estatal mezclándola con la legislación y la justicia. El mismo jerarca era el jefe del ejército, a veces era juez. No era raro ver

²⁵ Maier, Julio. **Derecho procesal penal**; Pág. 40.

²⁶ Florián, Eugenio. **Elementos del Derecho Procesal Penal**; Pág. 129.

governar a sacerdotes. Según William Coe, antropólogo de la Universidad de Pensilvania, Tikal, fue gobernada por sacerdotes gobernantes, puesto que tal ciudad constituye un centro ceremonial. "Por lo tanto en las formaciones pre-estatales como denomina Merkl"²⁷, a las formas de administración maya, se puede presumir que este era el sistema utilizado en su administración de Justicia.

En el sistema inquisitivo, el Estado se agiganta y prescinde casi absolutamente del interés del ofendido. Es normal que en este periodo la figura del inquisidor sustituya a la del juez. Actúa por cuenta propia, es decir de oficio, por lo que en el sistema impera la oficiosidad, para castigar la acción del delincuente (que más bien parecería un "pecado" el que se juzga). "La tortura se manifiesta justificada a plenitud, fundada en la necesidad del medio de arrancar la confesión al inquirido"²⁸.

Según el licenciado Jorge Mario Castillo González, "el Estado Policía ha existido en Guatemala, y sólo en cortas épocas, como los diez años de la época revolucionaria, y los de la última década, se puede decir que hemos vivido en un Estado de Derecho"²⁹. Lo que significa que en los demás períodos de nuestra historia, e inclusive como lo señala el mencionado licenciado Castillo, en la ciudad-Estado Maya, se ha vivido el llamado Estado Policía, que es fundamentalmente el tipo de Estado en el que prevalece el sistema inquisitorio, como lo afirma Alfredo Vélez Mariconde, agregando que se trata de un Estado despótico.

Por lo expuesto, el proceso penal se convierte en un instrumento de castigo. Y hace permisible la frase también de Vélez Mariconde de que "Todo medio es legítimo para defender a la sociedad".

El sistema acusatorio que se desarrolla y explica en las siguientes líneas no es con exactitud el vigente en Guatemala en la actualidad. Se trata, en el caso del

²⁷ Castillo González, Jorge Mario. **Derecho administrativo**; Pág. 155.

²⁸ Vélez Mariconde, Alfredo. **Derecho procesal penal**; Pág. 20.

²⁹ Castillo González, Jorge Mario. **Ob. Cit.** Pág. 178.

Proceso penal adoptado en el Decreto 51-92, del Congreso de la República, de una adaptación casi completa de aquel sistema, pero con diferencias concretas debido a que el se analiza a continuación varió mucho con el correr del tiempo.

Incluso los Códigos procesales pueden ser promulgados con la idea central de poner en marcha un sistema acusatorio, y no lograrlo en la práctica. Tal el caso de la República de la Argentina y de Costa Rica, en los que la experiencia ha sido intentar poner en vigencia el proceso acusatorio y sin embargo conceptualizar algunas de sus instituciones aún desde la óptica del sistema inquisitivo, peligro que aún afronta el proceso penal guatemalteco.

Para dar fundamento a la presente aclaración se cita textualmente a Alberto Bovino que en su obra *Temas de Derecho Procesal Penal Guatemalteco*, señala:

“En segundo término, el nuevo Código Procesal Penal representa la adopción de un modelo que presenta profundas diferencias estructurales con el sistema anterior. Ello es así, básicamente, porque el nuevo Código es la expresión de una tendencia que se acerca mucho más al modelo acusatorio (formal), razón por la cual muchas de sus instituciones, a pesar de que puedan llevar la misma denominación que las del Código derogado, deben ser redefinidas a partir de los criterios guías que estructuran el nuevo sistema...”³⁰

Adelante señala en un comentario y en una nota pie de página, la siguiente observación:

“Esta circunstancia implica el peligro de que el nuevo Código Procesal Penal sea interpretado a la luz de los principios inquisitivos del Código anterior, es decir, sin respetar el modelo claramente adoptado por el legislador... Esto es lo que ha sucedido en Argentina, en el ámbito federal, donde se implementó irresponsable y caóticamente un Código procesal penal –similar al de Costa Rica- que en muchísimas ocasiones, es interpretado de modo tal que su aplicación posee mayor contenido inquisitivo que el

³⁰ Bovino, Alberto. *Temas de derecho procesal penal guatemalteco*; Págs. 33 y 34.

permitido por el texto del Código...”³¹

Se dice que existió en los pueblos orientales, el chino, indio y hebreo. Históricamente floreció en Grecia. Este sistema es totalmente lo contrario al inquisitorio, porque todo el proceso es abierto, oral, de debate, con separación de las partes: El que acusa y el que defiende. El juez es un tercero que tiene funciones de fiscalización y de decisión.

En este sistema no hay actividad procesal anterior a una acusación particular (del damnificado o cualquiera del pueblo) y la prisión preventiva es muy excepcional. Es un proceso de tipo individualista, posteriormente vulnerado por ideas socialistas. La primera de éstas debió ser el concepto de que el delito afecta en muchos casos a la colectividad.

“Arranca con el desaparecimiento del sistema inquisitivo en el siglo XIX, siendo introducido por los revolucionarios franceses”³².

“Después de un período de reacción, el Código francés de 1808, establece un sistema mixto, donde se produce una yuxtaposición de las concepciones extremas que antes triunfaron. Desde entonces, el legislador busca afanosamente un equilibrio entre los intereses individuales y sociales”³³.

En efecto, su primera aplicación la tuvo en Francia, donde la Asamblea Nacional Constituyente echó las bases de una forma nueva que divide el proceso en dos fases: una primera la de instrucción en la que todo se realiza en secreto, y por el juez; en una segunda, juicio oral, en donde todas las actuaciones se lleva a cabo públicamente, ante el tribunal, con la contradicción de la acusación y la defensa y con el control de la publicidad. Se difundió en los códigos modernos y las corrientes nuevas la modificaron

³¹ **Ibid.**

³² Trejo Duque, Julio Aníbal. **Aproximación al derecho penal**; Pág. 131.

³³ Vélez Mariconde, Alfredo. **Ob. Cit.** Pág. 20.

progresivamente hasta que se admitió la defensa en el período de instrucción. Es mixto porque aparecen imbuidos los dos sistemas anteriores. “El procedimiento precede por la etapa de instrucción o investigación (sistema inquisitorio); y la segunda etapa es el juicio propiamente dicho, que es función acusatoria, es pública y hay debate (sistema acusatorio)”³⁴.

El derecho penal subjetivo o derecho de castigar, se encuentra limitado por ciertos principios los que ofrecen, al ser estudiados en conjunto, una útil perspectiva de la forma en que cada Estado entiende, establece y aplica el derecho penal en general; en el presente apartado, únicamente se puede analizar la legislación penal guatemalteca.

La principal característica de este sistema es que divide el proceso en dos grandes etapas: La primera de instrucción con rasgos del sistema inquisitorio, y en forma secreta. La segunda etapa del proceso se constituye en el juicio oral, o fase acusatoria propiamente dicha, en donde existe, como se dijo, dos unidades dialécticas, en contradicción, como lo es el acusado con su defensor y el acusador, que en nuestro sistema, esta tarea está encomendada al Fiscal General de la Nación.

Otra característica de este proceso, y de la segunda fase en especial, es que para la valoración de la prueba es más común el sistema de la Sana Crítica. Este sistema responde a los principios de celeridad, brevedad, rapidez y economía procesal.

“La palabra antes de ser escrita es hablada, por otra parte la oralidad tiene por la fuerza de las cosas que ayudarse, aunque sea fragmentariamente, de la escritura”³⁵.

Históricamente la oralidad acompaña al sistema acusatorio porque en el existen una lucha entre las partes y un conflicto actual de intereses, mientras que el inquisitorio, se desarrolla por escrito.

³⁴ Trejo Duque, Julio Aníbal. **Ob. Cit.** Pág. 131.

³⁵ **Ibid.**

Tal como lo califica Alberto Binnder: “la oralidad es un instrumento, un mecanismo previsto para garantizar ciertos principios básicos del Juicio Penal”.³⁶ La oralidad en una consideración tradicional es un mecanismo que genera un sistema de comunicación entre el Juez, las partes y los medios de prueba, que permite descubrir la verdad de un modo más eficaz.

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y lo impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

Lo anteriormente dicho con todo y sus innovaciones en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones en nuestro derecho procesal de trabajo, y es importante señalarlo, porque el Artículo 344 del código ha dado lugar a un problema de hermenéutica.

En efecto, del segundo párrafo del citado Artículo 344 pareciera desprenderse que es al acto- y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarara con lugar aún sin haberlo evidenciado el interponente.

Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya, que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión de que el Código de Trabajo era más antilaboralista y más civilista que el propia Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

³⁶ Binnder Barzizza, Alberto. **El proceso penal**, Pág. 44.

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad -no la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impositivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distingos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc. Además, a un trabajador sobre todo en un medio tan atrasado como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imagina cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización.

Concluimos, pues, admitiendo que en materia de prueba de las excepciones el principio tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.

La actividad del Juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del Juez penal que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel de historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

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

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

3.2. Etapas

El procedimiento probatorio en el campo procesal civil se encuentra bien definido como consecuencia de su propio formalismo, y así encontramos como base del mismo:

- El ofrecimiento de la prueba.
- Petición de admisión y
- Diligenciamiento.

Pero en el campo procesal laboral no sucede lo mismo, dada la sencillez y celeridad que le fijaron nuestros legisladores, por lo que únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

- El ofrecimiento de la prueba y
- El diligenciamiento.

El ofrecimiento, que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para mostrar las pretensiones.

Deberá hacerse en las oportunidades siguientes: El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconviniente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. La importancia del ofrecimiento es considerable, toda vez que pruebas no ofrecidas oportunamente deberán rechazarse de plano.

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el proceso labora, debido a que como reza el Artículo 344 del Código de la materia: el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas en honor a los principios de economía, sencillez y concentración procesales, que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordinario de trabajo del término de prueba.

El diligenciamiento es la etapa procesal que consiste, en el conjunto de actos procesales del Juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo.

3.3. Carga de la prueba

En Guatemala se habla pomposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal del trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de un aserie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el Juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo.

Artículo 78: Cuando el trabajador invoca ante el tribunal un despido injusto, la carga de la prueba la soporta el patrón que para no salir condenado al pago de la indemnización debe probar que el despido fue justificado, es un típico caso de reversión de la carga probatoria.

El caso sin embargo se complica tal como ocurre en otros países, cuando la defensa de la parte empleadora consiste no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

En Guatemala, los patronos habían acudido al cómodo expediente de despedir, a sabiendas del equivocado criterio prevaleciente en los Jueces en el sentido de que la carga del hecho del despido pesaba sobre la parte laborante, lo cual conducía a la absolución del patrono.

Se comparte la tesis que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido independientemente de que haya o no prueba sobre separación del cargo, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y si niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

➤ MEDIOS.

- Confesión Judicial o Declaración de parte: (Prueba tasada o legal art. 139 C.P.C.YM.)

Es un medio de prueba; prueba legal que se produce mediante una declaración tácita o expresa de hechos personales o de conocimiento, por lo que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad lo es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o

intentar provocar el convencimiento del Juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

El objeto de la confesión judicial o declaración de parte, son los hechos, pero no todos los hechos, sino sólo los hechos personales o de conocimiento del absolvente, y específicamente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

Esta prueba se ofrece en la interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la demanda, en su contestación; en la reconvención, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

De conformidad con el Artículo 354 del código de trabajo, si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez le fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio.

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

Por ser el procedimiento ordinario oral, en cualquier diligencia que se practique tiene que levantarse el acta correspondiente, en la que se hace constar todo el desarrollo de la misma, y en el caso específico del diligenciamiento de la prueba de confesión judicial, es recomendable que además de consignarse las posiciones en el acta, se consigne textualmente la contestación que dé el absolvente, pues en algunos casos los oficiales encargados del procedimiento, consigna las respuestas según su particular criterio, con lo cual estimo se desnaturaliza el; objeto de la prueba. Cuando se presentan las posiciones por escrito, únicamente se consigna en el acta la contestación dada por el absolvente. El acta debe ser firmada

en su final y al margen de las hojas anteriores, por todas las personas que intervinieron en la diligencia, igualmente deber ser firmado por el absolvente el pliego que contenga las posiciones que se le han dirigido.

Características:

- Es una prueba de carácter personal, porque la verdad del hecho a probar la percibe el Juez de la persona que declara.
- Es provocada, porque se produce a solicitud de la parte contraria, que es quien la provoca mediante el interrogatorio.
- Es recíproca, porque la actividad probatoria puede recaer sobre una u otra de las partes, o sea que tanto puede provocarla el demandante como el demandado.
- Es limitada, por cuanto que al tenor de la ley, a la misma parte no puede pedirse más de una vez posiciones sobre los mismos hechos.
- Es oral, porque el declarante debe responder oralmente a las preguntas.
- Es legal o tasada, porque su eficacia probatoria no deriva del criterio del juez, sino que está determinada por la ley, lo cual le da carácter de presunción *iuris et de jure*.
- Es irrevocable, porque una vez firmada y tal como el Código lo previene, no puede variarse ni en la sustancia ni en la redacción. Esta irrevocabilidad no excluye su anulación si se ha prestado por error, amenaza o violencia.

- Declaración de Testigos: (Apreciación en conciencia art. 361 código de Trabajo).

Se trata de la declaración de una persona que no es parte del proceso, de una persona que carece de interés en el pleito, que los hechos sobre los que declara los ha percibido por sus propios sentidos y que tal conocimiento lo ha adquirido fuera del proceso.

Características:

- Es personal; sólo las personas físicas pueden adquirir el conocimiento de los hechos, en consecuencia sólo las personas físicas pueden declarar personalmente como testigos.
- Es circunstancial; los hechos generalmente llegan a conocimiento del testigo en forma ocasional, accidental y espontáneamente.
- Debe ser imparcial; por no ser parte del juicio, y haber presenciado el hecho en forma accidental, el testigo debe ser imparcial en su declaración testimonial.

El Código de Trabajo no tiene establecido el procedimiento de la recepción de la declaración testimonial, por lo que se tiene que acudir supletoriamente en lo que fuere aplicable, a lo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil. Y así encontramos:

- Que no es aplicable al procedimiento ordinario laboral el contenido de los Artículos 145 y 147 porque en lo laboral no es obligatorio presentar junto con la demanda el interrogatorio a dirigirse a los testigos, ni tampoco se puede suspender la audiencia por la incomparecencia de todos o algunos de los testigos propuestos.

- De conformidad con el Artículo 155 del Código de Trabajo en la declaración de testigos, debe exigir a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada, ya que en caso contrario, no podrá prestar declaración testimonial.
- Cuando por algún motivo se denegare la recepción de pruebas, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 356 del Código de trabajo, el litigante afectado tiene derecho a que se haga constar su protesta.

Tacha: Son causas, hechos, circunstancias o impedimento que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye la fuerza probatoria de su testimonio.

El mismo Artículo indicado anteriormente establece que no es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se ha diligenciado la prueba testimonial, o bien dentro de las 24 horas siguientes a la declaración de que se trate. la prueba de la tacha 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; y se resuelve hasta en sentencia.

- Prueba Documental: (Prueba legal o tasada Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil)

Documento es todo escrito que por reunir las condiciones fijadas por la ley, acredita la declaración; contrato, hecho o disposición que con él se ha querido hacer

constar por parte de sus autores. O la cosa u objeto que representa mediante la escritura, una declaración de verdad o de voluntad, destinado a servir como prueba, y en su caso, como medio de prueba, de un hecho con relevancia jurídica.

Clases:

- Documentos Auténticos: Son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.
- Documentos Públicos: Que son los autorizados por Notario con las formalidades requeridas por la ley.
- Documentos Privados: Que son los emitidos y suscritos por una persona particular, y que carecen de las formas o solemnidades que la ley establece para el documento auténtico o público. (ver Artículos 30, 38, 39, 102, 281 inciso j. 353 del Código de Trabajo).

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia.

- Dictamen de Expertos: (Apreciación en conciencia art. 361 código de Trabajo)

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

El ofrecimiento de ésta prueba se tiene que hacer en la demanda, su contestación, la reconvencción, su contestación, en la interposición de excepciones y

su contestación, o cuando se impugna un documento.

Diligenciamiento:

- El Artículo 352 del cuerpo de leyes mencionado, ordena que al proponerse la prueba de dictamen de expertos, de una vez, se presentan los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la parte.
- Al admitirse el medio de prueba pericial, el juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días (que empiezan a correr de la fecha de celebración de la primera comparecencia de las partes a juicio oral) para que manifieste sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto.
- Con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, le Juez emite resolución en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de un vez audiencia (día y hora) en la que los peritos emitirán su dictamen.
- En la audiencia señalada para recibir el dictamen de los expertos, estos pueden emitirlo oralmente o por escrito y aplicando supletoriamente el Artículo 169 del C.P.C.YM., el juez a solicitud de las partes o de oficio, podrá pedir a los expertos verbalmente o por escrito, las aclaraciones que estime pertinentes sobre el dictamen y contra lo que resuelva no cabe ningún recurso.
- Las partes no tienen derecho o facultad para tachar a los peritos nombrados por el juez, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno⁹, en virtud de que la determinación de remover a los peritos de conformidad con lo establecido por el art. 352 del Código de

Trabajo, es facultad discrecional del juzgador.

- Inspección Ocular: (Según la sana crítica art. 127 del C.P.C.YM.)

Es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el Juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimientos y apreciación no se requieren conocimientos especializados.

(ver art. 357 y 361)

- Medios Científicos:

Esta prueba es relativamente nueva en nuestra legislación procesal, los cuales fue necesarios reconocer atendiendo a los admirables o innegables progresos que la ciencia ha alcanzado en todos los órdenes de la actividad humana y que al juzgador le es imposible adquirir para su mejor conocimiento y aplicación, ya que la prueba relacionada se produce por científicos o técnicos, datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica.

- Presunciones:

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

- Presunción Legal es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley. (art. 30, 137, 281 inciso j,). Tiene un valor probatorio tasado legal, pues el juez no puede darle otro valor.
- Presunción Humana es aquella cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador. (ver. 395 del C.P.C.YM.). Muchos autores no le dan calidad de medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es reconstruyendo

por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

3.4. Valorización

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso. (ver Artículo 361 Código de Trabajo)

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de reformar la aplicación de la *ficta confessio* en materia del juicio ordinario de trabajo

4.1. Planteamiento de la problemática

La llamada teoría de la sustitución, es expuesta por el Licenciado Mario López Larrave que señala: “La prueba de interrogatorios de las partes puede versar no sólo sobre los hechos propios o personales del absolvente, sino también sobre hecho de conocimiento, sin que pueda operar en este último caso la *ficta confessio*”.

Esta primera cita, sustenta la hipótesis principal de la presente investigación. En el sentido de que, los hechos cuestionados durante el interrogatorio pueden versar sobre hechos propios o personales, sin que ello tenga por fuerza que significar una confesión ficta.

En la llamada teoría del interrogatorio puro, señala Brignoni que: “Interrogatorio, toda acción consistente en inquirir o preguntar a una persona acerca de una cuestión. En Derecho procesal, el interrogatorio es lo que sostiene la prueba de confesión, que se realiza ante el juez, y que versa sobre hechos y no sobre materias jurídicas. En el proceso civil, una de las partes en la causa pide que la otra responda ante el juez acerca de hechos concretos. En el proceso penal, durante la instrucción del sumario así como en el juicio definitivo oral, el acusado ha de prestar declaración acerca de su culpabilidad, de acuerdo con el interrogatorio que formule el juez instructor. En el ámbito policial, cuando una persona es detenida no está obligada a contestar a las preguntas que se le formulen, silencio éste que suele romperse en el momento en que el detenido recibe asistencia letrada”.

Por ello, es que se considera que un interrogatorio puro en laboral no puede

llegar a perjudicar al absolvente, aún y cuando éste responda acerca de hechos personales en la diligencia.

La teoría de la confesión penal, por otra parte, es: “declaración realizada por un acusado que tiende a incriminarse como implicado en un delito. La confesión suele considerarse veraz, puesto que quien realiza la declaración no tiene ningún motivo para realizarla al ser desfavorable para sí mismo. De este modo, la confesión puede llegar a ser la única prueba de los hechos de un delito. La confesión es a menudo la pieza central en el esclarecimiento de un caso que ha dado lugar a un proceso y puede ser la única prueba directa. Por otro lado, este tipo de prueba es refutada en muchas ocasiones por los abogados defensores que acusan a la policía de fabricarla. Muchos errores judiciales han sido originalmente motivados por falsas confesiones, hasta el punto de que los jueces no suelen aceptarlas sin contrastarlas cuando provienen de la policía. En un intento de reducir el riesgo de las malas prácticas es habitual que actualmente la policía grabe los interrogatorios que realiza en una investigación seria, de tal manera que cualquier alegación de confesión que haga un policía que no se encuentre grabada en su totalidad difícilmente será aceptada. Además, estos interrogatorios están sujetos a códigos de conducta para prevenir abusos. Por otra parte, el abogado defensor en un proceso suele buscar motivos para que no se pueda considerar válida en el plano jurídico la confesión con rango de prueba. Esto sucederá si hay violaciones importantes del código de conducta que se debe seguir en los interrogatorios o si el acusado no fue advertido de su derecho a no declarar en su contra. En general, cualquier cosa dicha o hecha que pueda contribuir a sembrar duda sobre el carácter fidedigno de la confesión la excluirá. Lo importante de transcribir la presente cita, sirve como un ejercicio de eliminación, sobre todo porque algo puede explicarse también por lo que no es, como en el caso del interrogatorio laboral, el cual jamás puede verse como una confesión penal.

La teoría del interrogatorio laboral, es expuesta con claridad por el tratadista italiano Beltzer, quien indica que: “el interrogatorio laboral, debe versar sobre

cualquier hecho que implique un esclarecimiento de la relación laboral que se pretende dilucidar en juicio, y este a diferencia de los interrogatorios en otros procesos, no puede significar una amonestación o advertencia al absolvente”.

Por ello, es preciso basar en opiniones como la transcrita, la investigación que se propone, porque el interrogatorio como se mencionó, no puede incriminar penalmente al absolvente.

En materia laboral, cuando un patrono se presenta en el juicio ordinario de trabajo y responde un pliego de preguntas, esta diligencia no es tomada como un interrogatorio, sino más bien como una confesión judicial, tal como lo regula el tercer párrafo del Artículo 336 del Código de Trabajo.

La problemática que plantea la regulación actual de la confesión judicial consiste en que versa sólo sobre los hechos propios o personales del absolvente, y no sobre los hechos de conocimiento de éste, porque entonces opera la ficta confessio.

La confesión suele considerarse veraz, puesto que quien realiza la declaración no tiene ningún motivo para realizarla al ser desfavorable para sí mismo. De este modo, la confesión puede llegar a ser la única prueba de los hechos de un delito.

La confesión es a menudo la pieza central en el esclarecimiento de un caso que ha dado lugar a un proceso y puede ser la única prueba directa. Por otro lado, este tipo de prueba es refutada en muchas ocasiones por los abogados defensores que acusan a la policía de fabricarla. Muchos errores judiciales han sido originalmente motivados por falsas confesiones, hasta el punto de que los jueces no suelen aceptarlas sin contrastarlas cuando provienen de la policía. En un intento de reducir el riesgo de las malas prácticas es habitual que actualmente la policía grabe los interrogatorios que realiza en una investigación seria, de tal manera que cualquier alegación de confesión que haga un policía que no se encuentre grabada en su

totalidad difícilmente será aceptada. Además, estos interrogatorios están sujetos a códigos de conducta para prevenir abusos.

Por otra parte, el abogado defensor en un proceso suele buscar motivos para que no se pueda considerar válida en el plano jurídico la confesión con rango de prueba. Esto sucederá si hay violaciones importantes del código de conducta que se debe seguir en los interrogatorios o si el acusado no fue advertido de su derecho a no declarar en su contra. En general, cualquier cosa dicha o hecha que pueda contribuir a sembrar duda sobre el carácter fidedigno de la confesión la excluirá.

Como es natural, el juez no puede sentenciar si no dispone de una serie de datos lógicos, convincentes en cuanto a su exactitud y certeza, que inspiren el sentido de su resolución. No le pueden bastar las alegaciones de las partes. Tales alegaciones, unidas a esta actividad probatoria que las complementa, integra lo que en Derecho procesal se denomina instrucción procesal. La prueba procesal se dirige, pues, a lograr la convicción psicológica del juez en una determinada dirección.

No toda prueba propuesta por cada una de las partes va a ser tomada en consideración. Por lo pronto, las leyes de procedimiento establecen los medios de prueba admisibles según el Derecho. Pero, incluso dentro de este catálogo de medios de pruebas admisibles, puede suceder que de las pruebas propuestas por las partes con frecuencia haya una o varias que no sean admitidas. Cabe distinguir así, si tomamos como modelo el proceso civil: la petición genérica de la prueba, por medio de la cual los litigantes solicitan (es habitual que lo hagan en el propio escrito de demanda y en el de contestación) que haya, en general, pruebas en el proceso; el recibimiento a prueba, acto por el que el juez, si se cumplen los requisitos marcados por la ley, decide si van a existir, en general, pruebas en el proceso; la petición específica de prueba (o proposición de prueba) acto por el que los litigantes solicitan, no ya que haya pruebas en general, sino que se acuda a un determinado medio de prueba (testigos, peritos, prueba documental, por ejemplo); la admisión específica de la prueba, a través de la cual el juez admite o rechaza que se practiquen en el

proceso los específicos medios de prueba propuestos; la práctica de la prueba, actos por los que se verifican o comprueban cada una de las pruebas solicitadas y admitidas (interrogatorio de los testigos y peritos, examen de los documentos, entre otras); y, por fin, la apreciación a prueba, actividad por medio de la cual el juez valora y fija la eficacia de cada uno de los medios de prueba practicados.

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

La confesión es una prueba consistente en la declaración hecha por los litigantes acerca de determinados datos. El testimonio, en cambio, consiste en la utilización de personas distintas de las partes del proceso, para que emitan su declaración sobre datos que se han obtenido al margen del proceso: la relación entre el testigo y el dato sobre el que presta su testimonio tiene lugar fuera de cualquier encargo judicial, sin que el testigo conozca el dato por razón de la calidad procesal de éste. La pericia supone también el uso de la declaración de una persona distinta de las partes (un perito), pero que, a diferencia del testigo —que conoce los datos por vía extraprocesal— percibe o declara sobre los datos por encargo del juez, dada su condición de experto. Por ejemplo, un testigo es el que, paseando por la calle, vio cómo tenía lugar el tratamiento médico recibido por el peatón que acababa de sufrir un ataque; el perito será el experto en cardiología que es designado por el juez para dictaminar si esa conducta fue correcta o no; la prueba documental utiliza cualquier objeto que pueda ser llevado a presencia del juzgador (papeles, fotografías, armas, por ejemplo); la inspección ocular es una prueba muy semejante: la diferencia estriba en que el objeto a examinar no puede ser llevado a presencia del juez, por no ser trasladable (como una finca, un edificio, una carretera). Por último, la prueba de presunciones no recurre ni a personas ni a cosas, sino a hechos a los que se atribuye una consecuencia material: así, por ejemplo, la ley entiende que si un niño ha causado un daño, sus padres son responsables y tendrán que indemnizar a la víctima, pues se presume que fueron culpables por no haber vigilado con eficacia a

su hijo, salvo que se demuestre lo contrario. La culpa o negligencia de los padres queda probada en virtud de esta presunción de culpa.

4.2. Propuesta de solución

La presente propuesta de investigación es consecuencia del invaluable aporte a nuestra legislación laboral por parte de Mario López Larrave, profesional sin parangón que propuso al respecto del interrogatorio de las partes en materia laboral que, “Sería preferible sustituir en el proceso laboral el nombre de confesión por el de interrogatorio de las partes”, agregando que, “La prueba de interrogatorios de las partes puede versar no sólo sobre los hechos propios o personales del absolvente, sino también sobre hecho de conocimiento, sin que pueda operar en este último caso la ficta confessio”³⁷.

Por lo tanto, la solución a la problemática de que la confesión judicial pueda versar sobre hechos de conocimiento y no sólo personales consiste en regular en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que la actual confesión judicial sea tomada como interrogatorio de las partes y no opere en ningún caso la *ficta confessio*.

El Código de Trabajo ha sido reformado muy pocas veces en todo lo que tiene de vigencia. Únicamente en dos ocasiones a mediados del siglo XX y luego a finales del mismo, el Congreso de la República de Guatemala incorporó modificaciones al texto de algunas normas. La primera reforma se dio al muy poco tiempo de haber sido aprobado en su texto original en el Decreto 330, y la creencia en el análisis de la historia fue un poco la desmitificar a tal ley y establecerla a partir de entonces en el Decreto 1441.

La segunda reforma fue muy discutida y en algunas normas que se había

³⁷ Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**, pág. 93

modificado se volvió al texto original por haber sido declarada la inconstitucionalidad del texto nuevo. Ejemplo de esto último lo constituye el Artículo 364 del Código. Ahora bien, el texto de los Artículos de la ley que tiene que ver directamente con el proceso de trabajo, ha sido casi intocable, y eso, a pesar de que los tratadistas y autores doctrinarios venían desde hace más de tres décadas señalando algunas omisiones. El tema central de la presente investigación, por ejemplo.

CONCLUSIONES

1. 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.
2. 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.
3. Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar, confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.
4. La confesión judicial provoca acciones paralelas al asunto principal, sin que esto constituya un retraso innecesario al procedimiento ordinario laboral ni provoque ilegalidades o ilegitimidades que den lugar a su nulidad.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República, debe determinar la no apreciación de la *ficta confessio* en la prueba de interrogatorio de las partes en materia del juicio ordinario de trabajo.
2. Asimismo debe establecer la necesidad de regularse en el Código de Trabajo, que la actual confesión judicial sea tomada como interrogatorio de las partes y no opere en ningún caso la *ficta confessio*.
3. El Congreso de la República de Guatemala, por medio de una reforma a las normas procesales del trabajo en el Decreto 1441, debe permitir que en la misma secuela del proceso laboral, la confesión judicial provoque reclamaciones ejecutables en la vía judicial correspondiente.
4. El Estado de Guatemala, debe velar por el cumplimiento del alto principio y espíritu tutelar que informa al derecho del trabajo como único garante de las reivindicaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del Trabajo**. Ed. Reproflo S.A. de C.V. México D.F., México. 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Ed. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina. 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano**. 1ª ed. Ed. Trillas, S.A. México D.F., México. 2000.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de Derecho procesal del trabajo**. 3ª ed., Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. 2ª ed., Ediciones De palma Buenos Aires, Argentina. 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo**. 7ª. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México D.F., México. 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, Editorial Óscar De León Palacios, Guatemala, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**, Editorial Universitaria, Guatemala, 1980.

Legislación

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

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