

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



**VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR AL APLICAR LA FIGURA DE LA
PRUEBA ANTICIPADA DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO**

MAGDA NINETH CASTILLO ARREAGA

GUATEMALA, JUNIO DE 2019

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

**VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR AL APLICAR LA FIGURA DE LA
PRUEBA ANTICIPADA DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MAGDA NINETH CASTILLO ARREAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2018

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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 Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 08 de noviembre de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, CESAR ANDRES CALMO CASTAÑEDA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MAGDA NINETH CASTILLO ARREAGA, con carné 8814134,
 intitulado VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR AL APLICAR LA FIGURA DE LA PRUEBA ANTICIPADA DENTRO
DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 27/02/2019


 Asesor(a)
 (Firma y Sello) **Lic. César Andrés Calmo Castañeda**
 Abogado y Notario

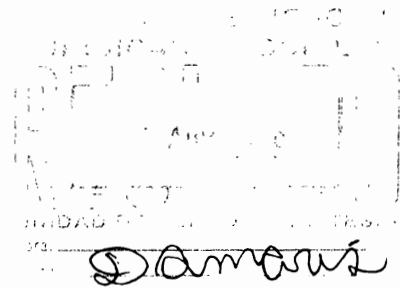




Lic. César Andrés Calmo Castañeda
Abogado y Notario
28 calle 0-54 Z. 3 ciudad Guatemala
Tel. 24736047
e-mail: amigosancarlista@gmail.com

Guatemala, 22 marzo 2019

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha 8 de noviembre del 2018, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que se me nombra asesor del trabajo de tesis de la Maestra: MAGDA NINETH CASTILLO ARREAGA, titulado: VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR AL APLICAR LA FIGURA DE LA PRUEBA ANTICIPADA DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO, habiendo revisado el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

a) El contenido del trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico, con un amplio contenido jurídico y doctrinario, mediante el cual se logró comprobar la hipótesis planteada toda vez que se pudo validar que al no estar regulada expresamente la institución de la prueba anticipada en la legislación laboral, se provoca una práctica de la misma poco frecuente dentro de los procesos de juicio ordinario de trabajo y por ende, se vulnera el debido proceso al no ser posible la incorporación material de la prueba al juicio de forma anticipada, imposibilitando al trabajador poder solicitar, ofrecer, proponer y diligenciar la prueba antes que comience el juicio respectivo.

b) La metodología utilizada en la realización del trabajo de investigación fue acorde, siendo los siguientes:

- Método analítico: utilizado para realizar el estudio de los temas que conforman la investigación, así como los elementos que lo sustentan, naturaleza, características, principios, aspectos generales, sociales, instituciones y normativa jurídica.

- Método sintético: debido a que las variables de la hipótesis responden a la realidad social del trabajador guatemalteco
- Las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y de campo.

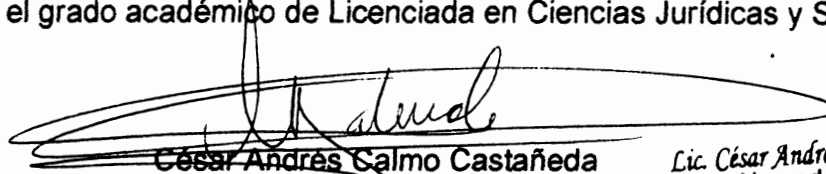
c) La contribución científica del tema es de carácter jurídico-social, en virtud que expone una omisión de procedimiento en el Código de Trabajo, específicamente con relación a la institución de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, la cual, al no estar expresamente regulada, vulnera el derecho de los trabajadores al no poder brindar sustento a sus actuaciones de manera anticipada. Tal deficiencia inhibe al trabajador guatemalteco asegurar la incorporación material a juicio ordinario laboral de la prueba antes que comience el juicio respectivo y con ello, garantizar que el valor probatorio no sea mermado por ser irreproducible ante una probable desaparición o falta de efectividad que pueda llegar a tener si no se diligencia de forma anticipada.

d) La conclusión discursiva fue redactada de forma clara y sencilla, estableciendo una solución para la falta de normativa expresa de la prueba anticipada en el Código de Trabajo por medio de ponderar la regulación supletoria por omisión de procedimiento, que autoriza el uso análogo de normas contenida en el Artículo 326 del cuerpo legal laboral, que se efectúa en el marco de la prueba anticipada, porque provee a las partes un mayor discernimiento acerca del conflicto. De ese modo, el diligenciamiento anticipado de la prueba dentro del juicio ordinario de trabajo debe emerger de manera especialmente frecuente, como un elemento de preeminencia, para impulsar y generar un cambio de pensamiento acerca del abordaje de los conflictos, el rol del jurista, la utilización de los medios de prueba y el sentido del proceso, que materializan la tutelaridad de la que goza el trabajador guatemalteco.

e) La bibliografía utilizada es acorde y exacta para los temas desarrollados en la investigación realizada.

Cumpliendo así con los requisitos reglamentarios exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, declaro expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y por lo antes expuesto considero pertinente emitir el presente DICTAMEN FAVORABLE para que continúe con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente ante el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



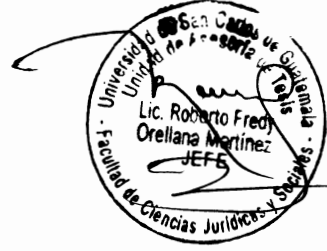
César Andrés Calmo Castañeda
Abogado y Notario
Colegiado 8286

Lic. César Andrés Calmo Castañeda
Abogado y Notario





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de mayo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MAGDA NINETH CASTILLO ARREAGA, titulado VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR AL APLICAR LA FIGURA DE LA PRUEBA ANTICIPADA DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque en tu infinita misericordia me proveíste de tu amor, bondad y fortaleza para llegar a este momento tan anhelado. A ti sea la gloria, la honra y el reconocimiento. Sin ti, nada soy.
- A MIS PADRES:** Mateo Castillo Pineda (Q.E.P.D.) y Rósula Otilia Arreaga de Castillo, por su incalculable amor, sacrificio, lealtad y esperanza, merecedores de todo mi amor, respeto y admiración. Gracias por creer en mis triunfos, los cuales les dedico con todo lo mejor que siempre se han de merecer.
- A MI ESPOSO:** Mynor Gutiérrez Galindo, por tu amor, amistad y compañerismo. Por compartir y construir sueños juntos.
- A MIS HIJOS:** Gabriela Cristabel y Gabriel Alexander, amados angelitos que el cielo me envió, gracias por ser mi mayor inspiración, juntos iluminan mi vida. Mi amor será eterno.
- A MI HERMANA:** Evelyn Castillo, con amor fraternal, que el Señor te conceda siempre lo mejor.
- A MI SUEGRA:** Yolanda Galindo de Gutiérrez, por su amor incondicional, una segunda madre.
- A MI FAMILIA:** Por su cariño y apoyo.
- A MIS AMIGOS:** De la infancia, Apostólicas de Cristo Crucificado, Aquechistas y San Carlitas, de quienes conservo momentos memorables, con todo mi cariño, especialmente a Hna. Karla Trejo, por su amor incondicional.



A MIS

CATEDRÁTICOS: De quienes viviré eternamente agradecida por sus enseñanzas, especialmente Lic. Franklin Azurdia, Lic. Josué Canas, Lic. Berner García, Lic. Henry Almengor, Lic. Jorge Mario Álvarez Quiroz, Lic. Landelino Franco, Lic. Leonel Alvarado, Lic. Juan Carlos Guzmán Machorro, Licda. Laura Quetzales, Licda. María de la Luz Gómez, Licda. Wanda Azmitia, Licda. Doris Guzmán, Licda. Grethel Miranda, por su amistad y apoyo incondicional, por guiarme y asesorarme en el ámbito profesional.

A MI

ASESOR: Lic. César Calmo, por su valiosa contribución y por haber aceptado el compromiso de guiarme y asesorarme tan acuciosamente.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la cual me honro en pertenecer.

A: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por el honor de ser egresada de tan prestigiosa casa de estudio



PRESENTACIÓN

Actualmente, la institución de la prueba anticipada, así como su incorporación al proceso ordinario, no se encuentran expresamente regulados en la legislación laboral guatemalteca, lo que evidencia un diligenciamiento de la prueba anticipada poco frecuente en los procesos laborales ordinarios, minimizando las ventajas que reporta la práctica de la misma, sea al facilitar la solución justa de los conflictos o, eventualmente, la mejor preparación de la litis.

La investigación es de carácter cualitativa, ubicándose en el ámbito del derecho laboral. Los sujetos de estudio son los trabajadores, al ser éstos los receptores de la tutelaridad garantizada en la Constitución Política de la República de Guatemala; en tanto que el objeto de estudio se enfoca en las ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario laboral.

En ese contexto, se efectúa el análisis de la problemática en mención durante el periodo histórico del año 2017 y enfocado como ámbito geográfico el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala. Como aporte académico, se pretende dar a conocer que, a través de una práctica más frecuente de dicha institución procesal, se pueda generar la tutelaridad y protección de las que goza el trabajador guatemalteco y con ello se cumpla la máxima de que la prueba es la búsqueda de la verdad, seguridad y convicción de los hechos para poder así aplicar la justicia alcanzando los fines del derecho.

HIPÓTESIS



Es necesario determinar las ventajas que para el trabajador supone el aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, derivado que en el Código de Trabajo Decreto 330, reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, dicha institución procesal no se encuentra expresamente regulada, por lo que es preciso dar a conocer que la figura de prueba anticipada es de vital importancia para brindar sustento a las actuaciones porque su diligenciamiento anticipado, asegura su incorporación material a juicio ordinario laboral permitiendo al trabajador poder solicitar, ofrecer, proponer y diligenciar la prueba antes que comience el juicio respectivo y con ello, garantizar que el valor probatorio no sea mermado por ser irreproducible ante una probable desaparición o falta de efectividad que pueda llegar a tener si no se diligencia de forma anticipada.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se logró comprobar la hipótesis planteada, toda vez que se pudo validar que al no estar regulada expresamente la institución de la prueba anticipada en la legislación laboral, se provoca una práctica de la misma poco frecuente dentro de los procesos de juicio ordinario de trabajo y por ende, se vulnera el debido proceso al no ser posible la incorporación material de la prueba al juicio de forma anticipada, imposibilitando al trabajador poder solicitar, ofrecer, proponer y diligenciar la prueba antes que comience el juicio respectivo y con ello, asegurar que el valor probatorio no sea disminuido por ser irreproducible ante una probable desaparición o falta de efectividad que pueda llegar a tener si no se diligencia de forma anticipada.

Los métodos utilizados para la comprobación de la hipótesis fueron el analítico y el sintético, asimismo, la técnica documental y de campo.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho del trabajo.....	4
1.2. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	5
1.2.1. Corriente clásica	6
1.2.2. Corrientes nuevas.....	7
1.2.3. Ubicación del derecho de trabajo.....	7
1.3. Características del derecho del trabajo.....	11
1.4. Principios del derecho del trabajo	12
1.4.1. Principio tutelar	13
1.4.2. Principio de irrenunciabilidad	14
1.4.3. Principio de imperatividad	15
1.4.4. Principio de realismo y objetividad	15
1.4.5. Principio democrático.....	16
1.4.6. Principio sencillez o antiformalista	17
1.4.7. Principio conciliatorio	17
1.4.8. Principio de equidad y principio de estabilidad	18

CAPÍTULO II

2. Juicio ordinario laboral	19
-----------------------------------	----



2.1. Definición de juicio ordinario laboral	19
2.2. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral.....	20
2.3. Características del juicio ordinario laboral.....	20
2.4. Desarrollo del juicio ordinario laboral	21
2.4.1. Representación.....	22
2.4.2. Demanda	24
2.4.3. Medidas precautorias.....	25
2.4.4. Primera resolución	26
2.4.5. Notificación	27
2.4.6. Emplazamiento	27
2.4.7. Primera Audiencia.....	27
2.4.8. Actitudes del actor.....	30
2.4.9. Actitudes del demandado.....	30
2.4.10. Conciliación.....	34
2.4.11. Pruebas y sentencia.....	35
2.4.12. Ejecución de la sentencia	36

CAPÍTULO III

3. La prueba en el juicio ordinario laboral	37
3.1. Definición	39
3.2. Naturaleza jurídica	40
3.3. Características	41
3.4. Objeto y fin de la prueba	42
3.5. Fuentes de la prueba	42

3.6. Medios probatorios en materia laboral.....	44
3.6.1. Confesión judicial.....	44
3.6.2. Confesión sin posiciones.....	45
3.6.3. Declaración de testigos.....	46
3.6.4. Dictamen de expertos.....	49
3.6.5. Inspección ocular.....	50
3.6.6. Documentos.....	51
3.6.7. Medios científicos de prueba.....	53
3.3.8. Presunciones.....	54
3.7. Valoración de la prueba.....	55

CAPÍTULO IV

4. Ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo.....	59
4.1. Antecedentes de prueba anticipada.....	60
4.2. Definición de prueba anticipada en materia laboral.....	62
4.3. Naturaleza jurídica.....	64
4.4. Características.....	65
4.5. Aplicación de normas de derecho común por analogía ante la omisión de procedimiento en el Código de Trabajo.....	66
4.6. Principios procesales.....	68
4.6.1. Principio tutelar.....	69
4.6.2. Principio de concentración procesal.....	70
4.6.3. Principio de oralidad.....	70



4.6.4. Principio de impulso procesal de oficio	71
4.6.5. Principio de antiformalidad.....	72
4.6.6. Principio de inmediación procesal.....	73
4.6.7. Principio de sencillez.....	73
4.6.8. Principio de economía procesal	74
4.6.9. Principio de celeridad.....	75
4.6.10. Principio de igualdad.....	75
4.6.11. Principio de iniciativa a cargo de las partes	76
4.6.12. Principio de preclusión	76
4.6.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	77
4.7. Derecho comparado de la prueba anticipada en materia laboral.....	78
4.8. Ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo	83
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	93
ANEXOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

La investigación se hizo necesaria debido a que hay poca práctica de diligenciamiento de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, situación que se ha constatado en virtud de haber realizado un estudio jurídico doctrinario referente a la prueba anticipada en la rama laboral, confirmando que dicha institución jurídica no se encuentra expresamente regulada en el Código de Trabajo, y estableciendo que ese cuerpo legal, permite la supletoriedad de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, si hubiere omisión de procedimientos, autorizando a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a aplicar las normas de la referida ley por analogía, siendo este el caso del diligenciamiento de la prueba anticipada en materia laboral.

El problema se define en determinar las ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, siendo que la prueba anticipada es una figura jurídica que se practica, por urgencia o necesidad, cuando existe un riesgo grave de perder el elemento probatorio, resguardando los medios probatorios para que su valor no sea mermado por ser irreproducible. En ese sentido, la prueba anticipada en materia laboral es aquella que se diligencia antes del momento procesal oportuno, en virtud de necesidad y utilidad, debido a su probable desaparición o falta de efectividad que pueda llegar a tener sino se diligencia en ese momento.

El objetivo del estudio fue determinar las ventajas que para el trabajador supone el aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, con el propósito de obtener certeza en la pretensión planteada. En ese sentido, la hipótesis planteada se validó, toda vez que se comprobó la práctica poco frecuente de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario laboral.

El trabajo se expone en cuatro capítulos, estructurados de la siguiente manera: en el primero, se desarrolla el derecho del trabajo, ubicando en perspectiva su origen, naturaleza, ámbito de aplicación y sus principios generales; en el segundo, se aborda el juicio ordinario laboral, en este apartado, se evidencia como el Estado prevé el acaecimiento tutelar y establece la garantía de cumplimiento del derecho, mediante



órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional que la regulan con sujeción a normas establecidas; en el tercero, se plantea la institución de la prueba en el juicio ordinario laboral, se realiza un análisis jurídico específico en cuanto a la prueba en materia laboral, refiriéndose a sus antecedentes, definición, características, naturaleza jurídica y estableciendo cuáles son los medios probatorios pertinentes, con el propósito de desarrollar una indagación profunda acerca de dicha institución jurídica y en el cuarto, se realiza un análisis orientado a determinar las ventajas que se suscitan para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, lo que representa una posibilidad de materializar los resultados del proceso al practicar con mayor frecuencia la prueba anticipada.

Los métodos que orientaron la tesis fueron el analítico, sintético, inductivo y deductivo, asimismo, las técnicas bibliográficas, específicamente el fichaje y la documental, así como la de campo, donde destaca la entrevista.

A lo largo del análisis, se enfatiza la importancia del diligenciamiento anticipado de la prueba en materia laboral y de las posibles ventajas que reporta, sea al facilitar la solución justa de los conflictos o, eventualmente, la mejor preparación de la litis. Con ese objetivo en mente, se examina la normativa y su caracterización, particularidades y reglas de aplicación, intentando aportar lecturas vinculadas que refuercen las mismas y experiencias comparadas que sirvan de pautas de análisis y referencia.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El origen del derecho del trabajo se remonta a la noción de que el reparto del trabajo ha sido una constante en la organización colectiva de los seres humanos. Ya en las sociedades más primitivas, unos cazaban y otros recolectaban, unos buscaban agua, otros, refugio. Poco a poco, el reparto se fue sofisticando y empezaron a surgir las primeras profesiones, y con ellas, las primeras desigualdades. Incluso antes de que nacieran las ciudades, las jerarquías se habían consolidado y unos trabajaban para otros, a menudo considerados como simple fuerza de trabajo y no como personas.

Ya entonces, surgió una conciencia de los abusos laborales y, por ejemplo, en el antiguo Egipto se han encontrado indicios de “la primera huelga de la historia, en la que los trabajadores se negaron a seguir construyendo la tumba de Ramsés III”¹. Los romanos iniciaron una regulación más concienzuda del trabajo y su huella perduraría durante toda la Edad Media como un sistema que reflejaba principalmente el contrato que existía entre el trabajador y el empleador, que a menudo era además su dueño o su señor. Aunque la relación era muy desigual, ya se observaban entonces algunos derechos o contrapartidas que el empleador tenía que dar a su trabajador, como la protección o el alimento.

¹ <https://www.laopiniondezamora.es/opinion/2016/11/18/primera-huelga-laboral-historia/966198.html>
(Consultado: 24 julio de 2018)



Las pocas profesiones liberales que existían se organizaban en rígidos gremios que decidían la mayor parte de los factores de producción, pero que también servían como asociación de mutuo socorro. En las ciudades, y en algunos casos en el campo, se dieron algunas rebeliones que a menudo tenían que ver más con el precio de los alimentos que con los derechos del trabajador.

Para que se pudieran dar los primeros pasos definitivos hacia un derecho del trabajo tuvo que llegar antes un poderoso agente de presión: la conciencia de clase. Sería la Revolución Industrial la que hacinaría a miles de trabajadores en fábricas mugrientas y les convenciera de que todos luchaban por la misma causa. Nacen así los primeros movimientos sindicales en Inglaterra, al mismo tiempo que, Karl Marx y Friedrich Engels daban forma a su Manifiesto Comunista que se publicó por primera vez en 1848 y que supondría un antes y un después en el movimiento obrero.

La I Internacional (Asociación Internacional de Trabajadores) no tardaría en llegar, ya en 1864 algunos países, como Inglaterra, habían concedido los primeros derechos, como la prohibición de emplear a menores de nueve años o el derecho de asociación. En ese mismo sentido, la seguridad social no se extendería hasta después de la Segunda Guerra Mundial gracias al impacto del Informe Beveridge en 1942, que consideraba por primera vez que “los servicios sociales básicos eran una responsabilidad del Estado”². Además

² <https://books.google.com.gt/books?isbn=8436272161> **Política, educación y legislación**. (Consultado: 2 marzo, 2018)



de la protección, una de las principales reclamaciones fue la reducción de la jornada laboral, que podía alcanzar fácilmente las 14 o 15 horas diarias, incluso para los menores.

Precisamente fue una gran huelga celebrada en Estados Unidos el uno de mayo de 1886 para pedir una jornada laboral de 8 horas la que dio lugar al Día Internacional del Trabajo. Pero la confirmación definitiva de que el trabajo digno es un derecho fue su inclusión en la Declaración de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948.

En Guatemala, el primer Código de Trabajo fue emitido por el Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero de 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el Código de Trabajo ha sido objeto de diversas modificaciones, sin embargo, las reformas más amplias, son las contenidas en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código de Trabajo y que está vigente.

Para una eficaz aplicación del Código de Trabajo, dicho cuerpo legal contiene un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, con la finalidad de permitir una administración de la justicia pronta y cumplida. Cabe señalar que para tal efecto, dicha legislación regula que ante la omisión de procedimiento en la ley laboral, se puede, por analogía de normas, supletoriarse dicho procedimiento omitido, con las normas contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala, como es el caso de la prueba anticipada en materia laboral, que por no estar expresamente



regulada en el Código de Trabajo de Guatemala, debe utilizarse lo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil.

1.1. Definición del derecho del trabajo

El derecho del trabajo es la rama jurídica que regula las relaciones obrero–patronales en un sistema jurídico, consagrado como garantía social en el Artículo 101 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala y reglamentada en el Código de Trabajo.

Los factores principales en esta rama del derecho son el empleador o mejor conocido como patrono y el empleado, denominado también como trabajador. Se derivan de éstos otras figuras tales como los representantes del patrono, los sindicatos y los intermediarios entre otros. Son estos agentes por lo que se crearon las normas contenidas en el Código de Trabajo, regulando distintos derechos y distintas obligaciones, resultando la esencia consagrada en la citada Ley. El derecho del trabajo es y será, mientras exista una relación laboral, quien regule todo lo obtenido y logrado por los trabajadores y patrones a través del tiempo, buscando un equilibrio y una justicia social, para el mejor entendimiento de las relaciones generadas.

Acerca de la definición del derecho del trabajo varios autores han dicho lo siguiente: Ernesto Krotoschin concreta: "...el Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de



empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. Guillermo Cabanellas señala: "...nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente".⁴

Mientras tanto, para Luis Fernández Molina es el "conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios"⁵ De las definiciones anteriores se infiere que el derecho de trabajo es el conjunto de normas, que buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones trabajadores-patrones, siempre y cuando se originen de una relación lícita, apegada a los preceptos constitucionales guatemaltecos y a los del Código de Trabajo, las cuales se inspiran en el principio de ser esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo, atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

1.2. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

El derecho del trabajo como disciplina autónoma en las ramas del derecho, ha creado

³ **Tratado práctico del derecho de trabajo.** Pág. 4

⁴ **Compendio de derecho laboral.** Pág. 24

⁵ **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 19



diversos cuestionamientos, entre los cuales se encuentran su encuadramiento, ubicación y pertenencia. Ello es de importancia para su determinación precisa. Rolando Echeverría Morataya argumenta que “La clasificación de las diversas ramas jurídicas puede hacerse atendiendo distintos criterios, por lo cual han abundado argumentos sobre el derecho objetivo, el derecho subjetivo, el derecho vigente, el derecho positivo, el derecho escrito y el derecho consuetudinario”.⁶

Dentro de la implementación y evolución del derecho de trabajo se encuentran dos corrientes en contraposición, a saber, la corriente publicista y la corriente privatista. La misma dialéctica producida en la doctrina, es repetitiva en las discusiones parlamentarias en la legislación laboral vigente, de manera escuchan argumentos encontrados que proclaman un derecho de trabajo de naturaleza dividida. Echeverría Morataya continúa argumentando “Existen diversos criterios acerca de la aceptación de la dicotomía del derecho público y privado. En el transcurso histórico a lo largo del desarrollo de la ciencia jurídica se han formulado algunas corrientes para establecer en qué caso se está ante una norma del derecho público y en qué casos se está ante una norma del derecho privado”.⁷

1.2.1. Corriente clásica

La corriente clásica se remonta a la época de los juristas de la antigua Roma. Para la misma, la diferencia entre el derecho público y privado se fundamenta en el interés que

⁶ Derecho del trabajo I. Pág. 2

⁷ Ibid. Pág. 34



regulaba cada rama relacionada ya fuera a la cosa pública o bien a los particulares, es decir, busca dar una explicación coherente y ordenada en relación con las diferencias que surgen en torno a las relaciones laborales entre las partes, debido a la naturaleza jurídica del vínculo existente o bien por los sujetos intervinientes.

1.2.2. Corrientes nuevas

Las corrientes nuevas de la ubicación del derecho laboral se producen a raíz de nuevas dinámicas del derecho en su conjunto; las mismas consideran obsoleta y superada la división clásica. Además, se encargan de incorporar posturas adicionales a las existentes. Como respuesta a los diversos fenómenos sociológicos modernos se han ido definiendo ramas jurídicas nuevas que obligan a que la división clásica sea replanteada. Dentro de dichas ramas nuevas se encuentran tanto el derecho mixto como el derecho social.

1.2.3. Ubicación del derecho de trabajo

Al derecho de trabajo se le ubica en el derecho público, en el derecho privado, en el derecho mixto y en el derecho ad-hoc, los cuales se explican brevemente a continuación:

a. Derecho público

El derecho de trabajo tradicionalmente se ha considerado como una rama perteneciente al derecho público. La legislación laboral guatemalteca vigente es bien clara al determinar



que el derecho de trabajo es una rama perteneciente al derecho público por cuanto todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, y debido a ello, al ser aplicado, el interés de orden privado debe ceder paso ante el interés colectivo o social. Durante el momento histórico relativo a la creación del derecho laboral, el principio de interés público fue predominante, en el sentido de que era tendiente a la protección de las mayorías, evitando una confrontación de clases sociales.

El surgimiento mismo del derecho de trabajo responde a una voz bien generalizada, que reclamaba la participación del Estado en lo relativo a la solución de la problemática socioeconómica y de desigualdad padecida en dicha época. En ese sentido, la aplicación de las primeras regulaciones del derecho laboral se llevó a cabo imperativamente y de forma generalizada en las comunidades.

Esta tendencia sostiene la existencia de una constante necesidad de tutela por parte del Estado guatemalteco y propugna una intervención creciente en el campo laboral. La ubicación del derecho laboral como derecho público encuentra sus bases y fundamento ideológico en el concepto relativo a la justicia distributiva en la comunidad. La corriente publicista se encuentra en oposición con la corriente privatista, la cual reclama una retracción en lo relacionado a la participación del Estado para dar paso a un ámbito mayoritario y extenso de libertad contractual entre las partes de la relación laboral.

La tesis publicista tiene aceptación dentro del derecho de trabajo, sin embargo, la crítica pertinente es que dicha intervención que lleva a cabo el Estado se aplica a un hecho surgido con carácter eminentemente privado. La relación laboral que existe entre



patronos y trabajadores comienza y se establece en un acto de voluntad de las partes, el cual es uno de carácter originario que por ser voluntario no pertenece al campo publicista.

b. Derecho privado

Quienes siguen la postura de que el derecho laboral pertenece al derecho privado tienen como argumento que la relación laboral existente entre patronos y trabajadores comienza a través de un contrato de trabajo, el cual se origina mediante actos espontáneos y voluntarios entre las partes. Sin la voluntad originaria de las partes derivada del contrato laboral, el mismo no podría actuar ni con toda la imperatividad del Estado.

También la teoría relacionada reconoce claramente la aplicación coercitiva de determinadas normas del derecho público, pero a la vez sostienen que ello no le quita el carácter de orden privado a dicha rama jurídica, debido a que la intervención es supletoria y secundaria como ocurre en el derecho civil en el caso correspondiente a las sucesiones hereditarias y en el derecho de familia, y que tiene aceptación como un apéndice de derecho público exclusivamente cuando el Estado interviene como autoridad en asuntos como la seguridad e higiene, lo cual es de carácter administrativo laboral.

Echeverría Morataya sostiene que "Haciendo una abstracción de la ubicación del derecho del trabajo se puede decir que se ha entendido por derecho privado, el que rige los actos de los particulares, cumplidos en su propio nombre y beneficio, y predomina el interés individual frente al general del derecho público. Generalmente se ha asociado al derecho



privado las ramas jurídicas que tienen como base común el derecho civil que rige los actos de los ciudadanos”⁸

De allí se infiere que la ubicación del derecho laboral como derecho privado hace énfasis en la naturaleza volitiva con la cual cuenta el contrato de trabajo, sosteniendo que la intervención del Estado es una injerencia dentro del ámbito relacionado a las relaciones interpersonales.

c. Derecho mixto

La postura ecléctica es la que sostiene que el derecho laboral tiene participación en ambas especies, o sea la del derecho público debido a la imperatividad de las normas laborales y por la tutela de los empleados, y también privada debido al germen contractual con el cual cuenta.

d. Derecho ad-hoc

Esta tesis determina que el derecho laboral para poder constituirse se ha nutrido de una diversidad de normas pertenecientes a disciplinas jurídicas tanto del derecho público como del derecho privado, las cuales al ser introducidas al campo del derecho laboral toman una expresión propia. Es decir, que dichas instituciones o normas, al ser asimiladas por parte del derecho laboral, obligan a modificar dichas instituciones o

⁸ Ibid. Pág. 34

normas, lo cual las hace distintas de donde se originan. Por ejemplo, el contrato laboral se mantiene como tal, pero no es igual al civil, debido a que los requisitos habilitantes de uno y otro cambian, además las normas interpretativas son propias de una de las partes, y los motivos de nulidad y de inexistencia también difieren unos de otros.

Las normas del derecho procesal laboral difieren a las procesales de las cuales se derivan. El proceso laboral cuenta con su regulación propia y solamente se auxilia del procedimiento civil de manera supletoria y siempre que no sean en contra de los principios del derecho de trabajo, como lo constituye el diligenciamiento de la prueba anticipada que, por no encontrarse expresamente regulada en la legislación laboral, se auxilia de la normativa contenida en el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco. El derecho laboral en la actualidad ha ido tomando del derecho privado su técnica jurídica y del derecho público su orientación de orden social, así como también el carácter obligatorio.

1.3. Características del derecho del trabajo

Las peculiaridades del derecho del trabajo se refieren a lo siguiente: Es autónomo, porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, principios y su propio modo de ser interpretado lo que lo hace ser un derecho independiente. Es dinámico, porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista, a saber, patrono-trabajador. Es de gran fuerza expansiva, porque nació protegiendo principalmente a los obreros y luego a los empleados, sin desamparar a los patronos.



Es imperativo, en virtud de provenir de normas del Derecho Público y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares. Es concreto y actual, pues si bien es cierto que en el Código de Trabajo guatemalteco existen normas de aplicación universal, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio y trabajadores rurales.

1.4. Principios del derecho del trabajo

Los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación con una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, indica: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁹

En ese sentido, existen tres elementos esenciales para el estudio de los principios del derecho del trabajo:

- a) Son enunciados básicos que comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales

⁹ Los principios del derecho del trabajo. Pág. 9

- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras zonas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, derivación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas. En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral.

Es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

1.4.1. Principio tutelar

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque éste se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que, en lugar de inspirarse en



un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, a saber, el trabajador. Este principio conlleva los valores de equidad y justicia porque protege y aplica las garantías jurídicas en pro de la parte más vulnerable dentro de la relación trabajador y patrono.

1.4.2. Principio de irrenunciabilidad

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia”.¹⁰

Por ello, cabe señalar que las leyes que protegen al trabajador son de orden público y su principal fin es que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado, evitando que la codicia no explote a la necesidad, pues en virtud de tal presupuesto se hará que impere la verdadera libertad y con ello, la efectividad del derecho a una vida digna, pues

¹⁰ Op. Cit. Pág. 56

no se deben aceptar condiciones inferiores de trabajo, sino que se debe velar y garantizar que prevalezcan las garantías mínimas reguladas en leyes nacionales e internacionales que tutelan los derechos de los trabajadores.

1.4.3. Principio de imperatividad

Es un principio esencial que se encuentra plasmado en la literal c), del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social”. Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, en virtud que las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado.

1.4.4. Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d), del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso



determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor..."¹¹ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.4.5. Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la ley, como "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que

¹¹ Op. Cit. Pág. 89



constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”. En ese sentido, su fin radica en la búsqueda del bien común, ya que tanto trabajador como patrono, deben tener garantizado el acceso a la justicia, y con ello, un debido proceso.

1.4.6. Principio sencillez o antiformalista

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

1.4.7. Principio conciliatorio

Luis Alberto López Sánchez expone que al igual que en el Artículo 103 de la Constitución



Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.¹² Así pues, un ejemplo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que establece que el juez procurará avenir a las partes, procurando fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo convenida, acorde a la ley.

1.4.8. Principio de equidad y principio de estabilidad

La equidad reconoce a todos por igual, reconoce valores, derechos y responsabilidades, y da a todos y todas, las mismas oportunidades para su desarrollo. En ese sentido Luis Alberto López Sánchez manifiesta: “Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana”.¹³ Mientras tanto, un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia. El Artículo 26 del Código de Trabajo guatemalteco preceptúa que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrato, en consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter excepcional, con lo que el principio de estabilidad se materializa en la citada norma.

¹² **Derecho de trabajo para el trabajador.** Pág. 88

¹³ **Ibid.** Pág. 35

CAPÍTULO II

2. Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral es un típico proceso de cognición, ya que su propósito es obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas resueltas por un juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia. Por ende, este juicio, constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo para que se puedan controvertir los derechos de las partes; su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites regulados y solemnidades poco formales y sencillas en virtud de tales principios que ilustran el procedimiento ordinario laboral.

2.1. Definición de juicio ordinario laboral

Para el Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial, el juicio ordinario laboral “Es el juicio de conocimiento, establecido desde el año 1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los conflictos individuales y conflictos colectivos de carácter económico jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de previsión social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado, en el Código de Trabajo”.¹⁴

¹⁴ http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid512
Juicio ordinario laboral. (Consultado: 11 agosto de 2018)



El autor Raúl Chicas Hernández menciona que "El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento."¹⁵

En ese sentido, se establece entonces que, el juicio ordinario laboral constituye la única vía procesal en la que se discuten todos los conflictos laborales de naturaleza individual surgidos por ocasión del trabajo, tales como el reclamo por despido injusto, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad. entre otros.

2.2. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral

La naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral es publica en virtud que la jurisdicción es una actividad otorgada por el Estado por medio de la ley, a los juzgadores y por ende entonces su naturaleza.

2.3. Características del juicio ordinario laboral

Son características del proceso laboral, las siguientes: Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien

¹⁵ **Introducción al derecho procesal del trabajo. Pág. 87**



completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;

Además, es un juicio predominantemente oral concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y poco formalista, aunque no por ello carente de técnica; también es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. Finalmente, en el mismo, no se contempla término de prueba porque ésta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

2.4. Desarrollo del juicio ordinario laboral

Las partes procesales dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco se refieren en primer lugar al actor, como aquel a quien le corresponde la instauración de la demanda, es decir, a aquel acto único de comienzo procesal del juicio de trabajo. Luego sobresale el demandado, quien es aquel al cual se emplazará para que posteriormente pueda comparecer al juicio y adopte una actitud de contestación positiva en lo relacionado a las pretensiones del actor, o bien adopte una actitud de oposición. Finalmente, la Inspección General de Trabajo, la que por mandato legal debe de tenerse como parte integrante en los juicios ordinarios en los cuales sean discutidos intereses de trabajadores cuya



relación laboral se ha extinguido sin haber hecho efectivo el pago de prestaciones laborales y de intereses de aquellas trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez.

De allí deriva la importancia de lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, por cuanto su Artículo 280 es contundente al mandar que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos y de la misma manera, cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para otorgar las respectivas prestaciones.

2.4.1. Representación

Las partes pueden gestionar y comparecer al juicio ordinario laboral guatemalteco mediante mandatario judicial o bien personalmente, el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 323 indica que: "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal.



Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Como se indicó, las partes pueden gestionar y comparecer mediante un mandatario judicial. Sin embargo, como acota César Landelino Franco, “... esta posibilidad de comparecer representados judicialmente observa una limitación, que es la relativa al caso de cuando se proponga como medio de prueba por la otra parte, la confesión judicial, de quien está compareciendo mediante mandatario judicial y además se haga ver en la proposición de dicha prueba, que la confesión judicial debe prestarse en forma personal y no por medio de apoderado en el caso de aquellas personas individuales, y a través de su representante legal instituido legalmente en escritura pública de constitución en el caso de persona jurídicas”.¹⁶ Cuando se trate de dichos casos, la representación de orden judicial no se puede llevar a cabo en esa etapa procesal en la cual deviene la limitación anotada.

¹⁶ **Manual de derecho procesal del trabajo.** Pág. 57

2.4.2. Demanda

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de la acción, y tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como fin las pretensiones que dentro del mismo se formulen. En el Código de Trabajo, Artículos 322 y 333 se encuentran establecidas las modalidades de la demanda:

- a) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas. Es oral cuando el demandante se presenta al juzgado y le expresa al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un escrito en ese mismo momento. Y es escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.
- b) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas, esto según Artículo 330 del Código de Trabajo. Es demanda simple de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión deviene en demanda acumulada.
- c) Por su origen, puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental, establecido en los Artículos 326 tercer párrafo y 332 del Código de Trabajo. Los requisitos de la demanda laboral están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, a saber:



- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

2.4.3. Medidas precautorias

En virtud que la demanda es un acto de iniciación procesal, lleva implícita la posibilidad de solicitar en ella el decretamiento de las medias precautorias cuyo objeto sea asegurar



las resultas del juicio. Al respecto, Guillermo Cabanellas define las medidas precautorias como: “El conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica para asegurar un derecho futuro”.¹⁷ En el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

Según esta regulación, esto implica la posibilidad de solicitar todas aquellas que con ese carácter existen en el derecho común, por ejemplo, el embargo con carácter de intervención de la empresa mercantil demandada, a la anotación de demanda, al secuestro de bienes, el arraigo y otras. Así pues, las medidas precautorias podrán decretarse antes o durante el proceso principal para intentar asegurar las condiciones necesarias para la ejecución de la futura sentencia que se dicte.

2.4.4. Primera resolución

Con arreglo al Artículo 325 del Código de Trabajo, la demanda se admite mediante decreto que debe dictarse dentro de 24 horas. Asimismo, conforme a los Artículos 335 y 345 del mismo cuerpo legal, en dicha resolución el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral y manda a pedir de oficio certificaciones de los

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 674



documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública o en poder de los litigantes.

2.4.5. Notificación

Admitida para su trámite la demanda, se debe notificar a las partes de manera personal, mediante una cédula de notificación que debe ir acompañada de la copia de la demanda con la transcripción de la resolución en ella dictada y con identificación del expediente respectivo. Las notificaciones personales se practicarán a más tardar dentro del término de seis días hábiles, a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate, de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 328 del Código de Trabajo guatemalteco.

2.4.6. Emplazamiento

El emplazamiento se refiere al plazo que el órgano jurisdiccional confiere a las partes para que asuman una actitud procesal. En el caso del juicio ordinario laboral, el Artículo 337 del Código de Trabajo, establece que entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

2.4.7. Primera audiencia

Toda vez la demanda se ajustó a las prescripciones legales, el juez señaló día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, habiendo sido prevenidas que se



presenten con sus pruebas a efecto que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no se comparezca en tiempo, sin más citarle ni oírle.

a. Incomparecencia

Muchas son las vicisitudes que pueden sucederse para ser impuntual en la hora señalada del juicio, pero la presunción de abandono de la acción o de la resistencia procesal, solo puede destruirse avisando previamente, antes del juicio oral, como manifiesto de la buena fe procesal exigible a las partes, o posteriormente justificando documentalmente a la mayor brevedad posible la imposibilidad de tan siquiera de avisar, siempre en aras de la buena fe y la lealtad procesal así como produciéndose en aras de la tutela judicial efectiva, un nuevo señalamiento de juicio oral donde se podrá desplegar el derecho de defensa reconocido. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad.

Las formas en que la incomparecencia puede manifestarse son: Incomparecencia injustificada, que se materializa cuando una de las partes no comparece sin justa causa o la misma no es admitida, el juez podrá continuar el juicio declarando la rebeldía del que no compareció, sin más citarle ni oírle. Cabe señalar que si el demandado no comparece y en el escrito de demanda hubiere sido solicitada la confesión judicial o se tratase de demanda por despido injusto, el juez sin más trámite dictará sentencia dentro de 48 horas



de celebrada la audiencia respectiva, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 358 del Código de Trabajo guatemalteco.

Por otra parte, la incomparecencia justificada está establecida en el Código de Trabajo guatemalteco, que además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias. El Artículo 336 preceptúa 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 24 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 72 horas siguientes a partir de la que no se realizó. En caso persista la causa de la excusa, las partes, deben designar un mandatario que los represente, otorgándole las facultades suficientes.

b. Comparecencia

La resolución que dicta el juez de trabajo admitiendo para su trámite la demanda y señalando día y hora para la primera comparecencia de las partes a juicio oral laboral, apercibe a las mismas de que deben comparecer obligatoriamente en el día y hora



señalados, derivando para las partes en general la obligación de comparecer al proceso quiera o no hacerlo. Tal apercibimiento, no supone para el actor problema alguno, por cuanto si es éste el que ha promovido la demanda, resulta lógico que él sea el más interesado en comparecer a juicio, por ello, no es común que sea el actor el que inobserve el apercibimiento y deje de comparecer.

2.4.8. Actitudes del actor

La demanda puede ser modificada mediante su sustitución o cambio, su ampliación o bien, mediante su reducción. Cabe señalar que la forma más común y la única que expresamente regula el Código de Trabajo guatemalteco es la de ampliar la demanda a nuevos hechos y nuevas reclamaciones. La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo al indicar que 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, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, lo que se hace constar.

2.4.9. Actitudes del demandado

Puede afirmarse con base a lo anterior, que es al demandado al que se dirige en especial el apercibimiento, pues siendo a él al que se le emplaza en la demanda, es también a él al que se le busca hacer llegar en el día y la hora señalados para la celebración de la



primera comparecencia a juicio oral. En virtud de que el demandado cumpla o no con el apercibimiento que lo obliga a concurrir a la audiencia, así se califica la actitud que haya asumido, en ese sentido, pudieran ser actitudes negativas o actitudes positivas del demandado. Sin embargo, previamente a contestar la demanda, en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, como lo establece el Artículo 342 del Código de Trabajo guatemalteco.

Por actitudes positivas del demandado se comprenden las que éste adopte como consecuencia de acatar el apercibimiento dictado por el juez de trabajo y previsión social, en la resolución que admite para su trámite la demanda, que lo obliga a comparecer a la audiencia en el día y hora señalado para efecto de la misma. Estas actitudes son, a saber, la contestación en sentido negativo de la demanda; la contestación en sentido afirmativo de la demanda; y la reconvencción.

Las actitudes negativas son aquellas que el demandado asume, en virtud de su indisposición de comparecer a la audiencia a juicio oral en el día y hora señalados para la misma, no obstante, encontrarse apercibido de que debe comparecer. En ese sentido, son actitudes negativas del demandado la rebeldía y la confesión ficta.

a. Excepciones

Las excepciones, según Eduardo Couture, "Constituyen el conjunto de actos legítimos



utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por medio de la demanda”.¹⁸ En ese sentido, en el derecho procesal laboral, las excepciones son aquella defensa que el demandado utiliza para atacar, por un lado, la forma de la demanda y buscar la depuración de la misma a través de la dilación del proceso; y por el otro lado, el fondo de las pretensiones manifestadas por el actor en la demanda con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho alegado por éste.

El Código de Trabajo en sus Artículos del 342 al 344 clasifica las excepciones. Por un lado, define a las excepciones dilatorias o procesales como las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

Por otra parte, determina a las excepciones perentorias o sustanciales como las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente. Para Eduardo Couture son: “Aquellas que no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo

¹⁸ **Fundamentos del derecho procesal civil.** Pág. 92

sobre el derecho cuestionado, por ello, las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso sino sobre el derecho”.¹⁹

Finalmente, establece las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda. Según César Landelino Franco éstas pueden definirse como “Aquellas que persiguen atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor, con el propósito de desvirtuar la existencia del derecho que se reclama o bien de extinguir el mismo”.²⁰ Cabe señalar que estas excepciones pueden interponerse en una etapa procesal muy amplia, que va desde que se ha contestado la demanda hasta antes de que se dicte sentencia, incluso en segunda instancia, por ello la utilidad de estas excepciones es muy amplia.

b. Contestación de la demanda

En concordancia con lo regulado en el Artículo 338 del Código de Trabajo, la contestación de la demanda tiene lugar hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral, posteriormente a que el actor ha ratificado o modificado el contenido de la demanda. Según César Landelino Franco, la contestación de la demanda es “el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor”²¹ En el juicio ordinario laboral, la importancia de la contestación de la demanda radica en que el juicio, entendido como el desarrollo del litigio, da inicio

¹⁹ Ibid. Pág. 116

²⁰ Op. Cit. Pág. 98

²¹ Ibid. Pág. 102



hasta que se produce tal acto procesal, que al mismo tiempo provoca que el proceso no pueda ser detenido hasta llegar a sentencia.

Existe dos formas de contestar la demanda. La primera se refiere a la contestación de la demanda en sentido negativo, entendiéndose que es el acto procesal accionado por el demandado, toda vez que hasta el momento en que éste se produce, se integra a plenitud la relación procesal y se instaura el principio contradictorio que hará posible el desarrollo del litigio, es decir, sienta la oposición o negativa del demandado de acceder a las pretensiones del actor, encontrándose regulado en el Artículo 338 del Código de Trabajo.

La segunda, se refiere a la contestación de la demanda en sentido afirmativo, ésta consiste en la comparecencia del demandado a juicio oral, con el objeto de aceptar como ciertas y válidas las pretensiones del actor contenidas en la demanda, es decir, se allana. Cabe señalar que, este acto procesal si se refiere a la aceptación del demandado con relación a todas las pretensiones del actor, tiene como consecuencia la terminación del proceso, en virtud que una vez producido, el juez queda obligado a dictar la sentencia dentro del plazo de 15 días de acuerdo con la aplicación supletoria del Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial, ya que el Artículo 340 del Código de Trabajo no establece el plazo dentro del cual el juez pueda dictar dicha resolución.

2.4.10. Conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual,

las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarie las leyes de trabajo, ni los principios del mismo. El concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo radica en que ésta deviene en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes.

Debe tenerse presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, porque entonces sería una confesión, es pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable. En la conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes.

2.4.11. Pruebas y sentencia

La institución de la pruebas dentro del juicio oral laboral se tratará en el siguiente capítulo, por la importancia que deviene en el presente trabajo. Mientras tanto, se define la sentencia como el acto procesal por medio del cual finaliza el proceso, y donde aparece manifestada la decisión del juez en relación a los asuntos que fueron sujetos a su



conocimiento dentro del juicio. Según Devís Echandía, la sentencia es “El acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y de las excepciones de mérito o fondo del demandado. Toda sentencia es una decisión y resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión, pero al mismo tiempo contiene un mandato, tiene carácter impositivo, ya que obliga”.²² De lo anterior, se infiere que la sentencia es en sí misma un juicio y una operación de carácter crítico a través del cual el juez decide entre la posición del actor y la posición del demandado, la solución que deberá resolver el conflicto conocido por él.

2.4.12. Ejecución de la sentencia

El procedimiento de la ejecución de la sentencia en materia del derecho procesal del trabajo se encuentra regulada en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo. Son ejecutables todas las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo que hayan causado firmeza y que se encuentren debidamente ejecutoriadas.

²² **Teoría general del proceso.** Pág. 55



CAPÍTULO III

3. La prueba en el juicio ordinario laboral

Eduardo Couture, señala que la prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.” Agrega que la prueba es, “el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”.²³ Esta fase procesal consiste en la proposición y práctica de los medios de prueba que las partes estimen pertinentes para la demostración fáctica de la procedencia de sus pretensiones; a través de las pruebas se intenta obtener la persuasión o convencimiento del juzgador, quien goza de un amplio arbitrio en su apreciación.

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho, en virtud que cada una de las partes debe presentar la prueba propuesta con el fin de convencer al juzgador de los hechos que expone. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones lo deben de hacer concretamente en la demanda, de igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvención.

²³ Op. Cit. Pág. 100



Dicho cuerpo legal, le concede amplias facultades al Juez de Trabajo y Previsión Social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecido en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción, así como la que se considere impertinente o contra derecho, será rechazada de plano, aún cuando la prueba hubiere sido ofrecida en el momento procesal y hubiera sido rechazada por considerarse impertinente o contra derecho, cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio porque le veda su derecho de defensa, el interesado debe hacer la protesta respectiva ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

Una vez agotada la fase de conciliación, el juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan a juicio oral, y este es el momento procesal en que las partes deben proponer los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción para que los mismos sean diligenciados. El procedimiento de prueba dentro del juicio ordinario laboral es sumamente riguroso ya que se impone a las partes, la obligación no solo de ofrecer su prueba en el momento procesal oportuno, sino además la de individualizar y particularizar todos y cada uno de los medios de prueba que se ofrecen al juicio.

Esto implica, que al momento del ofrecimiento, no basta con presentar un listado de los medios de prueba que se ofrecen en el juicio sino que además hay que particularizar sobre cada uno de ellos, por ejemplo, si se ofrecen como medios de prueba la declaración



de testigos y la prueba de informe, deberá identificarse a cada uno de los testigos además de señalarse el lugar en donde puedan ser citados, si es que no van a ser presentados por el proponente de la prueba, y en relación al informe, deberán individualizarse todos y cada uno de los puntos sobre los que se requiere y la autoridad o dependencia a donde debe ser requerido.

De todo lo anterior se infiere, que la primera audiencia a juicio oral también será una audiencia de prueba en la que de ser posible se recibirán todos los medios de prueba aportados por las partes al juicio, lo que podría generar que el proceso termine su trámite en una sola audiencia y únicamente reste dictar la sentencia dentro del plazo regulado en ley.

3.1. Definición

Landelino Franco define la prueba como “el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo referencia específicamente a los hechos contradictorios que son los que deben dilucidarse dentro del juicio”.²⁴ En ese sentido, se comprende por prueba a aquella diligencia orientada a intentar convencer al juez de la objetividad de los datos procesales que han de servir de fondo a su decisión.

²⁴ Op. Cit. Pág. 126



3.2. Naturaleza jurídica

Es claro que la prueba constituye una parte fundamental del proceso en virtud de su trascendencia, aunque puede existir válidamente un proceso sin la correspondiente prueba, en palabras de Manresa: “La prueba no toca al orden del juicio, sino al de la justicia, ha dicho el Conde de la Cañada, y ciertamente es muy exacta esta calificación; un juicio puede estar completo sin necesidad de prueba alguna, o al menos sin que sea preciso abrir un nuevo período en él para la demostración de las alegaciones de las partes. Pueden éstas... estar conformes con los hechos aducidos o puede estar reducida la contienda a una cuestión de puro Derecho.

En todos estos casos nada cabe probar; el período de prueba es innecesario, por cuanto el juez tiene ya todo lo que las leyes y los buenos principios exigen para que pueda dictar su fallo definitivo”.²⁵ Pues bien, si la prueba es una institución típica y característica del proceso que incluso no tiene virtualidad jurídica fuera de él, obvio resulta que su naturaleza jurídica ha de ser eminentemente procesal. Y, en consecuencia, todas las normas que la regulan y constituyen —enumeración de los medios probatorios, condiciones de admisibilidad y procedimiento para su práctica, valoración, efectos, etc.— tienen naturaleza procesal. Sin que sea inconveniente para ello, el que aparezcan plasmadas en textos legales de uno u otro carácter, es decir, sustantivo o adjetivo.

²⁵ **Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil. Pág. 282.**

3.3. Características

La determinación de lo que es la prueba en el derecho positivo precisa establecer una serie de elementos prescritos por las normas, a saber:

- a) La prueba es una actividad procesal.
- b) En el proceso las partes realizan una serie de afirmaciones de hechos, que son causa de pedir de la pretensión y de su oposición, pero la actividad probatoria se refiere únicamente a aquellas afirmaciones que resultan controvertidas después de los actos de alegación. Las afirmaciones de hechos no controvertidos no sólo no precisan prueba, sino que están excluidas de la prueba.
- c) La actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora de las afirmaciones de hecho de las partes, confiándose a éstas la determinación de los elementos que deben utilizarse dentro de los previstos legalmente. Esta determinación es una carga, pero también es un derecho de las partes.
- d) La actividad probatoria está sujeta a unas reglas precisas que comprenden aspectos procedimentales y procesales. Se regula, la forma en que se realiza la prueba, los requisitos personales de quienes intervienen en la actividad, al contenido de los actos y su eficacia.
- e) La prueba tiende a obtener certeza con relación a las afirmaciones de hechos de las partes, pero esa certeza puede lograrse de dos modos, a saber, certeza objetiva, cuando existe una norma legal de valoración y certeza subjetiva, cuando ha de valorar la prueba por el juez y conforme a las reglas de la sana crítica.



3.4. Objeto y fin de la prueba

El objeto de la prueba responde a la pregunta sobre qué recae, y lo hace sobre las afirmaciones que las partes hacen acerca de los hechos. Asimismo, lo que se debe probar son los hechos que han sido alegados en el proceso. Cabe señalar que existen hechos exentos de pruebas, a saber: hechos admitidos, los presumidos por la ley, los notorios, los evidentes y los normales. Por otra parte, el fin de la prueba es la búsqueda de la verdad, al posibilitar la aplicación del derecho a través de la acreditación de los datos que constituyen el supuesto de hecho de la norma.

3.5. Fuentes de la prueba

El concepto de fuente es un concepto que parece conocido, pero que sin embargo, es necesario precisar. Por tal se considera un manantial surtidor o lugar del que se hace salir o sale algo, el origen de una cosa, aquello de donde fluye algo, inclusive, documento u obras materiales que sirven de información o de inspiración a un autor, o personas o cosas o lugares de las que podemos recibir conocimiento de personas o de cosas dignos de todo crédito, no cabe la menor duda de que por fuente de prueba se ha de entender aquella persona o cosa o lugar en que se puede encontrar el conocimiento de las cosas, donde puedo encontrar lo necesario para convencer al elemento decisor del órgano jurisdiccional de unas alegaciones controvertidas.

La fuente de prueba puede ser una persona, lugar o cosa que no tiene que estar en el proceso, es alguien o algo que se encuentra en el mundo de las personas o cosas, frente

a lo que ocurre con los medios de prueba, que, como actividad a desarrollar durante el proceso, debe realizarse ante los miembros del órgano jurisdiccional y la parte contraria. La fuente de prueba es un concepto extraprocesal, es una realidad anterior, exterior e independiente del proceso; el medio de prueba es un concepto jurídico procesal, que existe en y para el proceso, en cuanto es actividad a través de la que se incorpora la fuente de prueba al proceso, se pone en contacto con los sujetos procesales.

El testigo, por ejemplo, es la persona en la que está el conocimiento de lo ocurrido, y de quien se hace brotar, hacerlo salir. El testigo, y su conocimiento de los hechos, preexiste al proceso y existe, aunque el proceso no llegara a realizarse nunca; iniciado el proceso, una de las partes, conocedora de la existencia de esa fuente, realizará la actividad, conocida como medio de prueba testifical, para convencer al juzgador de la realidad de sus afirmaciones de hecho. Lo mismo ocurre con el resto de las fuentes de prueba.

A la vista de lo dicho, las fuentes de prueba no deben ser enumeradas ni limitadas, pues de ello se encargará la propia naturaleza o la técnica. En todo caso, lo único que podrá hacer el legislador es, mediante una permanente actualización de los medios de prueba, ir adecuando las soluciones procesales a las novedades extraprocesales, ir regulando los medios de prueba, entendidos en la forma dicha, y a lo que deberá dedicar una gran dosis de atención. Así pues, mientras que en la prueba testifical el testigo es el medio probatorio, su conocimiento de los hechos es la fuente.



3.6. Medios probatorios en materia laboral

No solo la inversión de la carga de la prueba, es particular y muy propia del Derecho Procesal Laboral, si no también, algunos medios de prueba son también particulares, por lo menos en cuanto a su denominación especial que les da el Código de Trabajo y que proceden entonces, conforme el Código de Trabajo y no derivado del Código Procesal Civil y Mercantil, circunstancia que amerita enlistar los medios de prueba idóneos en el proceso laboral, por supuesto de expresando generalidades o elementos sustanciales de cada uno de ellos y del articulado particular del Código de Trabajo y/o del Código Procesal Civil y Mercantil de donde se disponen o regulan, siendo los siguientes:

3.6.1. Confesión judicial

La confesión judicial, aunque se sustancia conforme los Artículos 130 al 140 del Código Procesal Civil y Mercantil, no se denomina en el proceso laboral declaración de parte, sino confesión judicial, de lo que resulta que de ofrecerla como declaración de parte, notoriamente sería inadmisibile porque sería una prueba contra derecho, porque el Código de Trabajo no la reconoce y no la establece como tal, sino que, la establece como confesión judicial y así debe ofrecerse, admitirse, sustanciarse y ser valorada.

Dicho medio de prueba presupone el derecho de las partes en contienda de ofrecer como prueba la confesión judicial del adversario, el cual, estará en obligación de presentarse a declarar y a responder al pliego de posiciones o preguntas sobre los hechos



controvertidos que le sean formuladas con claridad, precisión y en sentido afirmativo y cumpliendo con los demás requisitos mínimos que demanda el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil y bajo juramento de ley, de conformidad con el pliego de posiciones que le articulará su contraparte, previa calificación del juzgador, teniendo claro que si el citado y apercibido de comparecer a prestar confesión judicial no se presentare, será declarado en confesión ficta derivado del pliego principal y/o del pliego de preguntas adicionales que se le formulen.

Si la confesión judicial fuere ofrecida por el demandante, se ordenará su diligenciamiento en la audiencia del juicio oral laboral, pero si fuere el demandado el que la ofrezca, se dispondrá su sustanciación en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas.

3.6.2. Confesión sin posiciones

La confesión sin posiciones, aunque no se encuentra enlistado en el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, constituye también un medio de prueba idóneo en el proceso laboral, el cual se ofrece y se sustancia conforme el Artículo 141 del Código adjetivo citado y con los alcances también del enunciado del Artículo 139 del mismo cuerpo legal e íntimamente ligado o vinculado a la confesión judicial.

Dicho medio de prueba presupone el derecho de las partes en contienda de ofrecer como prueba la confesión sin posiciones del adversario, cuando estima que en el memorial de



demanda, de sus ampliaciones u otro memorial en el que se declara o reconocen hechos pertinentes y controvertidos en la demanda, se puede pedir que el adversario, obviamente ante el juez, reconozca y ratifique el contenido de tales declaraciones o reconocimientos expresados en los memoriales que se presenten en la secuela de la demanda, los cuales una vez reconocidos ante el juez tendrán efectos de confesión judicial de parte.

Es meritorio tener presente que se denomina confesión sin posiciones y tiene efecto de confesión judicial, aunque se diferencia de esta última, porque la confesión judicial se genera y se produce de las respuestas que la parte declarante confiesa ante el juez, mientras que la confesión sin posiciones se genera no de preguntas o articulaciones directas, sino de expresiones de reconocimiento de hechos en cualquiera de los memoriales contentivos de demanda u otro memorial.

3.6.3. Declaración de testigos

La declaración de testigos presupone el derecho de las partes de poder aportar al proceso declaraciones testimoniales o declaraciones de testigos, cuando la ley no requiera especialmente otro medio de prueba, al tenor del enunciado del Artículo 142 del Código Procesal Civil y Mercantil, medio de prueba del cual, el Código de Trabajo empieza regulándolo con especialidad a partir del Artículo 332 literal e), estableciendo que en la demanda deben expresarse los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si la supiere, llamando la atención el hecho de que requiere la residencia de los testigos, si se



supiere, lo que presupone el hecho de que, los testigos propuestos, no forzosamente los debe presentar la parte interesada al juicio o al juzgado el día y hora de la audiencia, sino que, puede ofrecerlo y pedir que sea citado, lo cual no se observa por algunos juzgadores que exigen que los testigos sean presentados y bajo ninguna circunstancia aceptan que sean citados.

El espíritu de la norma, notoriamente, orienta a que sí se pueden ofrecer declaración de testigos y que sean citados y no obligatoriamente ser presentados por la parte interesada. Es más, debe tenerse presente que el último párrafo del Artículo 348 establece el Código de Trabajo que las citaciones que se formulen para testigos deben realizarse por medio de la Policía Nacional, norma última que fortalece el punto de vista de que, efectivamente, los testigos no forzosamente deben ser presentados por la parte interesada y oferente de la prueba, sino debe limitarse a ofrecerlos, indicar sus nombres y apellidos y la dirección donde puede ser citado y es el Tribunal el que debe obligar a que se presente, porque es claro que todos los habitantes de la República están forzados a concurrir al llamamiento judicial para declaración en los juicios de trabajo, disposición también establecida en el Artículo 348 del Código de Trabajo.

Es más, el Artículo 349 del Código de Trabajo dispone que, si el testigo reside fuera del territorio de jurisdicción del tribunal de trabajo de conocimiento, puede comisionar a otro juzgador del territorio de residencia para que reciba la declaración testimonial. Entonces, es claro que el espíritu de la ley laboral es que, no forzosa u obligatoriamente los testigos los debe presentar el oferente de la prueba. Otro aspecto particular que el Código de



Trabajo norma en su Artículo 437, es el número de testigos que como máximo pueden ofrecerse y recibirse por cada parte, estableciendo dicho número en un máximo de cuatro testigos para probar cada hecho controvertido en el juicio, que no deba probarse por cualquier otro medio de prueba.

Esta limitante debe verse en su clara dimensión, es decir, que no está expresando la norma que sólo cuatro testigos pueden ofrecerse, sino que, pueden ser cuatro testigos para probar un mismo hecho controvertido, de lo que se infiere que los testigos ofrecidos o propuestos sí pueden ser más de cuatro, siempre y cuando, no declaren sobre los mismos hechos, porque de ser así serían impertinentes e inadmisibles.

Otro aspecto particular que norma el Código de Trabajo es lo relativo a la tacha de testigos, aplicando para el efecto el enunciado del Artículo 351, el cual, establece que no suspenderá el proceso y que el juzgado se pronunciará sobre ella al momento de dictar sentencia, siempre y cuando dicha tacha se invoque, plantee y reclame dentro de las 24 horas siguientes a la declaración, aunque precisa que la prueba para acreditarla puede recibirse en la misma audiencia de declaración o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en su caso en auto para mejor proveer.

Da por sentado el Código de Trabajo, en el Artículo último citado, que causa de tacha lo será el hecho de que, el testigo ejerza funciones de dirección, representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesta por la empresa. Implica entonces, que, si el trabajador demandante es el que ofrece la prueba de dichos

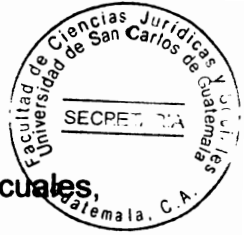


representantes patronales o trabajadores de confianza, si serán idóneos. Llamada atención también el hecho de que, aquellos cargos o trabajadores de dirección, de representación o de confianza, están definidos en el mismo Artículo 351 último citado del Código de Trabajo. Es aplicable también para la sustanciación de la prueba, el enunciado del Artículo 355 del Código de Trabajo, referente a la identificación fehaciente de los testigos.

3.6.4. Dictamen de expertos

El Código de Trabajo, refiriéndose al dictamen de expertos, empieza regulándolo con especialidad a partir del Artículo 332 literal e), estableciendo que el demandante debe expresar los elementos sobre los cuales se practicará expertaje, refiriéndose a este de manera simple como expertaje, no obstante, más adelante el mismo Código de Trabajo en su Artículo 352 ya lo denomina exactamente igual que lo hace el Código Procesal Civil y Mercantil en la sección cuarta, pero, en lo que difiere el Código de Trabajo de la ley adjetiva civil, es el procedimiento, puesto que, dispone en el Artículo 352 ya citado, obliga al oferente que junto con el ofrecimiento debe precisar los puntos sobre los cuales versará el peritaje y designar de una vez su experto, el cual, admitido como medio de prueba, se conferirá audiencia a la contraparte para que en el plazo de dos días, como contrapartida proponga los puntos sobre los que estima debe versar el expertaje y designar su experto.

Será el juez entonces, el que disponga y fije los puntos sobre los cuales debe versar el expertaje y una vez discernidos y aceptados los cargos por los expertos, señalará día y



hora para que las partes y los expertos comparezcan y emitan sus dictámenes, los cuales, pueden presentar en forma oral o escrita y en caso de discordia entre los expertos, podrá nombrar un tercero en discordia, quien dictaminará en la audiencia más próxima que sea señalada o en auto para mejor proveer en su caso.

Es interesante señalar también que, los expertos no pueden ser tachados por las partes, pero sí por el juez, quien tiene facultad para removerlos si dudare de su imparcialidad o falta de pericia a instancia de parte o de oficio, resolución que es inimpugnable conforme el Artículo 352 ya citado del Código de Trabajo. Es aplicable también para la sustanciación de la prueba, el enunciado del Artículo 355 del Código de Trabajo ya mencionado.

3.6.5. Inspección ocular

La inspección ocular, aunque se sustancia conforme los Artículos 173 al 190 del Código Procesal Civil y Mercantil, no se denomina en el proceso laboral reconocimiento judicial, sino inspección ocular, de lo que resulta que de ofrecerla como reconocimiento judicial, notoriamente sería inadmisibles porque sería una prueba contra derecho, porque el Código de Trabajo no la reconoce y no la establece como tal, sino que, se reitera, la establece como inspección ocular, y así debe ofrecerse, admitirse, sustanciarse y ser valorada.



Tal denominación particular se encuentra regulada en el Artículo 332 literal e) del Código de Trabajo, el cual establece que en la demanda debe expresar con claridad los elementos sobre los cuales se practicará inspección ocular. Dicho medio de prueba presupone el derecho de las partes en contienda de ofrecer como prueba la inspección ocular sobre personas, lugares y cosas que interesen al proceso, el cual, de ser posible realizarlo en la sede del tribunal, debe y procede realizarse en la audiencia del juicio oral laboral y solo en el caso de que, los lugares, personas o cosas sobre las que proceda, se encuentren fuera del tribunal y no puedan ser llevado a presencia del juez, deberá realizarse extra audiencia y fuera del tribunal, pudiendo el juez que lo practiqué hacer constar en el acta respectiva algún resultado, consecuencia o hecho ocurrido pertinente.

3.6.6. Documentos

La prueba de documentos constituye también prueba idónea en el proceso laboral, la cual, empieza su regulación en el Código de Trabajo en el Artículo 332 literal e), disponiendo que en la demanda deben precisarse con claridad y de manera individualizada los documentos que se ofrecen y si estos no estuvieren en poder del oferente, manda que se indique el lugar donde se encuentran tales documentos, disposición que se complementa con lo regulado en el Artículo 345 de la Ley Laboral citada, que manda a que el juez, al admitir para su trámite la demanda, mande a pedir de oficio, certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido y que se encontraren en alguna oficina pública o en poder de cualquiera de los litigantes.



Cuando dichos documentos se encuentren en poder de cualquiera de los litigantes, el oferente los ofrecerá y pedirá que el poseedor de dichos documentos los exhiba, pudiendo requerirse para tal efecto, documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas, señalándose para el efecto la audiencia respectiva, bajo apercibimiento de tener por cierto las aseveraciones del oferente si no fueren exhibidos, sin perjuicio de la multa por la trasgresión del apremio impuesto.

Son aplicables al ofrecimiento y sustanciación de la prueba documental, el enunciado de los Artículos 177 al 190 del Código Procesal Civil y Mercantil, con la reserva de que, los documentos que se aporten al juicio laboral, pueden presentarse sin formalidad de legalización, siendo suficiente fotocopia simple, a menos que, una de las partes requiera por el adversario el reconocimiento de documentos, caso en el cual, sí debe presentarse para su reconocimiento el o los originales de los documentos que se pide se exhiban.

Es preciso señalar entonces que, derivado de la prueba de documentos, se deriva la exhibición de documentos y el reconocimiento de documentos, totalmente idóneos en el proceso laboral. Si la exhibición de documentos o el reconocimiento de documentos fueren ofrecidos por el demandante, se ordenará su diligenciamiento en la audiencia del juicio oral laboral, pero si fuere el demandado el que los ofrezca, se dispondrá su sustanciación en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas.

Igualmente, se puede derivar el incidente de impugnación de documentos, al tenor del enunciado de los Artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, cuando la



contraparte no es oferente de la prueba y estime que los mismos adolecen de nulidad o falsedad.

3.6.7. Medios científicos de prueba

Los medios científicos de prueba, no presentan regulación especial en el Código de Trabajo, razón por la cual, conforme el enunciado del Artículo 326 del Código de Trabajo, para su ofrecimiento y sustanciación, debe observarse el Código Procesal Civil y Mercantil, que la establece del Artículo 191 al 193, pudiendo ser estos, entre otros, los siguientes: calcos, relieves, reproducciones y fotografías de objetos, documentos y lugares; así como radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos y fonográficos; versiones taquigráficas, comunicaciones telegráficas, radiográficas, cablegráficas y telefónicas.

Vale aclarar que el Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 192, requiere para la validez y efectos de fotografías y sus copias, cintas cinematográficas y cualquiera otras producciones fotográficas y similares, registros dactiloscópicos y fonográficos debe ser certificada su autenticidad por el secretario del tribunal o por notario; y en cuanto a las versiones taquigráficas, para que surtan efectos deben estar con su respectiva traducción y se establece el sistema empleado.

Asimismo, se establece que las comunicación telegráficas, radiográficas, cablegráficas y telefónicas, también pueden producir efectos si se han observado las disposiciones



legales y reglamentos que las normen y se aporten conforme a estos.

3.6.8. Presunciones

El Código de Trabajo, al igual que en lo relativo a la prueba de medios científicos de prueba, no establece la prueba de presunciones, por lo que, al igual que la antes citada, se norma conforme lo establecido en los Artículos 194 y 195 del Código Procesal Civil y Mercantil.

No obstante, al respecto de las presunciones, se debe citar que el Código de Trabajo no trata de la prueba de presunciones, pero, si establece supuestos de donde se derivan presunciones, como el caso de los Artículos 30 y 353, en los cuales, entre otros, dispone: Artículo 30. “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

Artículo 353. “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de... sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba...”

Conforme el Código Procesal Civil y Mercantil, las presunciones, pueden ser legales humanas, de las cuales, la legales, como los dos ejemplos antes precisados, admiten prueba en contrario, no así las presunciones humanas, pero éstas (las presunciones humanas) sólo producen prueba, si son consecuencia directa, precisa y lógica deducción de un hecho comprobado y debe ser claro y concordar con las demás rendidas en el proceso. Implica entonces, que la presunción humana no es sola o aislada, sino que forzosamente debe ser consecuencia directa e íntimamente inferida de un hecho probado y debe ser concordante con todo el contexto de la prueba rendida.

3.7. Valoración de la prueba

Casimiro Varela en relación a la valoración de la prueba señala que: “es la actividad que implica para el juzgador adquirir mediante las leyes lógicas del pensamiento, una conclusión que pueda señalarse como consecuencia razonada y normal de la correspondiente entre la prueba producida y los hechos motivo de análisis en el momento de la deliberación”.²⁶

Mientras tanto, Landelino Franco define la valoración de la prueba como: “la actividad desarrollada exclusivamente por el juez de trabajo, dirigida a determinar el valor probatorio de cada uno de los medios de prueba aportados al juicio, de conformidad con

²⁶ Valoración de la prueba. Pág. 145



los sistemas de valoración determinados por la ley para el ámbito procesal en concreto en que se cumple aquella actividad".²⁷

En ese sentido, del enunciado del Código de Trabajo, específicamente de los Artículos 361 y 403 se infiere que los sistemas o medios de valor de la prueba en los procesos laborales, son los siguientes: a) En conciencia, b) Legal o tasada y, c) Libre convicción, esta última, en la resolución de conflictos colectivos laborales por los jueces legos.

El sistema de la libre convicción es aquel en el cual, los jueces legos pueden fallar o laudar conforme la prueba o inclusive en contra de la prueba e incluso sin tomar en cuenta la prueba y sin sujeción a regla alguna predeterminada, en libertad y sujeto únicamente a las circunstancias concretas del caso y conforme a su juicio, aplica en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social y específicamente en los Tribunales de Arbitraje, regulado en el Artículo 293 del Código de Trabajo.

Ahora bien, el sistema de valoración de la prueba en conciencia, es al que más se recurre en la resolución de los conflictos laborales individuales, pues excepto los documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y lo que personalmente compruebe el juez, como la inspección ocular y el reconocimiento judicial, que deben valorarse conforme el sistema de la prueba legal o tasada, todos los medios de prueba en el proceso laboral individual deben sujetarse en su valoración al sistema de en conciencia. Sin embargo, Landelino Franco argumenta: "...puede afirmarse que la apreciación y valoración de la

²⁷ Op. Cit. Pág. 130



prueba en el juicio ordinario termina exponiendo un sistema mixto”²⁸ Esto porque el juez de trabajo queda sujeto a tener que valorar medios de prueba en base a sistemas de apreciación y valoración de derecho común.

Continuando con la valoración de la prueba en conciencia, al respecto es pertinente citar el expediente 2659-2008, sentencia del 15 de octubre de 2008 de la Honorable Corte de Constitucionalidad, en la cual, al orientar sobre lo que debe entenderse y comprender la prueba en conciencia, señaló: “...En ese orden de ideas, ha quedado desvanecido el agravio reprochado al acto reclamado por parte del accionante, concerniente a que no se les dio valor probatorio a los documentos que aportó al proceso y que a su juicio acreditaban el hecho de que se había cancelado al actor sus prestaciones laborales, pues los elementos de convicción que se incorporaron al pleito se adquirieron para todas las partes del juicio, de modo que cualquiera de ellas debía respetar los efectos de convicción que produjeran, porque aquéllos se adquirieron para el proceso en forma definitiva, con independencia del resultado de la valoración que realizara el juez sobre su contenido y eficacia probatoria, con base en el principio de apreciación de la prueba en conciencia contenido en el artículo 361 del Código de Trabajo, que consiste en la facultad que tiene el juzgador para apreciar y valor la prueba propuesta en el juicio, utilizando los principios de equidad y de justicia, que le permiten hacer una valoración más profunda con el objeto de apreciar aspectos que con un método de valoración preestablecido no serían considerados”.

²⁸ Op. Cit. Pág. 134



Entonces, según la Corte de Constitucionalidad la prueba en conciencia consiste en la facultad que tiene el juzgador para apreciar y valor la prueba propuesta en el juicio, utilizando los principios de equidad y de justicia, que le permiten hacer una valoración más profunda con el objeto de apreciar aspectos que con un método de valoración preestablecido no serían considerados.

De allí que apreciar la prueba en conciencia no quiere decir sino dejarle autonomía, libertad a los jueces para emitir un fallo analizando esas pruebas de conformidad con los sentidos, de la equidad y la justicia humana más amplia.

Finalmente, es evidente que la apreciación y valoración de la prueba en el juicio ordinario laboral se realiza en un sistema mixto, pues el juez de trabajo está sujeto a tener que valorar los medios de prueba en base a sistemas de apreciación y valoración del derecho común, contrariando con ello el texto y los principios procesales del derecho procesal del trabajo en general, como se establece en los Artículos 361 y 403 del Código de Trabajo.

A continuación, se presenta un análisis encaminado a determinar las ventajas que devienen para el trabajador el aplicar la institución de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, y cuya solicitud de diligenciamiento se inicia mediante memorial de demanda ante el juzgado para la admisión de las demandas, quien remite la petición al juzgado competente a conocer el ulterior proceso.

CAPÍTULO IV

4. Ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo

A diferencia de las medidas preparatorias, la prueba anticipada es un modo excepcional de producir prueba, *ante tempus*, conforme a razones de urgencia y seguridad, ante la posibilidad de que la misma desaparezca, o se haga de muy difícil realización. Diversos autores justifican la institución toda vez que se hace necesario, en ciertos supuestos, asegurar una parte fundamental del proceso como es la prueba, a efectos de hacerla valer posteriormente en un juicio.

En otras situaciones, la prueba anticipada, se realiza dentro del mismo juicio a modo de medida cautelar, al temer el actor peligro en la desaparición de pruebas necesarias. La producción de prueba anticipada suele plantear desorden para el tribunal y riesgos para la contraparte, al no estar determinado con exactitud el objeto del proceso. Por ello, a efectos de evitar su uso abusivo, el juez que la recibe deberá extremar su debido control. No solamente juega la excepcionalidad de la medida, cuanto el buen orden de los juicios y la garantía de la plenitud del contradictorio.

Estas diligencias no constituyen una categoría jurídica procesal con propia personalidad; por el contrario, es un simple modo excepcional de producir prueba, entablado o no el juicio, de acuerdo con la urgencia y oportunidad para la ejecución de la medida.



Derivado que en Guatemala no existen indicios que de manera usual se practique la prueba anticipada en el juicio ordinario de trabajo a pesar que el Código de Trabajo, permite la supletoriedad de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, si hubiere omisión de procedimientos, autorizando a los tribunales de trabajo a aplicar las normas de la referida ley por analogía, siendo este el caso del diligenciamiento de la prueba anticipada en materia laboral que al no estar explícitamente regulada en el Código de Trabajo, debe emplear lo establecido referente al diligenciamiento de la prueba anticipada, regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil.

Por esta razón, es necesario dejar establecida la forma de acceder a la justicia con anticipación al proceso ordinario laboral, donde han de ser resueltos los intereses de las partes, especialmente, las pretensiones del trabajador. El acceso a la justicia de forma anticipada ha de permitir al trabajador hacerse o aprehenderse un hecho que en el futuro puede ser litigioso a través de uno de los medios probatorios establecidos en el Código de Trabajo, sin violentar el derecho de defensa de la futura contraparte, derecho este que se ejerce, permitiéndole el control de la prueba que se evacua anticipadamente, y garantizando que este procedimiento esté informado por los principios que regula la legislación laboral.

4.1. Antecedentes de prueba anticipada

La prueba anticipada, como elemento y actividad del proceso, no tiene orígenes tan claros como otras instituciones jurídicas. No siendo tan claros los antecedentes de la prueba anticipada, ya que una evolución de esta figura no es paralela a la de la prueba como tal,



esta actividad procesal suele asociarse a las diligencias preliminares, y al respecto se afirma que estas figuras procesales nacieron de la necesidad de urgencia y el carácter de irreproducibles de algunos objetos.

Por lo anterior, los orígenes históricos de la prueba anticipada descansan en las necesidades jurídico-sociales y en la legislación misma, sin importar la materia. En el caso del derecho del trabajo, es necesario complementar con respecto a esta figura con las leyes del derecho común.

En el caso de Guatemala, lo más acertado al respecto, se encuentra en el Código Procesal Civil y Mercantil vigente, Decreto Ley 107, como antecedente más próximo a la prueba anticipada, aplicable desde el año 1964. En dicho cuerpo legal, en el Título Primero del Libro Segundo, está regulada la diligencia procesal de la prueba anticipada. Esta regulación trata acerca de qué materia puede ser objeto de la prueba anticipada y su tramitación.

Cabe señalar que, previo al Código Procesal Civil y Mercantil vigente, el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, Decreto número 2009 de la Asamblea Legislativa de la República de Guatemala, de fecha 24 de mayo de 1934, en el Primer Libro, recogía las diligencias comunes y las que podían practicarse previa e independientemente del juicio, entre otras cuestiones, por ello, se puede afirmar que, en tal apartado de la ley derogada, se encuentra un antecedente más al respecto.



4.2. Definición de prueba anticipada en materia laboral

Acorde a la enciclopedia jurídica, la prueba anticipada se define como “un proceso especial de cognición, afín al de las diligencias preliminares, que tiene por objeto facilitar el desarrollo de un proceso principal ulterior mediante la realización de una prueba que, por determinadas circunstancias, sea previsible que no podría efectuarse dentro del proceso principal.”

Así continúa definiendo, “pueden pedirse posiciones o información de testigos, tanto por el demandante como por el demandado, cuando la persona, cuya declaración interesa, se halle en alguna de estas circunstancias: edad avanzada, peligro inminente de su vida, proximidad de una ausencia a un lugar de difícil comunicación u otra circunstancia análoga que haga previsible la pérdida de la declaración que interesa. Admitida por el tribunal la práctica anticipada de la prueba, se llevará a cabo dentro del correspondiente proceso de aclaración y antes del juicio principal en el que, en circunstancias normales, tendría lugar la prueba interesada”.²⁹

En ese sentido, al momento de definir la institución de la prueba anticipada, puede hacerse en dos sentidos, a saber, como la actividad procesal por la cual se practica determinado procedimiento dentro del proceso; y asimismo, como el elemento o

²⁹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/prueba-anticipada/prueba-anticipada.htm>. **La prueba anticipada.** (Consultado: 25 de febrero 2017)

instrumento integrado al proceso y en el que descansan las argumentaciones de los litigantes.

En el primer sentido, en líneas generales, la prueba anticipada se define como la diligencia preliminar o previa, practicada con el objeto de obtener un resultado de los elementos a incorporar para el ulterior proceso correspondiente. Cabe destacar que como una fase previa y excepcional a la que correspondería, ésta tiene una tramitación especial, en la que se pretende tan solo determinados aspectos de la prueba que no podrían reproducirse y no la totalidad de los momentos de las pruebas.

Ello en virtud que la realización del proceso en su curso ordinario supone la alta posibilidad de la pérdida del elemento probatorio o el resultado que produciría al diligenciarse, debido que el tiempo entre el momento procesal y el del medio de prueba y sus productos son muy distanciados impidiendo que en la etapa correspondiente se cumpla con los objetivos esperados.

El anticipo de prueba como diligencia preliminar no pretende interrumpir el proceso que pretenda ser instaurado, ni tampoco ser un proceso separado del mismo, sino más bien una actividad judicial cuya fase debe comprenderse dentro del proceso del que forma parte.

En el segundo sentido, como un elemento o instrumento, la prueba anticipada debe comprenderse más de forma objetiva y material. En este punto, la figura se refiere a aquellos objetos que buscan ser admitidos al proceso, y por tanto, tener valor



demonstrativo ante el juez. Así, se define como aquel medio de convencimiento, producido o que ha de producirse en una etapa preparatoria del juicio, para guardar la fuente preparatoria del mismo.

Se observa entonces, que prueba anticipada se refiere a aquel instrumento que se incorpora antes del momento procesal oportuno, salvaguardándolo de las eventualidades que puedan recaer, evitando su valor probatorio. En este segundo sentido, se versa sobre que los medios de prueba ofrecidos puedan ser admitidos y diligenciados en el momento preparatorio del juicio, a efecto de simular tales momentos procesales en una fase previa del mismo, adecuando estos elementos en una diligencia preliminar para un ulterior juicio.

Se concluye que estos dos sentidos de la prueba anticipada son distintos ya que mientras uno tiene una acepción más procedimental, el otro es una acepción material.

4.3. Naturaleza jurídica

Para algunos autores, la naturaleza de la prueba anticipada es la de un procedimiento cautelar por cuanto tiene de instrumentalidad respecto del proceso principal, sin embargo, ha de decirse que no tiene tal naturaleza pues no pretende asegurar la futura realización de una actividad, sino sólo practicarla anticipadamente. La prueba así realizada se incorpora al proceso de un modo definitivo, bajo el concepto de plena prueba documental, emitida en acta por juez competente, que incorpora el medio de prueba diligenciado al expediente que conformará el ulterior proceso, por lo que carece del atributo básico de la provisionalidad.



El anticipo de pruebas se fundamenta en razones de necesidad y urgencia, a fin de evitar que se esfumen aquellos medios e informaciones que importan para el conocimiento del juez y para formar su convicción ante la imposibilidad o dificultad de no poder incorporar las pruebas en el momento procesal oportuno.

Así mismo, obedeciendo a la teoría general de la prueba, la naturaleza jurídica de esta figura sería la de una actividad procesal. Siguiendo las líneas generales al respecto de la prueba, y considerándola como una variante de la prueba, siendo ésta un aspecto más del proceso judicial, y con ocasión de éste, lo acertado sería afirmar lo mismo para la prueba anticipada. La prueba anticipada es de difícil encuadramiento al respecto de la naturaleza jurídica en virtud de sus características, por lo que queda abierta a los distintos criterios.

4.4. Características

Entre las características que definen a la prueba anticipada están:

- a) Es excepcional, porque la prueba anticipada sólo procede bajo determinados supuestos y no como una regla general a los procesos que se tramitan.
- b) Se funda en la urgencia y la necesidad, ya que el carácter de la misma se considera de importancia y de realización apremiante e inaplazable.
- c) Es preliminar, porque ocurre en momentos previos y preparativos del juicio, además de adelantar las fases probatorias para que reste únicamente la valoración.
- d) Resguarda los medios probatorios, ya que busca que los mismos sean salvaguardados y su valor no sea mermado, por tratarse de medios irreproducibles.



- e) Procedente en distintas materias de derecho, ya que no es exclusiva de juicios de derecho penal y
- f) Regulado por ley, ya que todo ordenamiento jurídico debe reconocerla como institución y admitir su procedencia.

En consecuencia, la prueba anticipada tiene una verdadera naturaleza probatoria, y es por ello que su regulación en Guatemala, no se encuentra en sede de medidas cautelares sino dentro de la regulación de las disposiciones generales de la prueba.

4.5. Aplicación de normas de derecho común por analogía ante la omisión de procedimiento en el Código de Trabajo

Es acucioso precisar que por supletoriedad de la ley se entiende la aplicación que se hace de otras leyes en materia distinta a la que regulan, en virtud que no se contempla en estas últimas los institutos o disposiciones que permitan contemplar el objeto de la ley. En ese sentido, en el derecho procesal del trabajo, y específicamente dentro del juicio ordinario laboral, la aplicación supletoria se da cuando existe ausencia de disposición que regula la situación concreta a resolver.

El Artículo 326 del Código de Trabajo guatemalteco constituye el conducto para esta aplicación supletoria, especialmente la relacionada al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial, por cuanto regula que si hubiere omisión de



procedimientos, autoriza a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a aplicar las normas de las referidas leyes por analogía.

Cabe señalar entonces, que la aplicación supletoria, especialmente la referente al Código Procesal Civil y Mercantil observa una clara limitación que se relaciona con que aquella aplicación solo se puede dar en cuanto la misma no contrarié el texto y los principios procesales propios y exclusivos del derecho procesal del trabajo que se regula en el Código de Trabajo.

De esa cuenta, como lo señala Landelino Franco, pretender aplicar la supletoriedad por analogía de norma no debe ser una práctica absoluta: “la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia de casación, simplemente porque no se encuentra regulado éste en el Artículo 365 del Código de Trabajo, es precisamente buscar una aplicación supletoria de la ley que contraría el texto y los principios del derecho procesal del trabajo, por cuanto no concurre el presupuesto de que exista ausencia de norma que regula los recursos que proceden dentro del trámite del proceso y porque además, el recurso de casación se ilustra por principios que confrontan y por consiguiente contrarían a los del derecho procesal del trabajo, tales como la formalidad, la rogación, la escritura y la desconcentración del trámite del proceso”.³⁰

En virtud de lo anterior, se puede afirmar que aunque la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil es posible legalmente en el ámbito del derecho procesal de

³⁰ Op. Cit. Pág. 61



trabajo y dentro del juicio ordinario laboral en particular, por las razones expuestas tal supletoriedad es relativa.

Sin embargo, queda de manifiesto que para el caso de la prueba anticipada es viable porque no solo existe ausencia de procedimiento de tal institución, pero además, no contraría el texto ni los principios procesales propios y exclusivos del derecho procesal del trabajo regulados en el Código de Trabajo.

4.6. Principios procesales

Para Manuel Alonso García los principios del derecho del trabajo son: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”³¹ En ese sentido e indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a todos los procesos, sin embargo, existen también los principios cuya aplicación es exclusiva de cada rama de la gama procesal.

En el caso del derecho procesal del trabajo, existen principios de aplicación exclusiva de esta disciplina, y son los que se encargan de que ésta tenga el carácter extraordinario que la distingue de cualquier otra forma del derecho procesal en general. Deviniendo en

³¹ **Derecho del trabajo.** Pág. 247

la serie de normas que rigen al proceso al igual que al procedimiento y están obligados a cumplirlos tanto el juez como las partes que intervienen en el proceso.

4.6.1. Principio tutelar

Este principio trata de equiparar la desigualdad económica de los litigantes, creando normas de protección jurídico preferente a la parte más débil, en virtud de ello procura la igualdad como meta. Muchos procesalistas sostienen que este principio pareciera que contradice a la igualdad existente tanto en el proceso laboral como en el procedimiento común, pero la verdad es que coloca al trabajador en igualdad de condiciones frente al patrono.

Mario López Larrave al respecto manifiesta: “El funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.”³² Por ende, el principio de tutelaridad es la base fundamental de la ley procesal y en la práctica es seguido en su mayor parte por los jueces privativos de trabajo y previsión social.

³² **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 31



4.6.2. Principio de concentración procesal

Según este principio, deben de reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales posibles en una sola o en muy pocas audiencias, tiende a impedir la dispersión de las diligencias para evitar que se reduzca la eficacia de ellas. Pretende acelerar el proceso, mediante la acumulación de la prueba permitiendo al juez eliminar aquellas que por su naturaleza son inútiles o inconducentes, siendo solamente una dilación para los trámites del proceso.

Este principio permite que el juicio ordinario de trabajo se efectúe con la mayor celeridad posible, el ordenamiento procesal laboral se encuentra informado de este principio en gran cantidad de preceptos, así en el Artículo 335 del Código de Trabajo, se establece en referencia al trámite que debe dársele a la demanda, que de una vez se señalará día y hora para la comparecencia a juicio oral, previniendo de aportar a dicha audiencia todos los medios probatorios.

4.6.3. Principio de oralidad

El principio de oralidad es una característica del juicio ordinario laboral, que se desarrolla por medio de audiencias en forma oral, concentración de pruebas y actos procesales, de todo lo cual se deja constancia por las actas que se faccionan, se encuentra plenamente determinado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo.

Ambos Artículos establecen en su parte conducente, el primero: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral.” Mientras que el segundo Artículo mencionado indica: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso, el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.”

Sin embargo, la eficacia de la oralidad se ve vulnerada, porque dentro de la legislación laboral no se excluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito, lo que en la práctica ha incidido a que estas, en muchos casos, prefieran la actuación escrita sobre la actuación oral, lo cual genera que se desnaturalice la oralidad y que la preparación de los asesores para actuar en forma oral sea deficiente, pues la oralidad no es nada más hablar en público, sino que conlleva hablar con conocimiento pleno de la ley.

4.6.4. Principio de impulso procesal de oficio

La ley procesal laboral guatemalteca es clara al establecer en los Artículos 285 y 321 el aspecto oficioso del proceso, cuando se regula en el primer Artículo, que los tribunales de trabajo y previsión social forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio abreviando en cuanto sea posible los asuntos sometidos a su conocimiento, teniendo sus sentencias firmes autoridad de cosa juzgada.

La siguiente norma establece que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Del estudio de



los anteriores Artículos se concluye que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco el principio de impulso procesal de oficio rige en forma plena.

De esa cuenta, el principio en mención es aquel en virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio, todos los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso, deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce el caso concreto.

4.6.5. Principio de antiformalidad

Este principio está íntimamente relacionado con el principio de sencillez que debe prevalecer en el proceso laboral. Está preceptuado en el considerando quinto del Código de Trabajo que en su parte conducente establece: “a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios que se realizan es necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”, aunque esto no significa que estén carentes de técnica.

Se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, el derecho procesal de trabajo, debe ser antiformalista -más bien, poco formalista- y únicamente revestir de ciertos formalismos en algunos actos procesales, como la sentencia, pero sin menoscabar lo simple de las actuaciones y su carácter pronto y eficaz de administrar justicia.



4.6.6. Principio de intermediación procesal

El principio de intermediación procesal es aceptado en el proceso laboral por ser oral, realista, con jueces en la dirección y trámite del juicio. La Ley Procesal Laboral nacional lo preceptúa en el Artículo 321 "...es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba." Se refiere al conocimiento directo del juez con respecto a las partes y principalmente a la recepción de la prueba y está efectivamente vinculado con el sistema de la oralidad en los juicios.

La única y obligada limitación a este principio aparece en el Artículo 349 del Código de Trabajo refiriéndose a la delegación que puede hacer el juez privativo de trabajo a otro juez ya sea de la misma materia o del orden común para la práctica de diligencias fuera de la circunscripción territorial por medio de despachos o exhortos, esto con el fin de cumplir con los fines del derecho, como lo es que el trabajador tenga acceso a la justicia.

4.6.7. Principio de sencillez

Este principio reconociendo que no hay proceso sin formalidades, trata de reducirlas al mínimo estricto. El Código de Trabajo considera al proceso como una de las disciplinas menos formalistas, estableciendo un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos.



4.6.8. Principio de economía procesal

Manuel Ossorio en el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales define la economía procesal como: “principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetarios y de tiempo en la administración de justicia. El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones son medidas encaminadas a conseguir aquel fin” ³³ El principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionado y complementado en los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

En la legislación laboral se evidencia en varios aspectos, por ejemplo: en el costo mínimo del proceso, la prontitud en la administración de justicia. El Código de Trabajo manifiesta algunos privilegios otorgados a los litigantes, tales como: Artículo 11, “quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres fiscales todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas...”

Mientras tanto, el Artículo 321, segundo párrafo, establece: “No es necesaria la intervención del asesor en estos juicios...” En resumen, este principio trata de que el trabajador siendo la parte económicamente más débil, este en igualdad de sostener ante un patrono un proceso largo, tedioso y complicado, garantizándole así una mayor estabilidad económica.

³³ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 370.



4.6.9. Principio de celeridad

Este principio inspira la mayor parte de las normas en el proceso laboral. La legislación laboral en el desarrollo del procedimiento proporciona pocos plazos, dejando en el juzgador la facultad de imponerlos. Pretende un procedimiento barato, sencillo y rápido, eliminando trámites innecesarios. Sin embargo, actualmente el procedimiento ordinario laboral no es desarrollado con la celeridad, que en teoría, doctrina y principios le son característicos, en ese orden de ideas la correcta aplicación de las leyes adjetivas laborales daría como resultado que sea expedita la tramitación de los juicios de trabajo y previsión social.

4.6.10. Principio de igualdad

Este principio se refiere a que dentro del trámite del proceso, las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercerlos y para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo del proceso. Cabe resaltar que la eficacia de este principio depende en gran medida del principio de tutelaridad que equilibra la posición desigual que las partes presentan en el proceso en virtud de la posición económica de las mismas.



4.6.11. Principio de iniciativa a cargo de las partes

Acorde a este principio, la constitución del juicio compete a las partes, pues acá no opera el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. En ese sentido, el juez solo tiene la facultad de impulsar de oficio el trámite del proceso, de tal cuenta que el principio de iniciativa de las partes se limita a los actos de introducción procesal.

4.6.12. Principio de preclusión

Este principio supone la clausura de la etapa anterior ya comenzada la siguiente, o sea el proceso en cada etapa puede avanzar, pero no retroceder. Opera ampliamente en el proceso laboral guatemalteco, dado que las etapas se desarrollan en forma sucesiva cada etapa del proceso se clausura en forma definitiva.

Algunas manifestaciones de este principio en el proceso de trabajo son: Artículo 338. “la contestación de la demanda y la reconvención podrán contestarse hasta el momento de la primera audiencia.” Artículo 342, “las excepciones se interpondrán hasta el momento de contestar la demanda, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.” Artículo 344, “el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia.”

De allí la importancia del principio de preclusión porque tiende a la rapidez del proceso impidiendo el regreso a los actos ya extinguidos y consumados, observando el debido proceso para garantizar las resultas del proceso.

4.6.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Se encuentra inmerso este principio en el Artículo 361 del Código de Trabajo al disponer que “salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de 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 y justicia en que funde su criterio.”

Analizando este principio se concluye que si bien es cierto que en el Artículo 361 del Código de Trabajo se refiere a la valoración de la prueba, se hace referencia a tres sistemas de valoración de la prueba, y en una primera parte al expresar: “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.”

Esto último se refiere que al realizarse una inspección ocular o un reconocimiento judicial: debe valorarse según el sistema de la sana crítica, al remitirse a lo que establece el Código Procesal Civil y Mercantil en lo que respecta a la valoración de estos medios de prueba, que específicamente se encuentran en los Artículos 139 y 186 del cuerpo legal



referido y en cuanto a los primeros dos medios se refiere: serán valorados conforme al sistema de la sana crítica tal como lo establece en su último párrafo el Artículo 127 del mismo cuerpo legal; por último se tiene a lo regulado en el mismo Artículo 361 que establece que “la prueba se analizará en conciencia.”

Se entiende entonces que la regla general en cuanto a la valoración de la prueba es en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio, de donde deviene la flexibilidad en la apreciación de la prueba.

4.7 Derecho comparado de la prueba anticipada en materia laboral

En cuanto al diligenciamiento de la prueba en forma anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, se considera importante analizar legislación laboral internacional que tenga un parecido significativo a la forma prevista para tal efecto en el ordenamiento jurídico nacional, específicamente, en el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil y Mercantil.

En ese sentido, se analiza la legislación laboral de la República de Chile, a saber, Código de Trabajo, Ley N° 19.759, vigente a partir del año 2002, y el Código de Procedimiento Civil, Ley 1552, vigente a partir de 1902.

Cabe señalar, que el Artículo 432, del Código de Trabajo de la República de Chile, establece que en todo lo no regulado en dicho cuerpo legal o en leyes especiales, serán

aplicables supletoriamente las normas contenidas en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan el procedimiento en juicio laboral: Artículo 432. “En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva”.

A su vez, el Artículo 432 se apoya con lo preceptuado en el Artículo 327 del mismo cuerpo legal y establece que “Todo término probatorio es común para las partes y dentro de él deberán solicitar toda diligencia de prueba que no hubieren pedido con anterioridad a su iniciación”, reafirmando la posibilidad de diligenciar la prueba de forma anticipada.

Así pues, hay similitud con la normativa nacional, tal y como lo regula el Artículo 326 del Código de Trabajo de Guatemala: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de 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.” Por lo que se infiere que ante la ausencia de normativa referente a la institución de la prueba anticipada, se permite por ley, la analogía de normas.



“Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no **hubiere** incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código. Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso **hubiere** incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

Así pues, se constata que tanto el Código de Trabajo de la República de Chile, como el Código de Trabajo de Guatemala, contemplan la supletoriedad que permite que ante aquella omisión de procedimiento -la de la institución de la prueba anticipada- se permite aplicar por analogía las normas establecidas para la figura de la prueba anticipada contenidas en el Código de Procedimiento Civil y Código Procesal Civil y Mercantil respectivos, toda vez no sea incompatible, es decir, no contraríen el texto y los principios del derecho procesal laboral.

Asimismo, los Artículos del 273 al 279 del Código de Procedimiento Civil de Chile, regulan las medidas prejudiciales, como lo es la prueba anticipada, y en ese sentido el Artículo 273 norma: “El juicio ordinario podrá prepararse, exigiendo el que pretende demandar de aquel contra quien se propone dirigir la demanda: 1° Declaración jurada acerca de algún hecho relativo a su capacidad para aparecer en juicio, o a su personería o al nombre y domicilio de sus representantes; 2° La exhibición de la cosa que haya de ser objeto de la acción que se trata de entablar.” Como se observa, el mencionado cuerpo



legal contempla la forma y el alcance de diligenciar la prueba anticipada, tal y como lo hace el código análogo guatemalteco.

Siguiendo con los aspectos normados, la referida codificación establece: “3° La exhibición de sentencias, testamentos, inventarios, tasaciones, títulos de propiedad u otros instrumentos públicos o privados que por su naturaleza puedan interesar a diversas personas; 4° Exhibición de los libros de contabilidad relativos a negocios en que tenga parte el solicitante, sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 42 y 43 del Código de Comercio; y 5° El reconocimiento jurado de firma, puesta en instrumento privado. La diligencia expresada en el número 5° se decretará en todo caso; las de los otros cuatro sólo cuando, a juicio del tribunal, sean necesarias para que el demandante pueda entrar en el juicio”. De esa forma, queda establecida la similitud de los medios probatorios en ambas legislaciones, con el fin de alcanzar las resultas del proceso, y como continúa evidenciado en el siguiente párrafo.

Mientras tanto, el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, de los Artículos 98 al 105 norma lo pertinente al diligenciamiento de la prueba anticipada, y en ese sentido el Artículo 98 regula: “Posiciones. Para preparar el juicio, pueden las partes pedirse recíprocamente declaración jurada sobre hechos personales conducentes, lo mismo que reconocimiento de documentos privados. A esta diligencia le serán aplicables las normas relativas a la declaración de las partes y al reconocimiento de documentos. El articulante deberá indicar en términos generales, en su solicitud, el asunto sobre que versará la confesión y acompañará el interrogatorio en plica. Sin Llenar este requisito no se dará



curso a la solicitud. El juez calificará la procedencia de las preguntas al abrir la plica para recibir la declaración”.

En cuanto a la necesidad de evacuar la prueba de forma anticipada el Código de Procedimiento Civil de Chile regula: Artículo 286 “Se podrá, asimismo, solicitar antes de la demanda el examen de aquellos testigos cuyas declaraciones, por razón de impedimentos graves, haya fundado temor de que no puedan recibirse oportunamente. Las declaraciones versarán sobre los puntos que indique el actor, calificados de conducentes por el tribunal.”

Es pertinente señalar que para practicar esta diligencia, el órgano jurisdiccional que conoce el caso concreto, dará previamente conocimiento a la persona a quien se trata de demandar, sólo cuando se halle en el lugar donde se expidió la orden o donde deba tomarse la declaración, y en los demás casos se procede con intervención del defensor de ausentes.

Al respecto, el Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala establece: Artículo 104. “Declaración de testigos. Podrá pedirse por la parte interesada, en el concepto a que se refiere el artículo anterior o cuando la ley así lo disponga, que se reciba la declaración de testigos de muy avanzada edad, gravemente enfermos o próximos a ausentarse del país. Para recibir estas declaraciones se notificará a quien deba figurar en el proceso como parte contraria y, si no fuere habida, fuere indeterminada o no existiere, se citará al Ministerio Público”.

Al analizar dentro de una perspectiva de derecho comparado, resalta la similitud de normas que regulan la institución de la prueba anticipada en materia laboral, tanto en la República de Chile como en Guatemala, por lo que su estudio reviste importancia para la presente investigación, en virtud que, a través de dichas disposiciones jurídicas, se garantiza el derecho tutelar de los trabajadores putativo al Estado, quien se organiza con el fin de proteger a la persona y procurar el bien común.

4.8. Ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo

En el campo jurídico, el Estado realiza una labor preventiva a través de todos sus órganos, en todos sus niveles, y se espera que puedan realizar una permanente actividad destinada a la prevención de lesiones al estado jurídico de la comunidad, especialmente de aquellos considerados con mayor vulnerabilidad, como lo son los trabajadores.

Por tal razón, esta investigación ha sido necesaria debido a que hay poca práctica de diligenciamiento de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, situación que se ha constatado en virtud que durante la práctica del ejercicio profesional supervisado del área laboral, realizada en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se asignó como tarea de la clínica laboral, coordinar y ejecutar una representación de un juicio ordinario laboral con diligenciamiento de prueba anticipada.



En ese orden de ideas, se realizó un estudio jurídico doctrinario referente a la prueba anticipada en la rama laboral, confirmando que dicha institución jurídica no se encuentra expresamente regulada en el Código de Trabajo, y estableciendo que ese cuerpo legal, permite la supletoriedad de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, si hubiere omisión de procedimientos, autorizando a los tribunales de trabajo y previsión social a aplicar las normas de la referida ley por analogía, siendo este el caso del diligenciamiento de la prueba anticipada en materia laboral.

Posteriormente de atender diversas audiencias en los tribunales de trabajo y de previsión social, se verificó que en las audiencias presenciadas no se practicó ninguna prueba anticipada. Con esa noción, se solicitó autorización a la señora jueza del juzgado segundo de primera instancia de los mencionados tribunales, para que permitiera examinar los libros de registro de demandas y memoriales, lo que propició percatarse que en un periodo de 10 años, únicamente se diligenciaron tres pruebas anticipadas.

Tal hecho vulnera los principios de equidad y tutelaridad al trabajador garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, al evidenciarse un diligenciamiento de la prueba anticipada poco frecuente en los procesos laborales ordinarios.

Derivado que en Guatemala no existen indicios que de manera usual se practique la prueba anticipada en el juicio ordinario de trabajo a pesar que el Código de Trabajo, permite la supletoriedad de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, si hubiere omisión de procedimientos, como es el caso de la institución de la prueba anticipada, y como ya se acotó con anterioridad que la analogía de normas es viable por



llenar los presupuesto contenidos en el Artículo 326 del cuerpo legal laboral, es necesario dejar establecido que es posible acceder a la justicia con anticipación al proceso ordinario laboral, donde han de ser resueltos los intereses de las partes, especialmente, las pretensiones del trabajador.

Entonces, es primordial señalar que el acceso a la justicia de forma anticipada permitiría al trabajador garantizar que sus pretensiones sean resueltas favorablemente, a través de uno de los medios probatorios establecidos en el Código de Trabajo y con antelación ya desarrollados.

Todo ello es viable sin violentar el derecho de defensa de la futura contraparte, derecho éste que se ejerce, permitiéndole el control de la prueba que se evacua anticipadamente, y garantizando que este procedimiento esté informado por los principios que regula la legislación laboral.

Así, por no estar regulado expresamente y por su poca práctica en los tribunales de trabajo, es imperioso determinar las ventajas que para el trabajador conlleva el aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo, como lo es el acceso a la justicia de forma anticipada, siendo que la prueba anticipada es una figura jurídica que se practica, por urgencia o necesidad, cuando existe un riesgo grave de perder el elemento probatorio, resguardando los medios probatorios para que su valor no sea mermado por ser irreproducible.



En ese sentido, la prueba anticipada en materia laboral deviene en aquella institución que se diligencia antes del momento procesal oportuno, en virtud de necesidad y utilidad, debido a su probable desaparición o falta de efectividad que pueda llegar a tener si no se diligencia en ese momento.

Lo normal de la prueba, es que ésta se produzca dentro del juicio en su momento procesal oportuno, sin embargo, no siempre es conveniente la espera de esa oportunidad, porque se puede correr el riesgo que para entonces ya no sea posible obtenerla, dada la situación en que se encuentren las personas o las cosas objeto del juicio, por lo cual la ley autoriza que se practique la prueba anticipada antes de la interposición de la demanda o se solicite su diligenciamiento de forma anticipada dentro del proceso ordinario laboral.

Por ello es importante ponderar que en el actual Código de Trabajo, la prueba anticipada como institución procesal que reviste de gran importancia, no se encuentra expresamente regulada, a pesar de que el mencionado cuerpo legal contiene la legislación laboral concerniente al derecho de trabajo, normativa que está dirigida a otorgar una protección jurídica preferente a los trabajadores guatemaltecos. Dicha protección constituye para los trabajadores un mínimo de garantías sociales, protectoras, irrenunciables, de aplicación forzosa, atendiendo a la realidad social y económica de los mismos, por lo que su orientación se aduce estar encaminada a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores y con ello plantear una mayor armonía social.

Sin embargo, el diligenciamiento de la prueba anticipada en materia laboral, al no estar expresamente regulada en el Código de Trabajo vigente, es poco común en los procesos

laborales ordinarios, vulnerando principios propios del derecho del trabajo, especialmente el de tutelaridad, por cuanto que dentro del proceso, la posición económica de las partes será siempre manifiesta y mientras a uno le resulte conveniente que el trámite de juicio sea largo, sin importar si es oneroso o no, el otro sujeto procesal se encontrará urgido de que el juicio sea lo más económico y celérico posible, especialmente, si lo que se litiga es el reclamo de pago de prestaciones cuyo carácter en general para el trabajador es siempre de subsistencia y alimentario.

La prueba anticipada, reviste de vital importancia para la argumentación de las partes procesales, en virtud que la prueba no se valora como un simple elemento sino como la piedra angular dentro del proceso ordinario laboral, para resolver las controversias que puedan surgir y ante nuevas necesidades de evolucionar del derecho del trabajo como lo constituye la mora judicial, la prueba anticipada en materia laboral debe surgir con mayor frecuencia e integrarse al proceso de manera adelantada.

Tal necesidad es debido a que si no se anticipara la prueba, se perdería la posibilidad de diligenciarse y por ende no se podría valorar, lo que repercutiría en la máxima que la prueba es la búsqueda de la verdad, seguridad y convicción de los hechos para poder así aplicar la justicia alcanzando los fines del derecho.

Y es precisamente para alcanzar los fines del derecho, que se hace necesaria la aplicación de la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario laboral, esto, como ventaja para el trabajador, en virtud que la realización de dicho diligenciamiento en su curso ordinario, supone una alta posibilidad de la pérdida del elemento probatorio o el



resultado que produciría al diligenciarse debido a que el tiempo entre el momento procesal asignado y el del medio de prueba y sus productos, son muy distanciados, impidiendo que en la etapa correspondiente se cumpla con los objetivos esperados.

Con el ánimo de ilustrar cuales son las ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo se mencionan las siguientes:

- a) La analogía de normas ante la omisión de procedimiento, como deviene ser el caso de la institución de la prueba anticipada, al no encontrarse expresamente regulada en el Código de Trabajo, es viable al no contrariar el texto y los principios propios del derecho procesal del trabajo.
- b) El Código de Trabajo, aunque no regula expresamente el diligenciamiento de la prueba anticipada, permite a través de la supletoriedad de las leyes encontrar el sustento de la mencionada institución dentro del Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que acceder a la justicia de forma anticipada es posible.
- c) Diligenciar la prueba de forma anticipada permite resguardar o conservar la prueba que se teme se va a perder. En ese sentido, se puede diligenciar incluso antes de que haya demanda. Por ejemplo, se tiene el temor que los documentos que van a servir de medio probatorio se pierdan o extravíen porque el que será demandado o solicitado a testificar es el director financiero.
- d) Una ventaja muy importante de diligenciar la prueba de forma anticipada es que se puede utilizar para crear prueba. Por ejemplo, si el trabajador labora en base a un contrato verbal y surgió conflicto con el patrono, solicita a órgano competente antes de



presentar demanda, que el patrono declare confesión judicial como futuro adversario, el cual, estará en obligación de presentarse a declarar y a responder al pliego de posiciones o preguntas sobre los hechos controvertidos que le sean formuladas con claridad, precisión y en sentido afirmativo y cumpliendo con los demás requisitos mínimos que demanda el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil y bajo juramento de ley, de conformidad con el pliego de posiciones que le articulará su contraparte, previa calificación del juzgador.

Posterior al diligenciamiento de la prueba anticipada en este caso concreto, se solicita certificación de ese acto y ello es lo que se constituye en prueba, que servirá para entablar la futura demanda.

e) Otro caso concreto, lo constituye el trabajador que labora para una maquila y se entera que pronto la empresa se irá del país, entonces, el trabajador haciendo uso de la figura de la prueba anticipada, solicita a órgano competente una inspección ocular. Cabe señalar que dicho medio de prueba presupone el derecho de las partes en contienda de ofrecer como prueba la inspección ocular sobre personas, lugares y cosas que interesen al proceso, en este caso, sobre libros contables, maquinaria y equipo, con el fin de una vez constatada la existencia de lo material, se pueda proceder a solicitar medidas precautorias, como el embargo y el secuestro para con ello asegurarse la ejecución de la sentencia, de ser condenatoria para el patrono.

A continuación, se instruye acerca del respectivo procedimiento para solicitar el diligenciamiento de la prueba anticipada, por una parte, antes de interponer una demanda laboral, y por la otra, dentro del proceso ordinario laboral:



a. Solicitud del diligenciamiento de prueba anticipada antes de la interposición de la demanda

- Presentar solicitud del diligenciamiento de prueba anticipada mediante memorial de demanda ante el juzgado para la admisión de las demandas;
- El juzgado remitirá la petición al juzgado competente a conocer el ulterior proceso;
- El juzgado competente recibirá y analizará la procedencia o improcedencia de la solicitud;
- De ser admitida, el juzgado notificará a las partes; señalando fecha y hora para la evacuación de la audiencia;
- En la audiencia, el juzgado diligenciará el medio de prueba ofrecido y propuesto conforme lo regulado por el ordenamiento jurídico laboral;
- Concluida la audiencia, el juez emitirá un acta, incorporando el medio de prueba diligenciado al expediente que conformará el ulterior proceso, siguiendo éste, su forma normal; y
- Se presenta la demanda, solicitando la incorporación de la prueba ya diligenciada, continuándose el proceso dentro del juicio ordinario laboral.

b. Solicitud del diligenciamiento de prueba anticipada dentro del proceso ordinario laboral

- Se interpone la demanda ante el juzgado para la admisión de las demandas;



- El juzgado para la admisión de las demandas revisa si la demanda se ajusta a los requisitos regulados en el Artículo 334 del Código de Trabajo o manda a subsanar. Señalará día y hora para la primera comparecencia;
- El juzgado remitirá la petición al juzgado competente a conocer el ulterior proceso;
- Presentar solicitud de diligenciamiento de prueba anticipada mediante memorial ante juzgado que conoce;
- El juzgado competente recibirá y analizará la procedencia o improcedencia de la solicitud;
- De ser admitida, el juzgado notificará a las partes señalando día y hora para la evacuación de la audiencia;
- El juzgado diligenciará el medio de prueba ofrecido y propuesto conforme lo regulado por el ordenamiento jurídico laboral; y
- Concluida la audiencia, el juez emitirá un acta, incorporando el medio de prueba diligenciado al expediente que conforma el proceso, siguiendo éste, su forma normal.

De esa cuenta, y conforme a la observancia principalmente de los Artículos 15, 16, 17, 326, 332, 334 y 335 del Código de Trabajo y Artículos 98 al 105 del Código Procesal, Civil y Mercantil, el diligenciamiento de la prueba en forma anticipada presupone alcanzar los fines del derecho, especialmente en cuanto a velar y proteger el interés de los trabajadores para con ello lograr la conveniencia social.





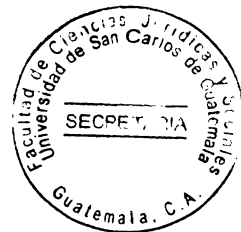
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La prueba anticipada siempre ha constituido una herramienta fundamental para el proceso, porque es la que permite conservar aquellos elementos de prueba sin los cuales las partes no podrían acreditar y defender sus posiciones, ni el juez hacer justicia. Sin embargo, la inercia, la ignorancia -especialmente de abogados litigantes-, las limitaciones y disfuncionalidades evidentes por parte del servicio de administración de justicia en pos de la satisfacción de derechos, ha exigido cuestionar porqué se práctica de forma poco frecuente la prueba anticipada en el juicio ordinario de trabajo.

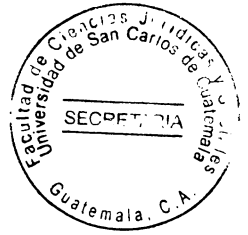
En ese sentido, es necesario propiciar una ruptura por parte de los abogados litigantes y docentes, tanto al ejercer como al enseñar, de continuar considerando que como dicha institución no se encuentra expresamente regulada en el Código de Trabajo guatemalteco, no es procedente su práctica. Se debe ponderar la regulación supletoria por omisión de procedimiento, que autoriza el uso análogo de normas contenida en el Artículo 326 del cuerpo legal laboral, efectuado en virtud de la prueba anticipada, porque proporciona a las partes un mayor conocimiento acerca del conflicto para que se resalte el mérito de sus planteamientos y facilite la pretensión y justicia de los mismos.

De ese modo, el diligenciamiento anticipado de la prueba dentro del juicio ordinario de trabajo debe emerger de forma mayormente frecuente, como un elemento de relevancia, para impulsar un cambio de concepción acerca del abordaje de los conflictos, el rol del abogado, la utilización de los medios compositivos de prueba y el sentido del proceso.





ANEXOS





ANEXO I

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Modelo de entrevista para establecer las ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo.

Entrevistado:

Fecha:

Título: "Ventajas para el trabajador al aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario laboral"

La siguiente entrevista tiene como objetivo general comprobar las ventajas que para el trabajador supone el aplicar la figura de la prueba anticipada dentro del juicio ordinario de trabajo.

1. ¿Conoce usted si la institución de la prueba anticipada está regulada en el Código de Trabajo vigente en la República de Guatemala?
2. ¿De no estar regulada la institución de la prueba anticipada, conoce usted si el Código de Trabajo, permite la supletoriedad de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, si hubiere omisión de procedimientos, autorizando a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a aplicar las normas de la referida ley por analogía respecto a la referida institución?
3. ¿Como abogado litigante ha realizado usted una práctica frecuente, poca práctica o ninguna práctica de la prueba anticipada en materia laboral?
4. ¿Como docente del área de derecho procesal laboral ha enseñado usted acerca de la institución de la prueba anticipada en materia laboral?



5. ¿Conoce usted el procedimiento del anticipo de prueba ante juez competente, solicitar el diligenciamiento de la prueba anticipada antes de la interposición de la demanda en juicio ordinario de trabajo?
6. ¿Conoce usted el procedimiento del anticipo de prueba ante juez competente, al solicitar el diligenciamiento de la prueba anticipada dentro del proceso ordinario de trabajo?
7. ¿Considera usted que el diligenciamiento anticipado de la prueba permite al trabajador poder solicitar, ofrecer y proponer la prueba antes que comience el juicio respectivo y con ello, se garantiza que el valor probatorio no sea mermado por ser irreproducible ante una probable desaparición o falta de efectividad que pueda llegar a tener si no se diligencia de forma anticipada?



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCIA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Tomo II, Barcelona, España: Editor José Moría Bosch. 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1988.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: 6ª Ed. Ed. Orión. 2004.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. B de F. 2010.
- ECHANDÍA, DAVIS. **Teoría general del proceso**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1990.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: 2ª. Ed. Inversiones educativas. 2007.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: 8ªva. Ed. Editorial Fénix. 2015.
- http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512 **Estadística laboral** (Consultado: 11 de agosto 2018)
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/prueba-anticipada/prueba-anticipada.htm>. **La prueba anticipada**. (Consultado: 25 de febrero 2017)
- <https://books.google.com.gt/books?isbn=8436272161> **Política, educación y legislación**. (Consultado: 2 marzo, 2018)
- <https://www.laopiniondezamora.es/opinion/2016/11/18/primera-huelga-laboral/historia/966198.html> **La primera huelga laboral** (Consultado: 24 julio de 2018)
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 2ª. Ed. Editorial Depalma. 1968.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix. 2003.



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. México: 2ª. ed. Ed. Géminis. 1986.

MANRESA. **Comentarios a la ley de enjuiciamiento civil**. Madrid. 7ª ed. tomo III, Instituto Editorial Reus. 1955.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L. 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Argentina: 2ª. ed. Ed. Esfuerzo. 1985.

VALERA, Casimiro. **Valoración de la prueba**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1988.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República de 1947, reformado por el Decreto 1441 del Congreso de la República, 1961.

Código de Trabajo. Ley N° 19.759 de la República de Chile, 2002.

Código de Procedimiento Civil. Ley 1552 de la República de Chile, 1902.

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