

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



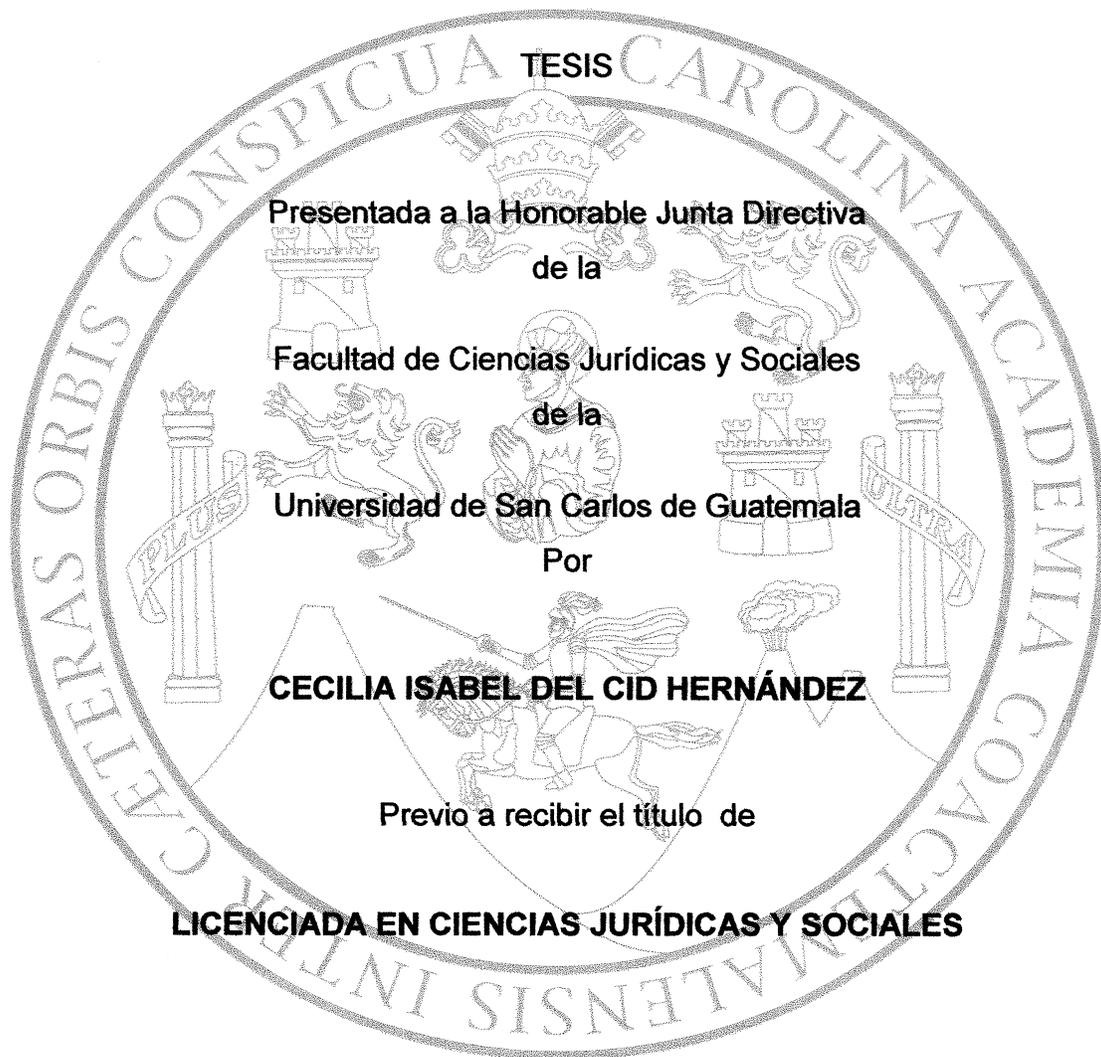
**VALORACIÓN JUDICIAL DE LA TACHA DE TESTIGOS EN EL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

CECILIA ISABEL DEL CID HERNÁNDEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2019

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

**VALORACIÓN JUDICIAL DE LA TACHA DE TESTIGOS EN EL JUICIO
ORDINARIO LABORAL**

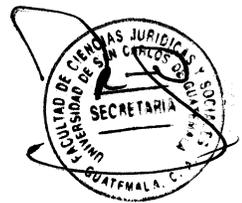


GUATEMALA, JUNIO DE 2019

**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:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
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 Sociales y del Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de abril de 2016.

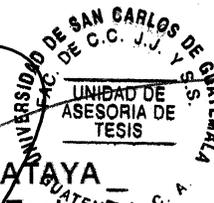
Atentamente pase al (a) Profesional, EDI LEONEL PÉREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CECILIA ISABEL DEL CID HERNÁNDEZ, con carné 9610686,
 intitulado VALORACIÓN JUDICIAL DE LA TACHA DE TESTIGOS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL.

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.

M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 16, 10, 2017 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



Guatemala, 02 de Septiembre 2016

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



Respetable licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis he asesorado el trabajo de tesis de la estudiante: **CECILIA ISABEL DEL CID HERNÁNDEZ**, intitulado: **"VALORACIÓN JUDICIAL DE LA TACHA DE TESTIGOS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL."**

A este respecto y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- I. El contenido científico y técnico de la presente investigación, describe lo relativo al derecho procesal de trabajo y las instituciones del juicio ordinario de trabajo, así como la prueba de testigos, que en muchas ocasiones puede ser valorada o no de acá se desprende la tacha de testigos.
- II. La metodología utilizada en la presente investigación, se manifestó en la aplicación práctica de los métodos siguientes analítico, sintético y deductivo, propios de la investigación efectuada y para el efecto la técnica utilizada fue de carácter bibliográfica, por la diversidad de información existente en materia procesal de trabajo, así como los diversos tratados y convenios ratificados por Guatemala en materia laboral.
- III. Con respecto a la redacción, ortografía y puntuación contenida en la presente investigación jurídica en el campo del derecho procesal de trabajo, presentada por la estudiante **CECILIA ISABEL DEL CID HERNÁNDEZ** son acordes con las reglas contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española.

Dirección: 7ª. AV. 6-53 Zona 4, Edificio el Triangulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel. 23325622 - 57848140



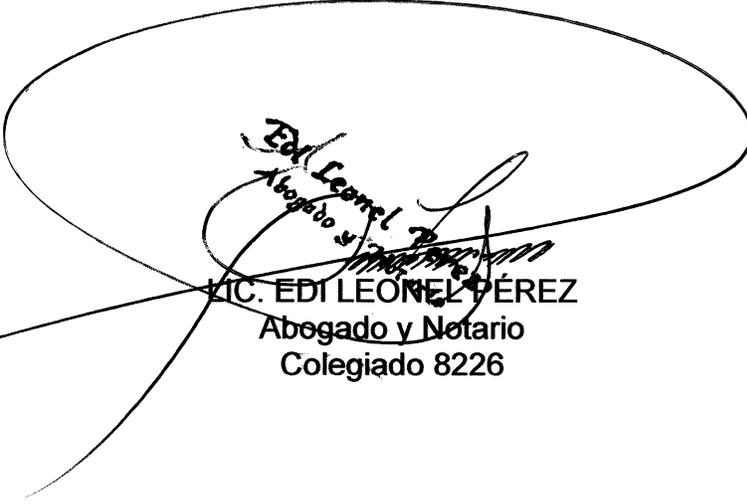
Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



- IV. Con respecto a la contribución científica, la investigación presentada contiene una descripción de los aspectos doctrinarios y prácticos de la tacha de testigos y la valoración judicial correspondiente.
- V. Con relación a la conclusión discursiva contenida en la presente investigación jurídica, esta es congruente con el plan de investigación aprobado en su oportunidad.
- VI. En cuanto a la bibliografía utilizada para el desarrollo de la presente investigación, ésta fue afin al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en Guatemala en materia de derecho de trabajo y procesal de trabajo respectivamente.

Por lo aspectos antes indicados, considero que la investigación presentada por la estudiante **CECILIA ISABEL DEL CID HERNÁNDEZ**, llena los requerimientos exigidos por esta casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,



Abogado y Notario
LIC. EDI LEONEL PÉREZ
Abogado y Notario
Colegiado 8226

Dirección: 7ª. AV. 6-53 Zona 4, Edificio el Triangulo, oficina número 68
Ciudad de Guatemala
Tel. 23325622 - 57848140



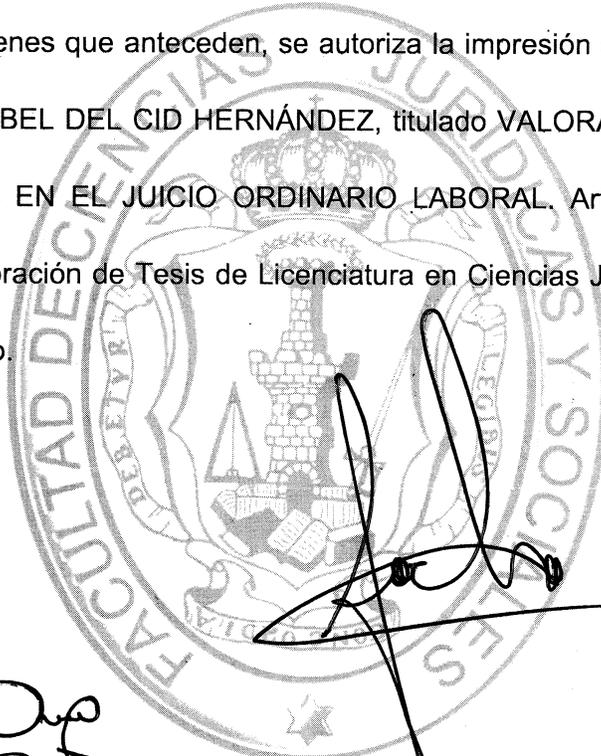
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de febrero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CECILIA ISABEL DEL CID HERNÁNDEZ, titulado VALORACIÓN JUDICIAL DE LA TACHA DE TESTIGOS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. 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 ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. Por ser la guía en mi camino y brindarme la sabiduría y las fuerzas necesarias para alcanzar mi meta.

A MIS HERMANOS:

Quienes a lo largo de mi vida han estado conmigo, en las buenas y en las malas, velando siempre por mi bienestar, siendo mi apoyo en todo momento. Por depositar su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Les agradezco profundamente por acompañarme y apoyarme, por sus consejos y darme ánimos para seguir adelante. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

A MIS AMIGOS (AS):

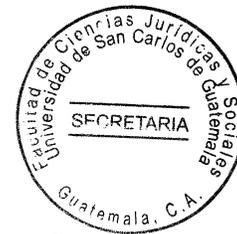
Por su amistad y muestras de cariño en todo momento.

A MI UNIVERSIDAD:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, a la que prometo honrar a lo largo de mi vida profesional y con la que estaré eternamente agradecido.

A MI FACULTAD:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme cursar en sus aulas, donde alcancé mis conocimientos y lograr esta meta tan anhelada.



PRESENTACIÓN

La investigación es de carácter cualitativa, perteneciendo a las ramas del derecho de trabajo y derecho procesal de trabajo respectivamente, con relación al contexto, la misma se desarrolló en la problemática que surge en el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, cuando una de las partes presenta testigos y el juzgador debe determinar la validez de los mismos.

Para el desarrollo de la investigación jurídica, fue necesario tomar como base un objeto, por lo cual se consideró necesario que el mismo fuera la valoración judicial de la tacha de testigos dentro del juicio ordinario laboral, ya que en muchas ocasiones los sujetos del proceso de trabajo presentan una serie de testigos, que su declaración puede variar, todo esto influido con la relación que tenga ya sea con el patrono o el trabajador, beneficiando a uno de estos con su declaración, de esta manera el Juez debe de valorar dicha prueba y tomar en consideración tachar la misma.

La investigación se desarrollará en el Municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala, durante el periodo temporal que comprende el año 2016, la finalidad esencial fue realizar un análisis de los casos concretos que se dan en los tribunales de trabajo en materia de tacha de testigos.

Como todo estudio debe de llevar un aporte académico, con relación a este la ponente pretende que el presente estudio sea un punto de partida para que el Organismo Judicial a través de la Escuela de Estudios Judiciales capacite a los Jueces de Trabajo y Previsión Social en materia probatoria especialmente en la valoración de la prueba.

HIPÓTESIS



Las condiciones personales o las declaraciones de un testigo pueden ser impugnadas mediante la tacha, correspondiéndole al juez declarar con lugar las mismas siempre y cuando el testigo ejerza funciones de dirección, representación o confianza de la empresa lo cual se debe verificar aplicando el principio de la realidad laboral, es decir, que funciones desempeña el testigo y si estas pueden ser demostradas por el patrono o compañeros de trabajo, debiendo el Juez de Trabajo y Previsión Social acudir al centro de trabajo, para establecer dichos extremos.

La hipótesis planeada al inicio de la elaboración del presente estudio, fue de carácter descriptiva, y el objeto fue determinar el valor que el juez de trabajo y previsión social otorga a la diligencia de tacha de testigos, durante la tramitación del juicio ordinario laboral, siendo los sujetos de estudio los testigos que se ofrecen y durante la tramitación presentan su testimonio de los hechos que les constan relacionados con un conflicto laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la elaboración del estudio, la hipótesis planteada fue determinar cuál es el grado de participación del testigo o compañero de trabajo cuando se presenta un conflicto laboral y este se tramita en sede judicial, y cuando el testigo desempeña cargos de dirección, representación o confianza que pone en duda su declaración y es cuando la contraparte haciendo uso de las facultades que le confiere las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, puede impugnar dicho testimonio a través de la diligencia de tacha de testigos, lo cual efectivamente se comprobó en la elaboración del estudio que se presenta, es decir, mediante la tacha de testigos se puede solicitar que la declaración testimonial de un trabajador de confianza o que ejerce cargos de dirección debe ser declarada ineficaz por el Juez de Trabajo y Previsión Social.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Principios rectores del derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Aspectos generales.....	1
1.2. Principio tutelar	6
1.3. Principio de concentración	8
1.4. Principio de oralidad.....	10
1.5. Principio de inmediación procesal.....	11

CAPÍTULO II

2. La prueba.....	15
2.1. Definición.....	15
2.2. Aspectos generales	20
2.3. Objeto	24
2.4. Admisión, pertinencia y carga de la prueba.....	26
2.5. Procedimiento probatorio en el juicio ordinario	31

CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral	35
3.1. Definición	35
3.2. Aspectos generales.....	38
3.3. Aspecto histórico.....	42
3.4. Naturaleza jurídica	44
3.5. Características	45



CAPÍTULO IV

4. Valoración judicial de la tacha de testigos en el juicio ordinario laboral.....	49
4.1. Aspectos generales de la declaración de testigos	49
4.2. Aspectos doctrinales de la tacha de testigos	54
4.3. Aspectos prácticos de la tacha de testigos	58
4.4. Valoración judicial de la tacha de testigos	61
4.5. Procedimiento de impugnación de la declaración testimonial.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

Las controversias o conflictos que se originan durante la vigencia del contrato de trabajo pueden ser resueltas en forma directa, por patrono y trabajador o poner el conocimiento la misma ante una autoridad administrativa o judicial de trabajo, quienes tienen el conocimiento, la capacidad, la experiencia y la competencia para la resolución de los mismos. En caso se presentara la resolución del conflicto en sede judicial, le corresponde al juez de trabajo y previsión social el conocimiento, la tramitación y la resolución del mismo, mediante la emisión de una resolución judicial correspondiente.

En cuanto al objetivo general de la presente investigación jurídica, el mismo consistió en determinar la valoración judicial de la tacha de testigos en el juicio ordinario laboral en Guatemala, el cual fue comprobado durante la investigación al establecer que en muchas ocasiones el juez a través de la valoración de los medios de prueba cree pertinente la tacha de testigos.

En esta investigación se planteó la hipótesis con referencia a las condiciones personales o las declaraciones de un testigo que pueden ser impugnadas mediante la tacha, correspondiéndole al juez declarar con lugar las mismas, siempre y cuando el testigo ejerza funciones de dirección, representación o confianza de la empresa lo cual se debe verificar, aplicando el principio de la realidad laboral, es decir, que funciones desempeña el testigo, y si estas pueden ser demostradas por el patrono o compañeros de trabajo, debiendo el juez de trabajo y previsión social acudir al centro de trabajo para establecer dichos extremos.

Este trabajo se divide en cuatro capítulos los que a continuación se describen brevemente: en el primero se establece lo relacionado a los principios rectores del derecho procesal del trabajo, aspectos generales, principio tutelar, de concentración, de oralidad y de inmediación procesal; en el segundo se hace referencia a la prueba, aspectos generales, definición, objeto, admisión, pertinencia y carga de la prueba y procedimiento probatorio en el juicio ordinario; en el tercero se señala el juicio ordinario



laboral, aspectos generales e históricos, definición, naturaleza jurídica y características; el cuarto capítulo contiene la valoración de la tacha de testigos en el juicio ordinario laboral, aspectos generales, aspectos doctrinales, aspectos prácticos, valoración judicial de la tacha de testigos y procedimiento de impugnación de la declaración testimonial.

Para la realización de esta investigación los métodos utilizados fueron los siguientes: El método analítico, método que consistió en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos; el método sintético fue utilizado en todas las ciencias experimentales ya que mediante ésta se extraen las leyes generalizadoras. Entre las principales técnicas, se aplicaron las bibliográficas, se utilizó material bibliográfico y documental en cuanto a la investigación del tema se tomaran en cuenta leyes, textos, documentos, diccionarios jurídicos, enciclopedias, internet, entre otros.

Este estudio es de gran importancia puesto que en base a la misma se pretende conocer cuáles son los mecanismos tanto doctrinales como prácticos de la tacha de testigos y el procedimiento de impugnación de la declaración testimonial, asimismo se conoció los aspectos relacionados al derecho procesal de trabajo y los medios de prueba presentados en el mismo utilizando como prueba base los testigos.

CAPÍTULO I



1. Principios rectores del derecho procesal del trabajo

Para efectos de la investigación jurídica es de suma importancia abordar lo relativo a los principios rectores del derecho procesal de trabajo, ya que un principio es una directriz o guía a seguir dentro del derecho, así mismo hay que hacer mención que el derecho de trabajo y procesal de trabajo es un derecho netamente del trabajador entonces sus principios estarán enfocados al bienestar del trabajador.

1.1. Aspectos generales

Antes de abordar propiamente lo que son los principios rectores del derecho procesal de trabajo, aplicable en Guatemala, es de suma importancia definir qué es el derecho procesal de trabajo en general, por lo cual a continuación se detallarán algunas definiciones del mismo de la siguiente manera:

Uno de los tratadistas guatemaltecos especializados en derecho procesal de trabajo establece lo siguiente: “Es el Conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando diversos tipos de procesos.”¹

¹ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 20.



Como se observa en la definición del tratadista antes citado, indica que el derecho procesal de trabajo se encuentra conformado por diversos componentes, entre los cuales se encuentran principalmente los principios, como figuras jurídicas reguladoras de la actuación tanto del órgano jurisdiccional como de los sujetos procesales, asimismo, manifiesta que lo relativo a la función principal de dicho derecho procesal que es la resolución de conflictos propiamente, todo esto en base a las diversas directrices como lo son los principios, así como las leyes laborales en Guatemala.

En lo que respecta a la definición que establece, el derecho procesal de trabajo es: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico económico en las relaciones obrero patronal interobrero e interpersonales."²

El tratadista en mención, aborda el derecho procesal de trabajo desde el ámbito netamente jurisdiccional, estableciendo que el mismo regula las actuaciones de los sujetos procesales desde el punto de vista de la resolución de conflicto que suceden principalmente en la relación de trabajo entre el patrono y trabajador, todo esto devenga del contrato de trabajo.

Al respecto del derecho procesal de trabajo manifiesta lo siguiente: "Derecho procesal de trabajo, es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que estudian y regulan, los organismos administrativos y jurisdiccionales, la intervención de

² Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal de trabajo**. Pág. 25.



principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que estudian y regulan, los organismos administrativos y jurisdiccionales, la intervención de los particulares, como las autoridades administrativas del trabajo, en los procesos establecidos por la ley para la solución de los conflictos (individuales o colectivos) de carácter jurídico y colectivo, de carácter económico-social, o de interés, están sometidos a la jurisdicción privativa, del trabajo y previsión social, es natural que se tenga por la problemática de los principios, también un vivo interés práctico.”³

Para efectos de la investigación jurídica es importante abordar lo relativo a los principios rectores del derecho de trabajo, puesto que toda rama que se desprenda del derecho será necesario que sea informada y dirigida por medio de los principios especiales de la materia, en el caso del derecho procesal de trabajo no es la excepción, puesto que cuenta con una serie de principios, la cual su función principal es la de directriz de dicho derecho, puesto que en base a los mismos se fundamenta la actuación dentro del desarrollo del derecho procesal de trabajo guatemalteco específicamente, por lo consiguiente al respecto de los principios y de las funciones de los mismos es necesario establecer lo siguiente:

“Los principios del derecho procesal de trabajo cumplen fundamentalmente con tres funciones: 1. Informadora: Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico que se promulgue. 2. Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integración del ordenamiento

³ Chicas Hernández Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 19.



jurídico cuando existan lagunas de ley. 3. Interpretadora: Operan como criterio orientador al juez y del intérprete de la ley.”⁴

Es claro el tratadista Chicas Hernández al establecer lo relativo a las principales funciones de los principios, asimismo, se determina que los mismos son parte fundamental en el desarrollo de todo cuerpo jurídico legal, ya que en base a los principios de actuación del derecho se elaboran las diversas leyes aplicables en la materia, de la misma manera establece que al no existir una legislación vigente al respecto de la problemática generada, el conflicto de trabajo en este caso será resuelto en base a los distintos principios que se aplican en su actuar.

Por lo cual, esta pluridad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas legales, es decir que cumplan una misión de inspiración de la norma; otros sean más útiles para el intérprete especialmente para los encargados de administrar justicia y abogados litigantes y especialmente porque sirven para resolver casos concretos ante las lagunas de la ley, por lo que se afirma que cumplen una función normativa.

Adentrándose propiamente a lo que son los principios en el área procesal de trabajo el tratadista establece lo siguiente: “Las directivas o líneas matrices, dentro de las cuáles han de desarrollarse las instituciones del proceso.”⁵

⁴ **Ibíd.** Pág. 7.

⁵ Podetti Ramiro. **Derecho procesal civil, comercial y laboral, tratado del proceso laboral.** Pág. 192.



Respecto a lo que establece el tratadista en mención acerca de los principios principalmente en el desarrollo del proceso manifiesta que éstos llevan una línea guía de cómo debe de desarrollarse dicho proceso, así como las formas de aplicación.

Los principios procesales de trabajo propiamente, son parte importante del derecho procesal de trabajo, puesto que rigen la actuación del mismo por lo consiguiente manifiesta que: "La rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla."⁶

Con base a lo expuesto, se determina que los principios aplicables a cualquier rama del derecho, en este caso al ámbito laboral permiten sustentar su actuación en cada uno de sus procesos y procedimientos en los casos concretos. Cada uno de los principios aplicables deben ser observados y aplicados tanto cómo por los profesionales del derecho cómo de los funcionarios de los órganos jurisdiccionales respectivos.

Por otra parte, los principios aplicables al derecho procesal del trabajo se observan desde el punto de vista siguiente: "La existencia de principios procesales tutelares de los trabajadores, contemplando dentro de los mismos a la conciliación y avenimiento, la relación procesal tutelar, la inversión de la carga de la prueba, el laudo y la sentencia colectiva, la cosa juzgada y el patrocinio gratuito para los obreros, los cuáles en sí son

⁶ Echandía Davis. **Teoría general del proceso.** Pág. 69.



principios básicos del proceso de trabajo, son formalismos más que adjetivos del derecho de trabajo en general, y manifiesta que, dentro de la técnica jurídica del proceso laboral se hayan como principios rectores de dicho procedimiento al dispositivo, la informalidad, la oralidad, la publicidad, la concentración la apreciación de la prueba en conciencia, y que existe gran incompatibilidad entre lo que se denomina teoría general del proceso con la teoría general del proceso social, la cual da mayor importancia, debida cuenta que trata de resolver los conflictos procedentes de las relaciones de trabajo.”⁷

Ya establecido lo relativo a lo que es propiamente el derecho procesal de trabajo, así como lo importante que son los principios en dicha rama del derecho, es importante establecer cuáles son los principales principios rectores de la actuación del proceso de trabajo por lo cual a continuación se abordarán cada uno de ellos estableciendo el rol que desempeñan.

1.2. Principio tutelar

El principio de tutelaridad es el que se expresa mediante la institución de distintas normas en el Código de Trabajo en lo relacionado al aspecto adjetivo con el cual cuentan las mismas y cuyo objetivo es la regulación procesal que ocurre dentro del juicio, y se encargan de proteger de forma preferencial a la parte que sea económicamente más débil de dicha relación.

⁷ Trueba Urbina, Alberto. **Op. Cit.** Pág. 29.

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

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

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

Al respecto el tratadista menciona que: “El principio tutelar de los trabajadores, implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes,



hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidos por las partes.”⁸

1.3. Principio de concentración

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

El principio en mención indica que el juicio ordinario laboral se debe de diligenciar en audiencias sucesivas, con el único objetivo de que el juicio termine lo antes posible. Debido a este principio, el juicio puede comenzar y finalizar en la misma audiencia, quedando solamente pendiente de que se dicte la sentencia.

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

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 335 indica que: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral,

⁸ Chicas Hernández Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 200.



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

La norma en mención regula en su Artículo 336 que: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.”

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

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

El Artículo 338 de la norma anotada indica que: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al acto. La



contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliará los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código.”

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

1.4. Principio de oralidad

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

⁹ **Ibíd.** Pág. 21.



Pero la verdadera eficacia de la oralidad en mención, se encuentra vulnerada ya que dentro de la normativa de trabajo, es excluida la posibilidad de que las partes actúen por escrito, y que en la práctica es con inclinación para que las mismas puedan actuar por escrito sobre la actuación oral. Ello es generador de la desnaturalización de la oralidad y de la debida preparación de los asesores para llevar a cabo actuaciones orales que no son eficientes.

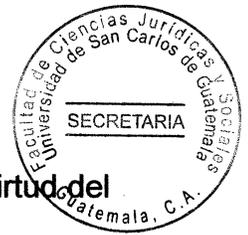
Es importante dar a conocer que, la preferencia de bastantes profesionales del derecho para actuar por escrito es proveniente del temor de los mismos a actuar oralmente, debido a la preparación de la cual se necesita, ya que la oralidad no significa únicamente hablar en público, sino que también tener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

El principio de oralidad: “Debe predominar sobre la forma escrita para hacer fluido a las partes el contenido de los actos y diligencias.”¹⁰

1.5. Principio de inmediación procesal

En lo que respecta al principio de inmediación procesal es de suma importancia su ejecución y aplicación dentro del proceso de trabajo puesto, que es la relación que se da entre el juez y las partes procesales todo esto en contacto directo, de esta manera se agilizará lo relativo al proceso; por lo cual se establece lo siguiente al respecto:

¹⁰ Chicas Hernández Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 22.



Normado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, este principio es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuáles las partes se introducen al trámite del juicio todos y cada uno de 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 del trámite.

Una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de prelucir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del derecho procesal del trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino lo es, del juez de trabajo a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas de los procesos. El impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia, la que una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.

Finalmente se establece, que son diversos los principios rectores del derecho procesal de trabajo, los cuales su función principal es la de informar la actuación tanto del órgano jurisdiccional como de los sujetos procesales dentro del desarrollo del procesal de trabajo, asimismo, también es importante manifestar que en cuanto a los principios aplicados al derecho procesal de trabajo son de gran utilidad, ya que en muchas ocasiones las leyes laborales guatemaltecas cuentan con ciertas lagunas o vacíos jurídicos y acá es donde los principios cuentan como complemento a la jurisdicción y lo



legal, asimismo, también forman parte primordial en el desarrollo doctrinario del derecho procesal de trabajo.





CAPÍTULO II

2. La prueba

En lo que respecta a la prueba, es importante manifestar que existen diversos medios de prueba en el derecho en general, adaptándose a cada rama del mismo, como lo son las pruebas en materia penal y civil, también existe la prueba en materia de trabajo o laboral, no importando en que rama del derecho se presente la prueba su finalidad o esencia no se pierde puesto que es la de probar un acto que sucedió o argumentar un acontecimiento pasado basándose en diversos medios, los cuáles se les denomina prueba.

2.1. Definición

En lo que respecta propiamente a la definición de lo que es prueba, en forma general son diversos los tratadistas tanto nacionales como extranjeros los cuáles abordan la temática de la prueba desde diferentes puntos de vista, según la evolución de la misma y la legislación legal vigente que se aplique de esta manera, el laboralista guatemalteco da diversas acepciones sobre la prueba estableciendo lo siguiente: “El término prueba tiene múltiples acepciones en el derecho, lo cual hace difícil encontrar un concepto unitario que comprenda todos sus significados. En efecto, se emplea el vocablo para designar los distintos medios o instrumentos de convicción, para señalar la acción de



probar o para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los elementos de convencimiento.”¹¹

Tal y como lo establece el laboralista guatemalteco antes citado, en cuanto a una definición de lo que es la prueba establece que la misma, por ser una de las primeras figuras jurídicas, en el ámbito del derecho, cuenta con muchas definiciones y posturas, por lo cual se considera muy difícil englobar una definición unilateral de lo que es la prueba, ya que son diversos los tratadistas que a través de la evolución de la prueba han elaborado una definición de la misma, por tal razón a continuación se establecerán las principales definiciones en cuanto a la prueba, en forma general así como la prueba aplicada al derecho procesal laboral guatemalteco.

En lo que respecta en forma general de la acepción de la prueba, es importante establecer lo relativo a su etimología para lo cual se indica lo siguiente: “Trae su etimología, según unos del adverbio probe, que significa honradamente, por consideración que obra con honradez el que prueba lo que pretende; o, según otros, de la palabra probandum, que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fe, según expresan varias leyes del derecho romano.”¹²

En términos generales al momento de establecer una definición se indica lo siguiente: “La acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. La prueba es, en todo caso, una experiencia, una

¹¹ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 118.

¹² De Pina Rafael y José Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil.** Pág. 163.



operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto.”¹³

Tal y como lo establece el tratadista en mención, en lo que respecta a una definición de la prueba indica que la prueba es una acción tomando como referencia desde el punto de vista de un verbo, donde su principal función o acción es la de probar con certeza alguna situación que haya ocurrido y que dentro de un cuestionamiento no quede claro el hecho ocurrido, entonces en base a la prueba se demuestra la veracidad de las diversas versiones que se puedan dar en cuanto a las circunstancias ocurridas.

Uno de los diccionarios jurídicos más completos en la actualidad en el ámbito del derecho, el cual al respecto de la prueba establece lo siguiente: “Conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquier que sea su índole, se encamina a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios, la presunción y especies, la confesión en juicio, la de informes, la instrumental, llamada también documental, instrumental, la testimonial, la pericia.”¹⁴

Como se puede observar el tratadista argentino Manuel Ossorio en su diccionario establece que la prueba en el ámbito legal, se aplica principalmente dentro del proceso,

¹³ Couture, Eduardo. **Op. Cit.** Pág. 215.

¹⁴ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 817.



puesto que las partes procesales buscan a su conveniencia crear una sinopsis de los hechos sucedidos y de los cuáles pretenden verificar lo sucedido, asimismo, en cuanto a la prueba establece una breve clasificación de las formas o medios en los que esta se puede presentar una de las principales características de la misma, es que sea cien por ciento legal y confiable para que el juzgador pueda tomarla en cuenta dentro del desarrollo del proceso en cuestión.

Adentrándose propiamente a una definición de lo que es prueba en materia laboral o de trabajo, principalmente en el sentido procesal se establece lo siguiente: “Tomada en un sentido procesal la prueba es, en consecuencia un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen del juicio.”¹⁵

El jurista guatemalteco en mención, toma como base la prueba desde el punto de vista procesal laboral, indicado que la prueba es sencillamente las proposiciones que las partes procesales le ofrecen al juez o tribunal competente en materia procesal de trabajo, acá la labor del juez de la valoración judicial de la prueba, dónde primordialmente debe de establecer si la prueba es legal o ilegal, partiendo de allí se podrá analizar la misma.

Al momento de que las partes procesales presenten ante el juez las pruebas pertinentes, éste se vuelve juzgador de la prueba tal y como lo establece el tratadista en mención al indicar lo siguiente: “Desde luego que la actividad del juez laboral no se

¹⁵ López Larrave, Mario. *Op. Cit.* Pág. 119.



reduce a la simple verificación de aseveraciones de las partes, tal como sucede en la justicia civil, si no que se acerca también a la actividad del juez penal, que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel del historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.”¹⁶

Como lo establece el tratadista en mención, es importante que el juez en materia procesal de trabajo, cuente con un amplio criterio a la hora de analizar las pruebas y medios de pruebas que le fueron presentados, puesto que en base a estos tendrá que reconstruir el conflicto en disputa y de esta manera dictaminar acorde a lo establecido en la ley.

Una de las definiciones de la prueba dentro del derecho procesal de trabajo, más acertadas dentro del medio jurídico guatemalteco establece lo siguiente: “La prueba constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que sirvan de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo referencia específicamente a los hechos contradictorios que son los que deben dilucidarse dentro del juicio.”¹⁷

Como se observa en cuanto a la definición del jurista guatemalteco antes mencionado, la prueba la ubica principalmente dentro del desarrollo del proceso, donde su principal

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 120.

¹⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo. Derecho procesal individual.** Pág. 140.



función es la de probar todos los hechos sobre este cuestionando dentro del juicio respectivo, con la finalidad de resolver cualquier tipo de controversia que se esté suscitando entre las partes procesales, todo esto le corresponde el juez.

2.2. Aspectos generales

Dentro de la investigación jurídica, es de suma importancia abordar el tema de la prueba, puesto a que al respecto ésta es parte fundamental de todo proceso, de esta manera se observa que la misma es abordada desde las diferentes ramas del derecho, principalmente en el ámbito procesal, un claro ejemplo es la prueba en el derecho procesal penal, en el derecho procesal civil y mercantil y el derecho de trabajo no es la excepción dentro de un juicio ordinario laboral ya que es de suma importancia la prueba, puesto que las partes la utilizan a su favor dentro del sistema probatorio laboral.

En lo que respecta a los aspectos generales de la prueba propiamente, la misma cuenta con diferentes acepciones y formas de concebirla, para tal efecto el tratadista Raúl Antonio Chicas Hernández establece lo siguiente:

“El termino, tiene múltiples acepciones en el derecho y así se encuentra que unos autores emplean la palabra prueba como sustantivo y se dice que es el instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo que se discute en el proceso; otros autores utilizan el vocablo como verbo, cuando afirman que es el medio idóneo para probar, demostrar, verificar o hacer patente la certeza de un hecho discutido en el juicio, hay autores que se refieren a la prueba cómo



actividad procesal, al decir que es la actividad desarrollada por las partes al suministrar los medios de prueba al juicio; y hay autores que toman la palabra atendiendo al estado de espíritu producido en el juzgador o sea, para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los elementos de convicción que las partes aportan al juicio.”¹⁸

Tal y como lo establece el tratadista en mención en cuanto a los aspectos generales de la prueba, indica que son diferentes los tratadistas tanto nacionales como extranjeros que abordan la temática de la prueba, en materia laboral, indicando que son diversos los puntos de vista de la acepción de la misma, puesto que algunos autores la miran desde el punto de vista sustantivo, otros la toman como verbo y otros prácticamente ya la adecuan a la actividad procesal misma que se lleva a cabo dentro de los diferentes procesos de derecho de trabajo, pero todos llegan a la misma conclusión, que la prueba es un medio que se utiliza por las partes procesales para llegar al esclarecimiento propiamente de la verdad, todo esto con el fin de probar los hechos ocurridos.

Asimismo, sigue manifestando el tratadista en mención sobre la acepciones de la prueba lo siguiente: “Sea cual sea la posición que se desee adoptar, la verdad es que son las partes quienes determinan sus proposiciones, que el juzgador por tener la obligación de ser imparcial, no puede creer prima facie las afirmaciones de las partes, de donde nace la necesidad de que sean los propios interesados (partes del juicio), quienes tienen que aportar los medios idóneos para llevar al ánimo del juzgador, el

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Op. Cit.* Pág. 222.



convencimiento de la verdad de sus respectivas proposiciones de hecho, de lo cual depende normalmente el cocimiento o rechazo de sus pretensiones.”¹⁹

Continuando con el análisis de la prueba del tratadista guatemalteco Raúl Antonio Chicas Hernández, se observa que el mismo indica que cualquiera que sea la postura que las partes procesales adopten de la prueba, en el sentido de sustantivo o verbo, su finalidad no cambiará puesto que es la de demostrarle al juzgador la comisión de un acto y demostrar su validez en base a pruebas, en cuanto a la presentación de prueba esta se dará por ambas partes durante el desarrollo del proceso cada una de éstas tratando de demostrar su punto de vista y lo que necesitan demostrar, todo este proceso se encuentra dirigido al juez, puesto que éste considera las pruebas y resolverá la problemática, acorde a la valoración que le dé a cada una de las pruebas presentadas y apegado a la legislación guatemalteca vigente en materia de trabajo.

Asimismo, es importante establecer que para el ordenamiento jurídico guatemalteco, a través del desarrollo histórico del derecho procesal de trabajo éste es relativamente nuevo, puesto que antes a los conflictos de trabajo se aplicaban las normativas del derecho procesal civil guatemalteco, especialmente lo contenido en el Código Procesal Civil y Mercantil, donde aun actualmente sirve de apoyo en los diversos procesos en el ámbito de trabajo.

De esta manera el jurista guatemalteco hace referencia de la prueba de la siguiente manera: “En el sentido de que los problemas de la prueba consisten en saber que es la

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 223.



prueba, que se prueba, quien prueba, qué valor tiene la prueba producida, así como poder visualizar los diferentes lados o perfiles que presenta su desarrollo, tales como el análisis de su contenido, su objeto, (abstracto, y conteo o tema (necesidad) de la prueba), y su valoración.²⁰

Tal y como lo establece el tratadista Couture, al respecto de la prueba es de suma importancia que el que presente la misma, cuente con el punto de vista de lo que realizará con la misma, como decir que es la prueba, una de las principales preguntas que se debe de hacer es qué se va a probar, puesto en base a esta se tratará de probar lo que se está indicando dentro del proceso, todo esto va de la mano con lo relativo a la valoración de la prueba, puesto que al momento de presentar la misma la parte debe de estar consciente y seguro de que la prueba que está presentando fue adquirida de forma legal, así como que el juez valora la misma acorde a su importancia, todo esto con el fin de no presentar pruebas sin fundamentos legales dentro del desarrollo del proceso.

Dentro de los aspectos generales que envuelven a la figura jurídica de la prueba es de suma importancia establecer también, cual fue el origen de la misma y como era su aplicación y evolución a lo largo de la historia de la misma. En lo que respecta propiamente a la historia de la prueba, está a través de las diversas culturas y la evolución de la misma establecía que dicha prueba era netamente de forma divina, (por obra de Dios), a través de la evolución personas altamente calificadas determinaban que tan convincente era una prueba para poder juzgar

²⁰ Álvarez Mancilla, Erick, Alfonso. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 207.



2.3. Objeto

Como toda rama del derecho y figura jurídica que se desprende de las mismas cuenta con una principal función o finalidad la cual también es conocida como objeto, en lo que respecta al objeto de la prueba se establece que acorde a lo establecido anteriormente, su objeto es la búsqueda del esclarecimiento de hechos sucedidos en base a pruebas, buscar por diferentes medios y formas legalmente establecidas la búsqueda de la verdad.

Dentro del objeto de la prueba el autor en mención indica lo siguiente:

“Puede decirse que la prueba tiene por objeto la demostración de la existencia de un hecho, pero también puede ser objeto de prueba la inexistencia de un hecho, como ocurre frecuentemente en las acciones meramente declarativas, cuando fundada en circunstancia se afirma la inexistencia de un derecho. Entre la omisión y la inexistencia de un hecho hay una diferencia fundamental, consistente en que la omisión se refiere a un hecho debido, mientras la inexistencia se refiere a un hecho como condición de un derecho. No es lo mismo la inejecución de una obligación contractual que la incapacidad para la celebración de un acto jurídico, en la demanda por cumplimiento de contrato, objeto de la prueba será la omisión de una prestación convenida, en tanto que en la demanda, por nulidad de testamento, objeto de la prueba será la demencia notoria del testador.”²¹

²¹ Alsina, Hugo. **Op. Cit.** Pág. 240.



Es claro, el tratadista antes en mención al establecer que la prueba su principal objeto es la de probar en base diferentes medios, formas y procedimientos la veracidad de un hecho o conflicto concebido. Como se ha venido estableciendo a lo largo del desarrollo del presente capítulo, es que la prueba busca la existencia de un hecho ocurrido, el tratadista en mención establece la contra parte dentro del objeto de la prueba, al indicar que la misma también puede corroborar que un hecho nunca sucedió de acá la inexistencia del mismo.

En lo que respecta propiamente al objeto de la prueba: “El tema del objeto de la prueba es el que trata de dar respuesta a la sugestiva, pregunta formulada por el procesalista uruguayo que se ha venido citando y que dice que es la prueba, que cosas se deben ser probadas la respuesta obligada es la siguiente: Se prueba los hechos. Por exclusión se rige que el derecho está fuera de prueba, ya que se presume su conocimiento. Sin embargo, la regla general de conocimiento del derecho tiene las siguiente excepciones: casos específicos de derecho consuetudinario, y el derecho extranjero que deben ser mostrados.”²²

Como se observa, el tratadista en mención basa el objeto de la prueba a la teoría del tratadista Couture, sobre las interrogantes de qué es la prueba, cual es el valor de la prueba, qué se va a probar, quién lo va a probar y cómo se va a probar, todas estas respuestas son relativamente puestas en práctica dentro del desarrollo del litigio, puesto que las partes procesales indicarán cuáles serán los medios de prueba a utilizar, el

²² López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 120.



porqué de la prueba y principalmente qué es lo que necesitan probar, todo esto en base a sus intereses en el proceso, queda a discreción del juzgador la admisión de la prueba, asimismo, también indica que el derecho no es un objeto de prueba, puesto que el mismo es un estudio jurídico que se ha desarrollado a través de la historia y tanto como su surgimiento como su aplicación ya ha sido probado.

En cuanto a los únicos derechos que se pueden utilizar o probar son el derecho consuetudinario, puesto que el mismo ha evolucionado y desarrollado conforme a la costumbre del hombre, por lo consiguiente es necesario probar su origen; en cuanto al derecho extranjero es importante establecer que no todos los ordenamientos jurídicos estatales son iguales, pueden llegar a ser muy similares pero cada Estado cuenta con diferentes necesidades jurídicas.

2.4. Admisión, pertinencia y carga de la prueba

En el juicio ordinario de trabajo, las partes procesales inmersas dentro del mismo presentan diferentes tipos de pruebas, en base a los medios de prueba, de acá la importancia de la admisión de la misma, todo esto recae sobre la potestad del juez competente, decidiendo si las pruebas fueron adquiridas de forma legal o ilegal, de acá se podrá establecer si la prueba es admitida o no.

El juez competente tiene la facultad dentro del juicio ordinario de trabajo de rechazar todos los medios de prueba, que él concierne que no cuentan con la finalidad de



demostrar la verdad dentro del desarrollo del litigio y que su fin primordial es el de desviar la atención del juzgador ante hechos totalmente ajenos al que se encuentra en cuestión.

La admisión o no de la prueba prácticamente radica en la decisión del juzgador, pues el mismo cuenta con la potestad para decidir sobre el diligenciamiento de la prueba dentro del juicio ordinario de trabajo, aun no se establecen ciertas directrices al momento de calificar la prueba tal y como lo indica el jurista guatemalteco en mención al establecer lo siguiente:

“Los tratadistas aún no se han puesto de acuerdo en cuanto a las facultades del juzgador para admitir o rechazar los medios de prueba ofrecidos y aportados por las partes, pues puede caerse en la delicada situación de prejuzgamiento, al emitir el juzgador en cierta manera una opinión anticipada y por el contrario también puede creer en el problema de que el limitar la facultad del juzgador de analizar la pertinencia o impertinencia del material probatorio en la etapa correspondiente, se aporte a las actuaciones una serie de pruebas que solo vendrían a dificultar la función del juez en el momento de dictar su sentencia, lo que también redundaría en perjuicio de la economía y celeridad del procedimiento.”²³

Como se observa dentro de la argumentación del jurista guatemalteco, al respecto de la admisión y pertinencia de la prueba indica que no existe actualmente un sistema que

²³ Chicas, Raúl. **Op. Cit.** Pág. 226.



regule las actuaciones del juez en cuanto a la admisibilidad de la prueba, puesto que en gran parte queda a criterio del juzgador la admisión de esta, misma que será base fundamental para que este dictamine en relación al proceso, en lo que respecta a la pertinencia de la prueba la cual debe de ser acorde a lo que se está tratando dentro del juicio, por lo que si no va enfocada a la solución del conflicto esta aturde la concepción del objeto de la prueba que realiza el juez competente.

De la misma manera el jurista guatemalteco al efectuar una división de lo que son pruebas admisibles y pruebas pertinentes establece lo siguiente:

1. "Pruebas admisibles: todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que están taxativamente determinados por la ley y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.
2. Pruebas pertinentes: todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes."²⁴

Cuando hace referencia propiamente de cada uno de las pruebas tanto admisibles como pertinentes, el tratadista en mención indica sobre las pruebas admisibles que, estas deben de ser medios idóneos, dando a entender que toda prueba para que sea admisible dentro del proceso debe de ser lógica y principalmente lógica al conflicto que se está desarrollando dentro del proceso, puesto que en base a dichas pruebas se pretende resolver el mismo; en cuanto a la pertinencia de las pruebas, deben ser

²⁴ **Ibíd.**



concretas pues su principal función es la de convencimiento del juzgador para que pueda resolver el conflicto dentro del proceso.

Aportando más sobre la admisibilidad y pertinencia de la prueba dentro del proceso el jurista guatemalteco hace mención al respecto manifestando lo siguiente:

“Al tratar el objeto de la prueba, tiene que llegarse forzosamente al problema de la potestad del órgano jurisdiccional para rechazar todos aquellos medios probatorios tendientes a demostrar la existencia de hechos ajenos al litigio. Se está pues, en el delicado problema de la pertinencia de la prueba, cuya solución todavía no ha encontrado uniformidad en la teoría procesal ni en las legislaciones. Y es que, al facultarse al magistrado para que rechace pruebas inconducentes y ajenas al debate antes de dictarse sentencia (es decir in limine Litis), puede en el prejuzgamiento, ya que discriminar sobre que pruebas van a dar como resultado la eficacia o ineficacia de las pretensiones, es en cierta manera emitir una opinión anticipada por magistrado.”²⁵

Tal y como lo establece el tratadista en mención, es importante que la prueba dentro del litigio sea de orden pertinente, puesto que si la misma no es pertinente lo único que hace es cambiar el enfoque del desarrollo del proceso, tendiendo a la confusión del juzgador y llevando el litigio por otro sentido tratando de desviar lo relativo a la búsqueda de la verdad.

²⁵ López Larrave, Mario. *Op. Cit.* Pág. 121



Adentrándose propiamente a la admisibilidad y pertinencia de la prueba en el aspecto legal guatemalteco, este se encuentra regulado en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la república de Guatemala donde regula lo siguiente:

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

Dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia, por lo cual el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior”. Para que la prueba pueda ser admisible dentro del proceso, la legislación guatemalteca en cuestión, establece ciertas etapas como tiempos para presentar la prueba si las partes procesales no presentan las mismas durante el tiempo establecido por el Código de Trabajo, estas serán rechazadas o inadmisibles, así mismo también establece que dichas pruebas deben de ser pertinentes o acordes propiamente al proceso en desarrollo.

Respecto a la carga de la prueba, en el juicio ordinario laboral, predomina el principio tradicional en materia de carga y apreciación de la prueba, sin embargo, en la práctica presenta serios problemas, particularmente en el derecho procesal individual, no así



colectivo y se encuentra regulada la inversión de la carga de la prueba en el Artículo 30 y 78 del Código de trabajo vigente en Guatemala.

2.5. Procedimiento probatorio en el juicio ordinario

Es importante establecer con respecto al procedimiento probatorio dentro del juicio ordinario de trabajo, en muchas ocasiones el procedimiento probatorio del proceso civil y el proceso laboral tiende a confundirse, puesto que un proceso es complementario del otro por lo consiguiente se hace mención de las diferencias que se dan entre ambos procesos.

El procedimiento probatorio en el campo procesal civil se encuentra bien definido como consecuencia de su propio formalismo, de esta manera se establece que la principal base del mismo es la siguiente:

1. El ofrecimiento de la prueba.
2. Petición de admisión y
3. Diligenciamiento.

Adentrándose propiamente al derecho procesal de trabajo guatemalteco, en lo que respecta al procedimiento probatorio dentro del proceso no sucede lo mismo que dentro del proceso civil, dado la sencillez y celeridad que le fijaron los legisladores, por lo cual, se establece que dentro del proceso probatorio de trabajo se encuentran los siguientes:

- 1) El ofrecimiento de la prueba y



2) El diligenciamiento.

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

En lo que respecta al ofrecimiento de prueba dentro del proceso probatorio de trabajo, cada una de las partes procesales establecen un momento adecuado para la presentación de sus pruebas y ésta se puede establecer de la siguiente manera: El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconveniente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

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

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



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

Todo lo relativo al procedimiento probatorio dentro del proceso de trabajo guatemalteco, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala donde en el capítulo séptimo establece lo relativo a las pruebas, y su utilización dentro del proceso de trabajo, todo esto regulado entre los Artículos 344 al 357 donde establece todo lo relativo a la prueba y su forma de presentar y diligenciar dentro del litigio.

Finalmente, se establece que es de suma importancia para la investigación jurídica abordar la temática de la prueba, la misma que es aplicada dentro de diferentes tipos de proceso en todas las ramas del derecho, para interés del presente capítulo se abordó la prueba desde el punto de vista del derecho procesal de trabajo, puesto que el procedimiento probatorio en dicho derecho cuenta con ciertas variaciones; asimismo, se estableció que el objeto o fin primordial de la prueba dentro de todo proceso es buscar la verdad de un hecho o conflicto ocurrido, por lo cual las partes inmersas dentro del proceso tendrán libertad probatoria, pudiendo establecer ellos las pruebas que crean pertinentes para sus intereses dentro del proceso, la admisibilidad de la prueba, así como la pertinencia de la mismas quedará a cargo del juzgador el cual decidirá si la misma puede ser de utilidad dentro del desarrollo del litigio.





CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral

Durante el desarrollo de la relación laboral, entre el patrono y el trabajador existen diversos conflictos laborales tanto de índole individual y colectivo, los cuales en muchas ocasiones se solucionan dentro de la propia relación laboral, en otros casos estos tienen que llevarse a instancia judicial, todo esto por interés de alguna de las partes, de acá la importancia del juicio ordinario laboral de trabajo, el cual su función principal es la resolución de conflictos por la vía judicial.

3.1. Definición

Es de suma importancia dentro de desarrollo de la investigación jurídica establecer una definición concreta de lo que es juicio ordinario de trabajo o proceso ordinario de trabajo para tal efecto a continuación se citaran diversos tratadistas expertos en la materia estableciendo sus diferentes puntos de vista al respecto.

Es importante antes de establecer una definición del juicio ordinario de trabajo o proceso ordinario de trabajo, indicar el significado etimológico de la palabra proceso para tal efecto se establece lo siguiente: “La palabra proceso aun cuando se deriva de *Processus*, raíz latina a su vez compuesta de pro, para adelante, y *caedere* caer, caminar, es una palabra de origen canónico.



De esta manera derivado de culto del latín *processus*, avance o progreso, usado ya en el lenguaje jurídico de la edad media en la acepción de proceso se trata de un postverbal de proceso, progresa o avanzar.”²⁶

Como se establece en la etimología de la palabra proceso esto da el significado que el mismo es un orden plenamente identificado para la realización del juicio de manera ordenada y concisa.

En lo que respeta propiamente de una definición de juicio ordinario de trabajo o proceso ordinario de trabajo, el tratadista establece lo siguiente: “Es un conjunto de actividades ordenadas por la ley, para el desenvolvimiento de las función jurisdiccional, asimismo, que es una relación jurídica que vincula los sujetos que intervienen en él, es un método dialéctico, porque investiga la verdad jurídica en un conflicto de intereses y es una institución, porque está regulado según leyes de una misma naturaleza.”²⁷

Es conciso el tratadista en cuestión, al establecer que el juicio ordinario laboral o proceso ordinario laboral son series de diversas actividades que se realizan dentro del desarrollo del mismo todo esto basado en leyes que establezcan la relación de los sujetos que intervienen dentro de dichos juicio.

Estableciendo propiamente el concepto de lo que es juicio ordinario de trabajo o proceso ordinario de trabajo, el tratadista establece al respecto lo siguiente: “La

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 232.

²⁷ **Derecho procesal civil**. Pág. 157.



actividad por medio la cual el Estado protege el orden jurídico privado, definiendo en cada caso el derecho de los particulares, o ejercita el derecho de castigar que le corresponde.”²⁸

El tratadista en mención establece que el encargado de impartir justicia es el Estado y el mismo, también tiene el derecho de castigar a quien no acata las diversas normas de derecho que ha elaborado para la búsqueda de una sociedad en plena armonía.

Otra de las definiciones enfocadas a lo que es proceso establece lo siguiente: “Es un conjunto de actos jurídicos que nacen como consecuencia del ejercicio de poderes y cumplimiento de deberes, que realizan un conjunto de personas que persiguen un fin determinado, mediante procedimientos establecidos en la ley.”²⁹

Tal y como se puede observar en la anterior definición, todo proceso o juicio se basa en el ordenamiento jurídico que establece el Estado en base a esto regula diversas leyes que regulen la actuación de las partes que se encuentran involucradas dentro de dicho proceso, y el fin primordial del mismo es buscar el bien común de las partes interesadas.

Al hacer referencia propiamente del juicio ordinario de trabajo el tratadista guatemalteco elabora la siguiente definición al respecto: “El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código es un típico proceso de cognición ya que tiende a declarar el derecho

²⁸ **Manual de derecho procesal civil.** Pág. 168.

²⁹ Dahiten Castillo, Johnny. **El proceso jurisdiccional.** Pág. 9.



previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que el juicio ordinario laboral se da preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. Si bien la gran mayoría los constituyen los primeros nombrados.³⁰

Dentro de la anterior definición de lo que es juicio ordinario de trabajo, el tratadista en mención establece que dicho juicio es netamente de carácter de cognición, esto quiere indicar que es un juicio de conocimiento y de derechos especialmente.

3.2. Aspectos generales

En lo que respecta a los aspectos generales del juicio oral es de suma importancia establecer por qué el surgimiento del mismo y el desarrollo a través de la evolución del derecho, de esta manera se establece que el juicio ordinario laboral nace por la diversidad de conflictos que se suscitaban entre el patrono y el trabajador a lo largo de la relación laboral.

De esta manera se indica, que cuando se hace referencia propiamente al juicio ordinario laboral o también conocido como proceso ordinario laboral, da a entender que es el procedimiento que se lleva a cabo dentro de la vía procesal en los juzgados correspondientes. De esta manera, se llega a la conclusión que cuando se indica que el juicio es de carácter ordinario, es por la observancia de todos los trámites y

³⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 87.



solemnidades, que se norman para que este pueda percatarse de los derechos de las partes dentro del proceso que se lleva a cabo.

Al hacer mención del juicio ordinario laboral establece lo siguiente al respecto: “El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de cadena y, los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados.”³¹

Tal y como lo establece el jurista en mención, son diversos los procedimientos a seguir dentro del juicio ordinario laboral, indicando que se caracteriza dicho juicio por llevar procesos de cadena y los procesos netamente declarativos, todo esto ante autoridades competentes.

Es de suma importancia establecer que los juicios ordinarios de trabajo se llevan a cabo, ante autoridad competente puesto que es necesario que una persona ajena a la problemática que se genera entre el trabajador y el patrono durante la relación de trabajo resuelva la misma, de allí la creación de los tribunales de trabajo propiamente en Guatemala, de esta es necesario hacer mención de los mismos ya que son la autoridad en materia de trabajo.

³¹ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 73.



Para el efecto en cuestión de tribunales de trabajo que rigen los diferentes procedimientos establecidos plenamente en la ley en lo que respecta a la resolución de conflictos, el tratadista establece lo siguiente: “Los tribunales de trabajo y prevención social observan una forma de organización en materia procesal individual del trabajo y otra distinta en materia procesal colectiva de trabajo. Al respecto conviene ver cada una de estas formas de organización, que son las siguientes:

Organización en materia individual de trabajo son:

1. Los Juzgados de Paz de Trabajo y Previsión Social.
2. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia.
3. Las Salas de la Corte de Apelaciones de trabajo y previsión social.

Organización en materia procesal colectiva del trabajo:

1. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia.
2. Los Tribunales de Conciliación.
3. Los Tribunales de Arbitraje.
4. Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.”³²

Como se puede observar dentro de la organización de los tribunales que se encargan de aplicar los diversos procedimientos dentro del juicio ordinario de trabajo o procedimiento ordinario de trabajo, se encuentran debidamente organizados, según el tipo de conflicto que se genere pudiendo ser este de índole de derecho individual de

³² Franco López, Cesar Landelino. **Op. Cit.** Pág. 21.



trabajo o de derecho colectivo de trabajo, se crean diferentes tribunales para la aplicación de las leyes pertinentes, puesto que ambos tipos de derechos su procedimiento es diferente al igual que su aplicación.

Ya quedo claramente establecido donde se llevan a cabo los juicios ordinarios de trabajo o proceso ordinario de trabajo, pues existen diversos tribunales en la materia encargados de impartir justicia acorde a lo que establece la ley, dichos tribunales se encuentran integrados por jueces expertos en la materia y los cuales tienen que resolver el conflicto en materia de trabajo que se ha suscitado y por el cual se ha llegado a instancias judiciales, de esta manera el jurista guatemalteco Mario López Larrave establece que, el juicio ordinario de trabajo se encuentra regido en base a principios como toda rama del derecho en general, asimismo, que actualmente aún existe algún tipo de duda puesto que dicho juicio en materia laboral antes se regía en base a la diversa legislación civil guatemalteca, por lo consiguiente establece:

“El proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos.”³³

Establece el jurista en cuestión la diferencia entre el juicio ordinario de trabajo y civil, se diferencia desde la aplicación de los principios que informan el procedimiento cuando se realiza el proceso ordinario de trabajo, al momento de ver la fundamentación legal de dichos juicios varían desde diversos puntos de vista, todo esto en busca de una mejor

³³ López Larrave, Mario. *Op. Cit.* Pág. 74.



aplicación de justicia en materia de trabajo propiamente en lo que respecta a tribunales de trabajo no importando su designación si son de carácter individual o colectivo.

3.3. Aspecto histórico

En lo que respecta al origen del juicio ordinario laboral o proceso ordinario laboral se indica que, al igual que las diversas ramas del derecho ha evolucionado constantemente a través de los diversos ordenamientos jurídicos, que lo han adoptado como un procedimiento para la resolución de conflictos todo esto enfocado propiamente al ámbito del derecho proceso de trabajo, donde se encuentran diversos principios que rigen la actuación de las partes dentro de la ejecución del juicio ordinario de trabajo.

Asimismo, su evolución conlleva mejoras dentro del proceso de desarrollo del juicio ordinario laboral, puesto que en base a las experiencias vividas en la evolución de dicho juicio se ha buscado perfeccionar la aplicación y desarrollo del juicio, está regido y basado en el ordenamiento legal, ya que su base fundamental son las leyes que lo establecen.

Para tal efecto del origen de lo que son los juicios ordinarios en materia laboral y los tribunales que aplican las diversas normativas en el desarrollo del juicio en sí, el establece lo siguiente: “El desarrollo del derecho de trabajo y de los tribunales correspondientes tiene una larga historia de luchas y conflictos, especialmente en Inglaterra dejando de lado algunas jurisdiccionales municipales u ordinarias el



antecedente inmediato (del procedimiento ordinario laboral), se remonta a la visita que hiciera Napoleón Bonaparte, en 1805, a la ciudad de Lyon, cuyos comerciantes solicitaron al corso, la creación de consejos de hombres prudentes para resolver las diferencias entre ellos y sus empleados.”³⁴

En lo que respecta propiamente al origen del juicio ordinario laboral o proceso ordinario laboral tal y como se puede observar en la reseña histórica del tratadista Enrique Falcón, se establece que la inducción de dicho juicio se dio en Francia, donde el principal detonante de la creación de los mimos, fueron los diversos conflictos que se generaban entre el patrono y el trabajador dentro de la relación laboral a la que se encuentran sujetos los mismos, de esta manera es necesario establecer personas con la capacidad para la resolución de conflictos, y estas deben de ser totalmente ajenas a la relación que se da entre empleado y trabajador para que esto no influya dentro de la decisión que se toma al final del procedimiento, en el cual se busca resolver la problemática que se ha generado entre ambas partes interesadas.

Conforme fue evolucionando el derecho propiamente en Guatemala, se fueron implementando diversidad de leyes, códigos, reglamentos de índole legal para la elaboración de un sistema jurídico compacto, durante todo este proceso se establece la creación de un procedimiento para la resolución de conflictos en materia laboral por lo cual se establece lo siguiente: “En Guatemala hasta antes de 1947, los asuntos laborales se ventilaban por procedimiento civil. Es a partir de la emisión del Código de

³⁴ Enrique Falcón. **Derecho procesal: civil, comercial, concursal, laboral y administrativo.** Pág. 168



Trabajo guatemalteco, en 1947, que se crea un procedimiento para conocer de las pretensiones derivadas de la relación laboral, que es el que rige hoy en día.”³⁵

Tal y como lo establece el jurista nacional antes en mención en lo que respecta a la implementación de un procedimiento netamente laboral, que sirva para la resolución de conflictos que se devengan de la relación de trabajo, este se dio con la práctica del Código de Trabajo guatemalteco, puesto que antes de poner en funcionamiento dicho código la resolución de conflictos de índole laboral se basaba en el Código Civil guatemalteco.

3.4. Naturaleza jurídica

Es importante dentro de la investigación jurídica establecer la naturaleza jurídica del juicio ordinario de trabajo, de esta manera el jurista guatemalteco establece que: “Determinar la naturaleza jurídica de un instituto jurídico, es decir encuadrarlo como especie de un género, tiene por objeto que en presencia de una laguna legal, pueda recurrirse a los principios generales del genero del cual forma parte, si se dice que es una relación jurídica pues esta genera derecho y obligaciones etcétera.”³⁶

Según el tratadista en mención, toda rama del derecho cuenta con una naturaleza jurídica que establece el porqué del mismo en caso propiamente del ámbito procesal de trabajo y el juicio ordinario de trabajo, si este no cuenta con una naturaleza jurídica

³⁵ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal de trabajo**. Pág. 104.

³⁶ *Ibíd.*



propia, esta se basa en los principios generales del género en este caso se basaría en los principios procesales que se aplican en el desarrollo del derecho procesal de trabajo guatemalteco y a la diversa legislación que le compete.

3.5. Características

Como toda rama del derecho el juicio ordinario de trabajo como un instrumento que utiliza el derecho procesal de trabajo, para la resolución de los diversos conflictos que se generan en materia de trabajo derivados de la relación laboral entre el patrono y el trabajador, o también los diversos campos que cubre el trabajo, el derecho de trabajo tanto individual como colectivo.

Al momento de establecer las características o caracteres con los que cuenta el juicio ordinario de trabajo, el tratadista establece lo siguiente:

“Es un proceso en que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio produciendo pruebas por si, o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en los actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti-formalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que



cualquier otro juicio en mantener la buena fe y la lealtad de los litigantes y todo ello, saturando de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.”³⁷

Según el tratadista en mención al momento de establecer los caracteres del juicio ordinario de trabajo establece que este es rápido, sencillo, barato y anti formalista, que aunque muchas veces en la práctica ya propiamente del juicio en sí, muchas ocasiones el mismo se vuelve tardado por la aglomeración en los diferentes tribunales en materia de trabajo.

En base a los caracteres que establece el tratadista en mención, se pueden sacar una serie de características orientadas propiamente a lo que es el juicio ordinario de trabajo estableciendo las mismas de la siguiente manera:

1. Una de las principales características basadas al juicio ordinario de trabajo es que, se basa propiamente al principio dispositivo y donde el mismo se encuentra atenuado, puesto que el juez tiene diversidad de facultades al momento de la dirección del juicio ordinario de trabajo y él mismo impulsa las actuaciones de las partes, teniendo un contacto pleno con las pruebas presentadas.
2. Al establecer otra de las características del juicio ordinario de trabajo según lo establece el tratadista Chicas Hernández, dicho juicio es plenamente oral, basado en la oralidad de los juicios ordinarios.

³⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 88.



3. Uno de los principales fines que busca el juicio ordinario de trabajo, es el de mantener la buena fe entre las partes que se encuentran inmersas en el mismo, acá como acelerar la tramitación del juicio en general.

Finalmente, se establece que el juicio ordinario de trabajo, es uno de los procesos más importantes dentro del derecho procesal de trabajo, puesto que su principal función es la de resolución de conflictos en las relaciones entre patrono y trabajador, todo lo relativo a el juicio ordinario de trabajo y el procedimiento en el que se lleva a cabo el mismo, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, como principal cuerpo legal en materia de trabajo y procesal de trabajo, asimismo, es importante también hacer referencia que en cuestiones de procesal de trabajo, el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107 del jefe de Gobierno, Enrique Peralta Azúrdia, complementa las disposiciones en cuanto al juicio ordinario que contempla el Código de Trabajo.





CAPÍTULO IV

4. Valoración judicial de la tacha de testigos en el juicio ordinario laboral

Dentro del desarrollo del juicio ordinario laboral, las partes presentan las pruebas, con la finalidad de establecer la veracidad del conflicto entre el patrono y trabajador y quien está manifestando la verdad, por lo cual el juez competente debe de valorar los medios de prueba presentados por las partes y determinar si estos son admitidos o no, entre dichos medios de prueba se encuentra la declaración de testigos, donde el juez debe hacer mucho énfasis en determinar los intereses que tenga el testigo con alguna de las partes, así podrá admitir o tachar la declaración del testigo.

4.1. Aspectos generales de la declaración de testigos

En lo que respecta a la actuación de los testigos dentro del juicio ordinario de trabajo, se encuentran reguladas dentro del Código de Trabajo, donde establece todo lo relativo a los testigos como medio probatorio, y la forma en que estos son incluidos dentro del juicio en particular.

Asimismo, dentro de la declaración de testigos a nivel general, se establece que la misma es uno de los medios de prueba más antiguos que conoce la humanidad, puesto que siempre que sucede un hecho, circunstancia, acto o conflicto, existe un tercero que presencia los hechos ya sea de manera directa e indirecta, pudiendo atestiguar sobre



cómo sucedieron los hechos, de esta manera se indica que a través de la historia dicha declaración ha evolucionado constantemente.

De la misma manera, como se indica que la declaración de testigos es uno de los medios de prueba más antiguos dentro de las diversas civilizaciones de la humanidad, también es importante establecer, que el mismo en muchas ocasiones no es cien por ciento confiable, puesto que padece de muchos vicios dentro del proceso, ya que los testigos son presentados actualmente por las partes.

Esto quiere decir que las mismas no presentarán un testigo que perjudique sus pretensiones dentro del desarrollo del juicio ordinario de trabajo, desde la antigüedad existían personas ajenas al conflicto las cuales daban su opinión del mismo, en cuanto a las declaraciones de los testigos estas eran escuchadas y tomadas en cuenta por la persona que buscaba resolver dicho conflicto, en las civilizaciones antiguas, este tipo de problemas la mayoría de veces eran escuchados por los reyes o personas muy apegadas a él, dictaminando su punto de vista a favor del que se pensaba tenía la razón, y como consecuencia de esto las partes tenían que respetar lo decidido por la máxima autoridad.

Actualmente este papel lo desempeñan los jueces en materia de trabajo y prevención social, el cual su principal objetivo es la resolución de conflicto en el campo del derecho de trabajo, tomando en cuenta que uno de los principales medios de prueba dentro de dicho proceso es la de la declaración de testigos, en cuanto a la misma se establece



que esta se efectúa de forma judicial, puesto que todo acto se lleva a cabo dentro del proceso, el cual es netamente de carácter judicial.

Adentrándose propiamente a la definición de lo que son testigos, dentro del proceso de trabajo en particular, para efectos del presente capítulo se considera importante antes brindar una definición de lo que es declaración, esta es la principal actividad de un testigo, para tal efecto se establece lo siguiente:

“Manifestación que hace una persona para explicar, a otra persona u otras, hechos que le afectan o que le son conocidos, sobre los cuales es interrogado. Jurídicamente tiene un doble significado. Por una parte, la decisión que adopta un juez, por lo general mediante sentencia. Proclamando o estableciendo determinadas circunstancias de hecho o derecho, como la declaración de incapacidad, la declaración de herederos, aun cuando es más corriente llamar declaratoria a tales resoluciones judiciales. Por otra parte, significa la manifestación que en un procedimiento judicial, cualquiera sea su índole hacen las partes o terceros (testigos y peritos) para aclarar hechos que les son conocidos, o que se supone le sean conocidos, y acerca de los cuales son interrogados, a fin de tratar de conocer la verdad sobre las cuestiones debatidas.

Cuando la declaración es de las partes en materia civil o laboral, se llama confesión en el juicio, en materia penal la declaración que presta el reo, en calidad de tal, se llama indagatorio.”³⁸

³⁸ Ossorio Manuel. *Op. Cit.* Pág. 276.



En lo que respecta a la definición del tratadista en mención, aborda la temática de la declaración desde diversos puntos de vista, puesto establece una definición de lo que es la declaración en términos generales, indicando que esta es el relato de una persona para manifestarle a terceros sobre un tema que esta maneje o sepa, señalando los por menores, aplicando la definición propiamente al ámbito jurídico.

Asimismo, se indica que existen dos tipos de declaraciones, la primera declaración es el dictamen que un juez emite propiamente como resolución de un conflicto en el área procesal de trabajo, la segunda postura del tratadista asevera propiamente a la declaración de un testigo dentro del proceso, donde este manifiesta que fue testigo de un acto o conflicto del cual puede asegurar los hechos sucedidos, donde el juez puede establecer si dicha versión es real o irreal y de esta manera hacer admisible el testimonio.

Siguiendo con las definiciones de lo que es declaración expone lo siguiente: "Acción o efecto de declarar, manifestación, comunicación, explicación de lo ignorado, oculto o dudoso. Publicación, manifestación del propósito, animo o ideas."³⁹

El tratadista Cabanellas es más directo al momento de manifestarse en lo que respecta a la declaración únicamente indicando, que la misma es la acción de declarar sobre un hecho desconocido, aplicado propiamente al juicio ordinario de trabajo guatemalteco, los testigos su principal función es la de informar al juzgador sobre los hechos ocurridos

³⁹ Cabanellas Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 582.



dentro del conflicto de trabajo, acá el testimonio se lo rinden al juez, los testigos son presentados por ambas partes dentro del desarrollo del proceso quedando a discreción del juez la admisibilidad del mismo.

Asimismo, también es de suma importancia establecer que la declaración dentro del proceso de trabajo guatemalteco, es más bien conocida como confesión judicial por lo consiguiente se establece de la siguiente manera una definición de lo que es confesión judicial: “La actividad procesal, por la que una parte bajo juramento, contesta las preguntas (posiciones), que le formula la otra o el juez, relativas a hechos personales de aquella, con el fin de conseguir certeza sobre los hechos controvertidos.”⁴⁰

Como lo establece el tratadista guatemalteco al respecto de la confesión judicial la cual se aplica en los procesos de trabajo en Guatemala, hace referencia que el testigo es sometido a un cuestionamiento por la parte procesal contraria, así como, por el juez, el cual analizará su confesión sobre el conflicto que haya presenciado.

Uno de los principales tratadistas guatemaltecos en materia procesal de trabajo señala al respecto de la figura jurídica de testigo lo siguiente: “Es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos, y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.”⁴¹

⁴⁰ Chacón Corado, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción.** Pág. 57.

⁴¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Pág. 220



En conclusión, abordando las diferentes temáticas de lo que es el testigo tanto de autores nacionales como extranjeros, se indica que el testigo es la persona que presencia un hecho, acto, circunstancia, conflicto, del cual puede dar fe ya sea de forma informativa, o para lo que respecta al presente estudio de forma judicial, asimismo, este puede brindar su testimonio, ya sea de forma oral que es la que se aplica principalmente al juicio ordinario de trabajo, también de forma escrita o en el lenguaje conocido como el de señas o signos, siempre y cuando exista un perito que pueda dar legalidad a lo que está este manifestando.

4.2. Aspectos doctrinales de la tacha de testigos

Como parte medular de la investigación jurídica, se abordará la tacha de testigos desde el punto de vista doctrinario y legal, es de suma importancia establecer todos los aspectos relacionados a la tacha de testigos dentro del juicio ordinario de trabajo, puesto que en muchas ocasiones los testigos no son idóneos, o no cumplen con todos los requerimientos establecidos por la ley, para poder participar en el desarrollo de dicho juicio, según lo establece el Código de Trabajo, asimismo, es importante abordar la tacha de testigos desde el aspecto doctrinario, para tal efecto se establecerán los aspectos generales siguientes.

Antes de abordar propiamente una definición de lo que es tacha de testigos en el medio doctrinario es importante establecer propiamente el significado de la palabra tacha, para lo cual el tratadista argentino establece lo siguiente: "Falta, defecto. Nota desfavorable.



Motivo legal para rechazar la declaración de un testigo. Por la presunta parcialidad favorable u hostil que originan las relaciones o circunstancias entre el declarante y una de las partes.⁴²

El tratadista antes en mención, establece propiamente sobre la tacha que es una falta o defecto, desde el punto de vista jurídico, dicha palabra se encuentra íntimamente vinculada con los testigos dentro de los distintos ordenamientos jurídicos. El tratadista antes citado relaciona la palabra tacha y la tacha de testigos dentro de su diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, donde al entablar una definición propiamente de tacha de testigos indica lo siguiente:

“Impugnación que hace un litigante sobre las condiciones personales o las declaraciones de un testigo, a efectos de anular o de disminuir su valor probatorio, ya sea por falta de idoneidad, ya sea por tener intereses en el litigio a favor de la otra parte o por su relación de parentesco o amistad con ella o bien enemistad con la parte que formula la tacha. También es motivo de la tacha la relación de dependencia alguna de litigantes, así como la circunstancia de ser acreedor o deudor de alguno de ellos. El valor de las declaraciones y de las tachas será apreciado por el juez al dictar sentencia de conformidad con las reglas de la sana critica razonada.”⁴³

En cuanto a la tacha de testigos, según el tratadista en mención, se presentan dos maneras, ya sea por la valoración judicial que le da el juez al testimonio, declaración o

⁴² Ossorio Manuel. *Op. Cit.* Pág. 956.

⁴³ *Ibid*



confesión judicial, basándose en la sana crítica y las relaciones que tenga alguna de las partes procesales con el testigo, esto derivará en una declaración con vicios de intereses; asimismo, otra de las formas en que se da la tacha de testigos según lo establece el tratadista, es en base a las impugnaciones que una de las partes presente, probando y fundamentando por qué se debe tachar al testigo, la tacha principalmente la función es la de desvirtuar el testimonio del testigo.

Además, los aspectos doctrinarios que comprenden a la tacha de personas dentro del juicio ordinario de trabajo propiamente se establece que: "Tacha, alude a una imperfección, a un defecto. Por tanto, hacer valer tachas en contra del testimonio rendido por uno o varios testigos en señalar las imperfecciones que demeritan las declaraciones del o los testigos de la parte contraria. El objetivo de las tachas que se formulen, es indicar al juzgador las deficiencias de la prueba testimonial rendida por la parte contraria para que ésta no perjudique los intereses de la parte que formula tales tachas."⁴⁴

El tratadista en mención, respecto propiamente a la tacha de personas establece que la misma es un defecto o una imperfección con la que cuenta una persona que es citada para declarar dentro de un proceso de trabajo, por lo tanto, los impedimentos no lo facultan para poder dar sus declaraciones y por ende que el juez les de valor probatorio a las mismas.

⁴⁴ Arellano García, Carlos. **Derecho procesal civil**. Pág. 383.



Asimismo, también existen tratadistas expertos en la materia del derecho procesal de trabajo, que establecen que propiamente la tacha de testigos es una estrategia de ataque para que estos no puedan brindar su declaración sobre los hechos ocurridos, por tal razón establecen lo siguiente: “La tacha de testigos es una impugnación inmediata o directa, que consiste en atacar al testigo como tal, desarrollando en torno a su declaración una verdadera prueba secundaria o de segundo grado, mediante la cual se trata de rechazar el dicho del testigo presentado por la otra parte contraria.”⁴⁵

El tratadista mexicano antes en mención, indica propiamente que la tacha de testigos que se ejecuta dentro del juicio ordinario de trabajo, no es más que impugnaciones a la persona que brinda su declaración, dicha declaración puede ser impugnada ya sea por la contraparte que lo que busca es que se desvirtúe la declaración brindada, otra parte que se pueda dar la tacha de testigos es que por razonamientos y valoración de la prueba por parte del juzgador establezca que no es pertinente la misma.

Finalmente, se indica que la tacha de testigos, desde el punto de vista doctrinario es la anulación de la participación del testigo dentro del desarrollo del juicio ordinario de trabajo, con esto el juez no dará valor probatorio a la confesión judicial o declaración que este ha realizado, puesto que no se puede tomar como base para fundamentar la problemática por la cual se llegó hasta estas instancias judiciales.

⁴⁵ De Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág.468.



4.3. Aspectos prácticos de la tacha de testigos

Cuando se hace referencia a los aspectos prácticos de la tacha de testigos dentro de los procesos de trabajo en Guatemala, especialmente en el juicio ordinario de trabajo, se establece que dichos aspectos son basados en el Código de Trabajo guatemalteco, donde establece todo lo relativo propiamente a los testigos, así como la declaración de los mismos, y la forma en que estos son incluidos dentro del juicio en cuestión.

Para el efecto, la proposición de testigos dentro del desarrollo del juicio ordinario de trabajo el código en cuestión, establece el número de testigos que se pueden presentar de la siguiente manera: “Artículo 347. Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.”

El Código de Trabajo guatemalteco, es claro al indicar que cada una de las partes procesales inmersas en el juicio ordinario de trabajo, puede presentar un total de hasta cuatro testigos por el hecho que deseen probar, ya que el conflicto que se genera dentro de las partes puede constar de diversidad de sucesos, los cuales puede ser probados por diferentes testigos, de esta manera le permiten esta cantidad de testigos por lo que pretenden establecer y por ende indicar su veracidad.

Asimismo, se establece que los testigos pueden ser presentados por dos formas dentro del juicio ordinario de trabajo, la primera, por solicitud de las partes, pues estas proponen testigos para que puedan manifestarse sobre los hechos ocurridos; asimismo,



la segunda forma es por llamamiento judicial el cual el juez solicita tal y como se establece en el Artículo 348 del Código de Trabajo guatemalteco, al indicar lo siguiente:

“Artículo 348. Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional.”

Como lo establece el Código de Trabajo, todos los habitantes de la República de Guatemala, se encuentran obligados a prestar declaración, si es solicitado por la vía judicial, puesto que en muchas ocasiones, existen terceras personas, ajenas al conflicto que su declaración ayudaría a resolver el mismo con más facilidad, pero por temor a represalias de diferentes índoles, prefieren no asistir a declarar, entonces el juez por medio de un llamamiento judicial, obliga a dicha persona a presentarse a rendir su declaración, aunque en muchas ocasiones las mismas no asisten pues las sanciones que le son impuestas a estas persona por no presentarse, no son nada significativas, así mismo indica que las citaciones quedarán a cargo de la Policía Nacional Civil de Guatemala.

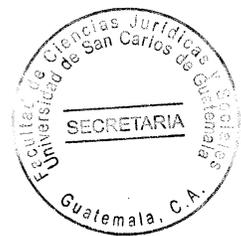
La mayoría de testigos que dan sus declaraciones dentro del desarrollo del juicio ordinario de trabajo, cuando son presentados por la parte trabajadora, se da a que son empleados de la misma empresa, compañeros de trabajo, entonces en muchas



ocasiones el patrono no deja que estos vayan a declarar, entonces el Código de Trabajo obliga a los patronos a los permisos, para las diligencias judiciales todo esto de la siguiente manera: "Artículo 350. Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este Artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto."

El patrono queda sujeto a disposición judicial, en cuanto a los permisos de los trabajadores que rendirán su declaración, propiamente dentro del juicio ordinario de trabajo, el trabajador no perderá ninguna de las prestaciones laborales por ausentarse de sus actividades, por motivos de declaración, el patrono se encuentra obligado a pagarle el día, como que hubieran sido una jornada efectiva de trabajo, si el patrono no acata la orden judicial, será sancionado con una multa económica, la cual fijará el juzgador.

Para todo el trámite de la declaración de testigos, dentro del juicio ordinario de trabajo, es necesario que todas las partes procesales incluyendo los testigos se identifiquen plenamente ante el juez competente de tal manera el Código de Trabajo establece lo siguiente:



4.4. Valoración judicial de la tacha de testigos

En términos generales, la declaración de testigos, debe de entenderse como el testimonio que presenta una persona, que no siendo parte del proceso y careciendo de interés en el juicio, se presenta y da a conocer los hechos que ha percibido por sus propios sentidos, y que tal conocimiento lo ha adquirido fuera del proceso.

Básicamente el testigo debe de tener capacidad, ser tercero ajeno al juicio, declarar sobre hechos ya sea por haber participado en ellos o por haberlos presenciado y oído.

De allí que lo característico de la prueba testimonial, es la imparcialidad, la personalidad y que es circunstancial.

La prueba de testigos, tiene características bastante diferenciadas y por ende se considera durante la tramitación del juicio ordinario laboral que existe testigo judicial, el que declara del órgano jurisdiccional competente, empresarial, la persona que labora en el mismo lugar en que prestan sus servicios las partes del proceso y extra empresarial es la persona que declara sin embargo, presunción de los hechos, pero que no labora en la empresa de las partes en el proceso.

Además, existe, en el ámbito procesal, la denominada valoración de la prueba que también se conoce como apreciación de la prueba, se entiende cómo sentido central la aprobación de la fuerza probatoria, es decir, establecer el grado de eficacia que el juez



concede a los elementos de convicción. En cuanto a los sistemas de valoración probatoria, es una gran responsabilidad para el juez, sin embargo, el esclarecimiento de la verdad también es producto del ser humano y debido a ello se ha tenido la necesidad de orientar la actuación del juez a una libre apreciación de la prueba, mediante principios generales, apoyándose en la normativa vigente de las cuales no puede separarse de su actuación y de la emisión de resoluciones.

En materia de trabajo, existen dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba, denominado sistema legal o de la prueba tasada, y el sistema de la libre convicción. Sin embargo, a través del desarrollo del derecho también ha generado la creación o consideración de un sistema mixto o ecléctico, es decir la combinación de los dos sistemas antes mencionados para resolver en un caso concreto.

Respecto al sistema de apreciación rogatoria de la prueba legal o tasada, es la ley a través del legislador quien orienta al juez en forma anticipada sobre, qué valor probatorio deberá darle a los medios de convicción presentados, en consecuencia son diversos los autores que se han pronunciado al respecto, entre los cuales se encuentra el jurista Nájera Farfán quien expone:

“El legislador razona antes que el juez y le da su racionamiento servido como imposición legal para que el juez se limite a comprobar, en el caso, si las pruebas rendidas contienen los recargos que el legislador ha impuesto como suficientes, para tener por acreditados los hechos y en realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo



que la ley quiere, es que el juez no la aprecie, sino que simplemente de por probado el hecho, sin en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el juez su criterio o saber, si no que el criterio o saber del legislador.”⁴⁶

El análisis antes expuesto, determina la importancia de la prueba legal o tasada por el autor en mención, donde establece la importancia del legislador y la interpretación judicial, donde el juez debe de limitar su actuación, a comprobar las pruebas rendidas, y de esta manera emitir resoluciones judiciales conforme a derecho.

Respecto al sistema de la libre convicción, el juzgador no tiene ninguna regla que genere alguna prueba para seguir, si no que el juzgador establece la verdad procesal, sin ninguna valoración predeterminada, para lo cual debe de entender a las circunstancias de cada caso en particular, debiendo tomar la prueba incorporada al juicio y otras que adquiera por conocimiento personal.

También es importante señalar que, el sistema de la libre convicción también se le llama de persuasión racional, en cuanto a la libre convicción es considerado un modo de razonamiento que no se fundamenta en hechos probados pero si puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez.

⁴⁶ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Pág. 446.
63



4.5. Procedimiento de impugnación de la declaración testimonial

Es importante indicar que Código de Trabajo guatemalteco, establece lo concerniente a la tacha de testigos y como está dentro del juicio ordinario de trabajo, todo esto se encuentra regulado en el Artículo 351 donde establece lo siguiente:

“La tacha de testigos no interrumpirá el trámite de juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate, y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causa de la tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones, que en principio corresponden a aquél. Se consideran cargos de confianza aquéllos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”



Según lo establecido en el código de trabajo, respecto a la tacha de testigos aborda diversos puntos de vista de la misma y el procedimiento que esta lleva a cabo propiamente dentro del juicio ordinario de trabajo, para tal efecto se analiza que según el código en cuestión, la tacha de testigos es la impugnación que hace un litigante sobre las condiciones personales o a las declaraciones de un testigo a efecto de anular o disminuir el valor probatorio de las mismas.

Antes de adentrarse propiamente al procedimiento de impugnación de la tacha de testigos dentro del juicio ordinario de trabajo, es importante establecer una definición de lo que son las impugnaciones: “Objeción, refutación, contradicción. Se refiere tanto a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión ante los tribunales, como a las resoluciones judiciales que sean firmes y contra las cuales cabe algún recurso.”⁴⁷

Es claro el tratadista antes en mención, en cuanto a que una impugnación es una objeción o contradicción que se da durante el desarrollo del proceso, donde las partes no se encuentran plenamente de acuerdo con las resoluciones judiciales emitidas por el juez competente.

Propiamente en lo que respecta al procedimiento de impugnación de tacha de testigos dentro del derecho procesal de trabajo, y para ser específico dentro del juicio ordinario de trabajo, este se encuentra regulado dentro del código de trabajo, donde

⁴⁷ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 496.



adecuadamente establece lo relativo al recurso de nulidad como procedimiento de impugnación, dentro del Artículo 365, en lo que respecta a los párrafos segundo y tercero donde establecen lo siguiente:

“Podrá interponerse el Recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación de los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.”

Como lo establece el código de trabajo guatemalteco en cuanto al procedimiento de impugnación de la tacha de testigos, el mismo se basará principalmente en el recurso de nulidad, el cual su principal función es la de interponerse a los diversos actos y procedimientos que se realicen dentro del desarrollo del juicio ordinario de trabajo, y que son contrarios a lo establecido en la ley laboral guatemalteca.

Asimismo, la legislación de trabajo en cuestión indica cuales son los pasos a seguir o el procedimiento para poder interponer dicho recurso que su principal función es la de



dejar sin validez la declaración o confesión judicial realizada por el testigo, de esta manera el testigo prácticamente queda fuera de dicho proceso y se tacha su declaración.

En cuanto al lugar o ante quien se interpone dicho recurso de nulidad, es importante establecer que el mismo procedimiento se interpondrá ante el tribunal competente, que se encuentre conociendo sobre el conflicto de trabajo, el tribunal en cuestión se encargará de darle trámite inmediato, todo lo relativo a la tacha de los testigos dentro del proceso quedará a estricta responsabilidad del juzgador, ya que debe de analizar dicho recurso, así como la declaración o confesión judicial del testigo y basándose en los diversos medios de valoración de la prueba, para establecer si la misma es pertinente para el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, o no, de lo contrario tachara a dicho testigo y todo lo relativo a sus declaraciones.

El aporte del estudio jurídico, es de suma importancia para el derecho de trabajo y derecho procesal de trabajo, puesto que lo relativo a la valoración judicial de la tacha de testigos prácticamente se da en el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, en el cual el juez debe de dar una valoración judicial a los testimonios que presenten los testigos dentro del desarrollo de dicho juicio, de esta manera el juez determinará en base a los medios de valoración de la prueba si el testimonio presentado, puede ser tomado en cuenta para la resolución del conflicto o si este testimonio debe de ser tachado o no tomado en cuenta.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El estudio efectuado en el ámbito del derecho de trabajo, tuvo como finalidad analizar desde el punto de vista doctrinario y jurídico la valoración judicial de la tacha de testigos durante la tramitación del juicio ordinario y establecer cuáles son los criterios y argumentaciones para proponer a trabajadores que ejerzan cargos de confianza o dirección como testigos a favor de un patrono e incluso compañeros de trabajo, cuando se ha planteado un conflicto ante un juez privativo de trabajo y previsión social, para el efecto, el problema central es la admisión, diligenciamiento y no valoración de la declaración testimonial debido a que el planteamiento de la tacha de testigos tiende a declarar ineficaz dicho testimonio, precisamente, por tener relación directa entre quien declara a favor del patrono y el cargo que ejerce en una empresa determinada.

Por consiguiente, el problema debe resolverse mediante una reforma al Artículo 351 del código de trabajo guatemalteco, a través del Congreso de la República y específicamente deberán analizar y regular la prohibición de declaración testimonial en el trámite en el juicio ordinario de trabajo de trabajadores que ejercen cargos de dirección, representación o confianza en la empresa, para que los sujetos de la relación laboral en conflicto puedan dilucidar, exponer y aclarar mediante los medios de prueba permitidos sus argumentos, porque de esta manera el trabajador de confianza o que ejerce cargos de representación conozca que tiene limitación de intervenir en un juicio ordinario de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico de derecho procesal civil y comercial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar Doc., 1962.
- ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Ville. 2008.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos. **Derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa. 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1977.
- CHACÓN CORADO, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**. Guatemala: Ed. Vile. 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria. 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Orión. 2009.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamento de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1969.
- CUENCA, Humberto. **Derecho procesal civil**. Caracas, Venezuela: Ed. Universidad Central de Venezuela. 1998.



DAHITEN CASTILLO, Johnny. **El proceso jurisdiccional**. Guatemala: Publicación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1977.

DE BUEN, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa. 1978.

DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. **Instituciones de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa. 2007.

ECHANDIA, Davis. **Nociones generales de derecho civil**. Buenos Aires: Ed. Universidad. 1984.

FALCÓN, Enrique. **Derecho procesal: civil, comercial, concursal, laboral y administrativo**. Santa Fe, Argentina: Ed. Rubinzal Culzoni. 2003.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo. Derecho procesal individual**. Guatemala: Ed. Fénix. 2005.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria. 2003.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. IUS. 2006.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 2000.

PODETTI, Ramiro. **Derecho procesal civil, comercial y laboral, tratado del proceso laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar. 1955



PRIETO CASTRO, Leonardo. **Manual de derecho procesal civil.** Madrid: S.e. 1961.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** 4a. ed.; España: Ed. Tecnos. 1977.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1947.

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

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