

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

**ESTUDIO JURÍDICO DOCTRINARIO DEL JUICIO ORDINARIO
LABORAL Y LA NECESIDAD DE ORDENAR EL EMBARGO DE
DEPÓSITOS MONETARIOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por
FRANCISCO RAFAEL GARCÍA OLIVEROS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto 2006.

ÍNDICE

	(i)	Pág.
Introducción		
CAPÍTULO I		
1. El derecho de trabajo	1	
1.1. Concepto	1	
1.2. Naturaleza jurídica	3	
1.3. Concepción privativa del derecho de trabajo	3	
1.4. Concepción publicista del derecho del trabajo	4	
1.5. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo	4	
1.6. Concepción social del derecho del trabajo	4	
1.7. Fuentes tradicionales del derecho laboral	5	
1.7.1. Fuentes reales	5	
1.7.2. Fuentes formales	5	
1.7.3. Fuentes históricas	5	
1.7.4. Las fuentes específicas del derecho laboral	6	
1.7.5. Fines	6	
CAPÍTULO II		
2. El derecho procesal de trabajo	7	
2.1. Primera corriente	7	
2.2. Segunda corriente	8	
2.3. Tercera corriente	8	
2.4. Contenido	10	
2.8. Autonomía	10	
2.9. Elementos que caracterizan la		

	Pág.
autonomía del derecho procesal laboral	10
2.7. Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco	11
2.7.1. Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno	11
2.7.2. Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa	12
2.7.3. Autonomía didáctica	12
2.10. Definición	13
2.11. Principios procesales	14
2.11.1. Principio protector o tutelar de los trabajadores	14
2.11.2. Principio de economía procesal	15
2.11.3. Principio de intermediación	16
2.11.4. Principio de concentración	17
2.11.5. Principio de preclusión	18
2.11.6. Principio de impulso procesal de oficio	18
2.11.7. Principio de publicidad	19
2.11.8. Principio de oralidad	19
2.11.9. Principio de sencillez	20
2.11.10. Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica	20
2.11.11. Principio de adquisición de los medios de prueba	21
2.11.12. Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas	21
2.11.13. Principio de probidad o de lealtad	21
2.12. Los sujetos procesales	22

	Pág.
2.10.1. Definición de parte	23
2.10.2. Trabajador	24
2.10.3. Patrono	24
2.10.4. Coalición	25
2.10.5. Sindicato	26
2.10.6. La inspección general de trabajo	27

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario laboral	29
3.1. Naturaleza	29
3.2. Características	29
3.3. Definición	30
3.4. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral	31
3.4.1. La demanda	31
3.4.2. La rebeldía	34
3.4.3. Las excepciones	38
3.4.4. La contestación de la demanda	41
3.4.5. La reconvención	44
3.4.6. La conciliación	45
3.4.7. La prueba	46
3.4.8. De los medios de prueba en particular	55
3.4.9. Del auto para mejor fallar	72
3.4.10. La sentencia	73
3.4.11. Los recursos	76

CAPÍTULO IV

4.	Las medidas precautorias	81
4.1.	Definición	81
4.2.	Clases de medidas precautorias o cautelares	83
4.2.1.	Embargo	83
4.2.2.	Arraigo	84
4.3.	Fines	84

CAPÍTULO V

5.	La necesidad de ordenar el embargo de depósitos monetarios	87
5.1.	Forma de solicitar la medida	88
5.2.	Forma de tramitar la medida de embargo de depósitos	89
5.3.	Regulación legal	90
	CONCLUSIONES	91
	RECOMENDACIONES	93
	BIBLIOGRAFÍA	95

INTRODUCCIÓN

La base principal de la presente investigación es el análisis jurídico doctrinario del juicio ordinario laboral y la medida cautelar o precautoria para ordenar el embargo de cuentas bancarias cuando lo solicita la parte actora, cuando el patrono ha incumplido con el pago de prestaciones laborales al trabajador, siendo esta medida de protección al mismo.

El planteamiento de que el juicio ordinario laboral tenga un asidero consistente en medidas de coerción para obligar al patrono a pagar las prestaciones que debe a sus empleados, teniendo una relación de protección, pues al ser embargadas cuentas bancarias, obligaría al patrono a velar por el pago de las prestaciones a sus empleados. Además es necesario aclarar que el embargo no cubriría la totalidad de la cuenta sino únicamente la cantidad reclamada más el diez por ciento para costas, por lo que en la misma relación se estaría protegiendo los fondos del patrono para no llegar a una quiebra y permitirle que siga haciendo sus transacciones normales.

En muchos casos se saturan los tribunales de trabajo, por no existir una medida verdadera de coerción para que el patrono haga efectiva su obligación, por tal motivo se pretende que todo profesional del derecho, así como jueces reconozcan que sobre ellos se encuentra la protección del todo trabajador ya que como veremos mas adelante existen varios principios rectores de protección al trabajador en necesario que su interpretación sea de manera idónea, es decir, como lo preceptuado en la Ley del Organismo Judicial.

El trabajo comprende cinco capítulos de los cuales los primeros cuatro son recopilaciones de doctrina y ley, en cuanto al derecho del trabajo, procesal del trabajo, medidas precautorias y juicio ordinario laboral, que es donde se aplican las medidas antes referidas, finalizando éste, con el tema central de la tesis, realizando un análisis del porque se debe ordenar el embargo de las cuentas bancarias.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Concepto

Antes de iniciar el estudio de una disciplina, se hace necesario tener claro el concepto sobre lo cual se trabajará, es por ello que daremos algunas definiciones expresadas por algunos autores derecho laboral, definiéndola de la siguiente forma: El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de presentación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, señalamos lo que comprende, derecho al trabajo: garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado; derecho en el trabajo: reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad; derecho del trabajo: salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo; derecho después del trabajo: previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales; derecho colectivo del trabajo: sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.

Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los temas incluidos en uno de los grupos hubiesen tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al derecho laboral o si es una disciplina autónoma.

Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.¹ Este autor, sin desconocer los vínculos existentes entre el derecho del trabajo y la previsión social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social. De las definiciones anteriores se puede concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones de trabajo, por lo consiguiente proporciono mi definición siendo esta: conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen en la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos. Agregándole que debe guardar armonía con los principios que lo inspiran.

¹ Krotoschin, Ernesto, **Tratado practico de derecho del trabajo**, pág. 8.

1.2. Naturaleza jurídica

Los estudiosos del derecho, antes de analizar las instituciones materiales, etc., proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. El derecho es una ciencia eminentemente humanística, en la cual se afirma que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia, no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes.

Se manifiesta que la diferenciación no aplicaba una separación y que la distinción romana entre el *jus cogens* y el *jus dispositivum* se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos.

Esta separación no aparece en la edad media, es hasta el siglo XIX que surge el individualismo liberal, que se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí que empezaremos por analizar las teorías que tradicionalmente se conocen.

1.3. Concepción privativa del derecho de trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones

de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

1.4. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

1.5. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.6. Concepción social del derecho del trabajo

Al Derecho del Trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.7. Fuentes tradicionales del derecho laboral

1.7.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

1.7.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según los juslaboralistas consideran en un aspecto más estricto, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (este último que no aplica a nuestro derecho laboral).

1.7.3. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.7.4. Las fuentes específicas del derecho laboral

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- La constitución Política de la República.
- Los convenios y tratados internacionales o regionales.
- Código de Trabajo.
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

1.7.5. Fines

Que para la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de nuestra época, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronto y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación laboral.

CAPÍTULO II

2. El derecho procesal de trabajo

Se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

2.1. Primera corriente

Derecho procesal obrero. El tratadista Jesús Catorena, le llamo: derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico.²

2.2. Segunda corriente

Derecho procesal social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; ésta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombargo.

2.3. Tercera corriente

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires.

2.4. Contenido

² Citado por Chicas Hernández, **Introducción al derecho procesal del trabajo**; pág. 38.

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal del trabajo, deduciéndolo de la definición elaborada por el maestro Mario López Larrave, que dice: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.³ El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en la misma se determina como objeto y por lo tanto, el contenido del derecho procesal del trabajo no sólo los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

- Los principios y doctrinas que informan al Derecho Procesal del Trabajo.
- Sus instituciones propias.
- Sus normas instrumentales.
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse.
- La organización de la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social.
- La organización de los órganos administrativos laborales.
- La regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

2.13. Autonomía

³ **Ibid**, pág. 40.

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es “unitaria”⁴ dice el tratadista Luigi de Litala, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Por lo cual es una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios.

La mayoría de autores, estima que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular.

2.14. Elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral

De lo expuesto anteriormente podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
- Institutos propios o con características muy peculiares.

⁴ **Ibid.**

- Método propio para el conocimiento de la verdad.

2.15. Autonomía del derecho procesal laboral guatemalteco

Podría pensarse que el hecho de encontrarse en un mismo cuerpo normativo (Código de Trabajo) las leyes sustantivas y adjetivas laborales, significa que la materia objeto de nuestro estudio no es una rama autónoma pero para desvanecer definitivamente tal duda debemos recordar lo expresado por los autores chilenos, Alfredo Gaete Berrios y Hugo Pereira Anabalón, cuando sostienen que el carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aún cuando están contenidas en el Código de Trabajo material “si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”.⁵

2.15.1. Autonomía doctrinaria o sea desde su aspecto interno

Es una rama extensa que ha ameritado un estudio conveniente y particular; recordar su contenido, principios e instituciones propias, contiene doctrina homogénea, dominando el concepto común y distante del concepto general informativo de otras disciplinas; y posee un método propio, pues como veremos en el transcurso del curso, tiene procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

2.15.2. Autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa

⁵ *Ibid*, pág. 42.

Desde su aspecto externo la autonomía legislativa, tiene su origen constitucional, pues fue en la Constitución de 1945 donde se le dio su nacimiento (aspectos que han sido reiterados en las Constituciones de 1965 y 1985) se desarrolla en el Código de Trabajo y Leyes Laborales emitidas posteriormente (considerando V y VI; Artículos 1º. 274-275-276-278-283 del Código de Trabajo vigente) el aspecto jurisdiccional se establece al crearse una judicatura privativa, un derecho procesal autónomo, Jueces especializados; y que tiene autonomía administrativa se configura con la creación de órganos administrativos específicos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con sus diferentes dependencias.

2.15.3. Autonomía didáctica

Atendiendo al empuje que la doctrina le dio al Derecho Procesal del Trabajo, en la mayoría de países; a la jurisprudencia que se estaba creando en nuestro medio como consecuencia de la promulgación del Código de Trabajo y los conflictos que se suscitaban en el campo laboral, así como la necesidad de actualizar nuestra casa de estudios en cuanto a las materias que impartía, la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, durante el decanato del Lic. Mario López Larrave, instituyó en su pensum de estudios la materia de Derecho Procesal del Trabajo, a partir del mes de febrero de 1972.

2.16. Definición

Determinada la autonomía y contenido del Derecho Procesal del Trabajo, así como los principios directrices que lo informan es pertinente tratar el tema de su definición, tema difícil de desarrollar por cuanto son pocos los tratadistas que se han aventurado a definir la materia indicada y en la mayoría de las veces en sus definiciones se dedican a la determinación de los órganos jurisdiccionales y finalidades, sin cubrir verdaderamente la totalidad de campo que cubre el Derecho Procesal del Trabajo, motivo por el cual me inclino a que tomemos como la definición más completa la del recordado maestro Mario López Larrave, que indica: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principio, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso”.⁶ El jurista Landelíno Franco López indica que “El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.⁷ Para el autor Alberto Trueba Urbina define el derecho procesal laboral como: El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales.⁸

Estoy de acuerdo con el concepto anterior, sin embargo, creemos inapropiado el termino obrero, consideró más apropiado el termino trabajador, pues el obrero en la actualidad se va tecnificando cada día más, por otro lado si se aceptare el término obrero como lo han enunciado

⁶ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 44.

⁷ Franco López, César Landelíno, **Manual de derecho procesal del trabajo**. pág. 12.

⁸ Citado por López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 43.

otros autores, necesariamente lo vincularía con el concepto equívoco de derecho obrero, el cual consideró que no va de acuerdo con el carácter dinámico del derecho del trabajo. De las definiciones anteriores puedo concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones de trabajo, y a éste lo definen como un hecho social, sin embargo no toman en cuenta un factor muy importante como lo es la justicia social y otros principios que analizaré en su oportunidad.

2.17. Principios procesales

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas, porque vela por la economía. Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del código de trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

2.17.1. Principio protector o tutelar de los trabajadores

Es el cual el juzgador puede equiparar en una situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de 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 ofrecidas por las partes. En el

Código de trabajo se manifiesta el principio tutelar expresamente en el considerando V al preceptuar que “todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional...”. También en el artículo 17, al preceptuar que “para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”, se manifiesta expresamente el principio tutelar.

2.17.2. Principio de economía procesal

Es en el cual se pretende evitar a lo máximo los gastos que ocasiona un proceso. Se encuentra en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio acortando los términos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación, administración de justicia gratuita, exoneración de papel sellado y timbre, dispensas de gastos judiciales, como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de letrado, etc.

Asimismo lo este principio se encuentra regulados en diversos artículos, de los cuales citamos: 321 y 327 del código de trabajo.

2.17.3. Principio de inmediación

Consiste en que el juez esté en contacto directo y personal con las partes durante la substanciación del procedimiento. Tal el caso de la recepción de las pruebas, al extremo que aquellos medios probatorios que se incorporan al proceso sin su intervención carecen de validez probatoria, de conformidad con el primer párrafo del artículo 344 del código de trabajo, que establece: Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. El tratadista Carnelutti con su característica y amena prosa explica este principio así: Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamiento, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el conocidísimo principio de la inmediación.⁹

Nuestro ordenamiento procesal de trabajo lo acepta en forma definida al preceptuar el artículo 321 que el procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y que consecuentemente es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba.

Además de este precepto que reconoce la inmediación en forma general, el principio se manifiesta en el artículo 322 y en algunos otros que se refieren a los medios de prueba en particular. La única y obligada limitación al principio de encuentra en el artículo 349 del código de trabajo, que se refiere a la delegación

⁹ *Ibid*, pág. 26.

que puede hacer el juez de trabajo a otros jueces de la judicatura privativa y aún a jueces del orden común, para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial por medio de los exhortos y despachos.

2.17.4. Principio de concentración

Es aquel en cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia. La concentración procesal significa, que todas las acciones, excepciones e incidentes que se susciten con motivo de la aplicación de la norma, se planteen en un solo acto y se resuelvan en el laudo juntamente con lo principal. Nuestra legislación laboral contempla dicho principio al facultar a las partes a que en la primera audiencia que se señala para la comparecencia de las partes a juicio oral, éstas pueden contestar la demanda, interponer excepciones perentorias, promover reconvencción, contestar las excepciones perentorias y la reconvencción, recibir los medios de prueba ofrecidos por las partes. Este principio se encuentra regulado en los artículos 335, 340, 343, 346, 353 del código de trabajo.

2.17.5. Principio de preclusión

Es el que esta representado por el hecho que el procedimiento esta estructurado en varias etapas o estadios, las que se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos

procesales ya extinguidos y consumados. Con el inicio de la fase de contestación de la demanda y el actor ya no puede ampliar o modificar la misma; iniciada la fase obligatoria de la conciliación, el demandado ya no puede ampliar o modificar la contestación de la demanda y así sucesivamente. La definición que el tratadista Eduardo J. Couture proporciona es: El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.¹⁰

2.17.6. Principio de impulso procesal de oficio

Este principio se encuentra preceptuado en el código de trabajo en el artículo 321 primer párrafo el cual indica: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales, lo que significa que es obligación del juez velar porque el trámite del juicio no se paralice, no siendo por lo tanto necesaria la prestación de solicitud de parte interesada, y a su vez, implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad.

2.17.7. Principio de publicidad

¹⁰ **Ibid**, pág. 33.

Consiste en el derecho que tiene las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral. Artículo 63 de la ley del organismo judicial.

2.17.8. Principio de oralidad

La oralidad no constituye directriz ni fuente de orientación o estimativa procesal, por lo que no debe considerarse a la oralidad como un principio, sino que es una forma de sustanciarse el procedimiento. Cuando en él predomina la palabra escrita como medio de actuación, se dice que el proceso es escrito. Y cuando predomina la palabra hablada, se dice que el proceso es oral. Y digo predominio de uno u otro, porque no existe ningún proceso exclusivamente escrito ni exclusivamente oral. En lo referente al procedimiento ordinario laboral, no obstante que el artículo 321 del código de trabajo establece que el mismo debe ser oral, en la realidad vemos que dicha norma no se cumple, pues el procedimiento ordinario laboral en su mayoría se tramita en forma escrita.

2.17.9. Principio de sencillez

Es el cual, en el que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho. Al contrario de lo que piensan otros tratadistas de esta materia del principio de formalidad, aún reconociendo que no hay

proceso sin formas, éstas en el campo laboral debe reducirse al *mínimum* estricto, a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio, debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformado a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común asequibles a cualquier persona normal, de cualesquiera condición que sea. Y siendo que dicho principio se encuentra en indicado en el considerando V del Código de Trabajo, es necesario acotarlo.

2.17.10. Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica

Es aquel en cuya virtud el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquellas, toda vez que al juez de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes, sino la verdad material o histórica, independientemente de la mayor o menor eficacia con que se realice la asesoría en cuanto a ofrecimiento, producción y fiscalización de las pruebas.

2.17.11. Principio de adquisición de los medios de prueba

Consiste en que los medios de prueba diligenciados o producidos por una de las partes, no lo benefician únicamente a ella, porque se convierten en pruebas del proceso y no de las partes, por lo que pueden eventualmente favorecer a la contraparte o a los demás litigantes. El último párrafo del artículo

177 del código procesal civil y mercantil, que puede ser aplicado supletoriamente al procedimiento ordinario laboral preceptúa: El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra.

2.17.12. Principio de la flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas

Es el que otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso de la prueba probando y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de valoración.

2.17.13. Principio de probidad o de lealtad

Principio que consiste en la obligación que tienen las partes y sus abogados asesores de litigar de buena fé en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, por lo que debe dejarse al juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer al contrario por hambre o agotamiento.

2.18. Los sujetos procesales

La determinación clara y precisa de parte es importante, por los efectos que produce, ya que, el proceso supone la existencia, no la presencia efectiva, por lo menos de dos sujetos, uno que demanda y otro

que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables. Para el tratadista Devis Echandía los sujetos procesales: Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados.¹¹

2.18.1. Definición de parte

El tratadista Mario López Larrave preceptúa: Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una

¹¹ Citado por Franco López, **Ob. Cit**; pág. 60.

pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.¹²

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.¹³

Tomando en consideración las definiciones es el caso de proporcionar mi definición de parte en el proceso laboral, la cual es la siguiente: Son los sujetos activos o demandantes, sujetos pasivos o demandados y terceros, que guardan relación en el proceso laboral, y que persiguen una pretensión de carácter jurídico o carácter económico y social, ante los juzgados de trabajo.

2.18.2. Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva: para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de

¹² Citado por Chicas Hernández. **Ob. Cit;** pág. 107.

¹³ **Ob. Cit;** pág. 107.

trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.¹⁴

Conforme a nuestra legislación laboral según el artículo 3: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. De acuerdo a la definición anterior y regulación legal la definición que proporciono al presente trabajo es: Es toda persona que guarda una relación de trabajo con otra llamada patrono, que nace a la vida jurídica en forma verbal o escrita por medio del contrato de trabajo.

2.18.3. Patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Se define al patrono como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. Dentro del derecho laboral existen otras definiciones con la siguiente: Persona física (aunque el concepto

¹⁴ Citado por Ferrari, Francisco, **Derecho de trabajo**; pág. 12.

también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.¹⁵ Conforme a nuestra legislación laboral según el artículo 2: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Por lo consiguiente defino como patrono: Las personas civilmente capaces y personas jurídicas, que mantienen una relación con otras llamadas trabajadores, por medio del contrato individual de trabajo, siendo estos remunerados con un salario.

2.18.4. Coalición

Confederación, liga, unión, representa, pues, una expresión similar a asociación y, como ella, contiene diversas acepciones de importante alcance jurídico.¹⁶

La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Cuando se reconoció este derecho, se hizo posible la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva. El derecho de coalición se creó como derecho en Inglaterra, en 1824; en Francia en 1864.

2.18.5. Sindicato

¹⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 731.

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romanas tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

Nuestro código de trabajo en su artículo 206 los define así: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes....

Asimismo por mi parte defino al sindicato como: un grupo de personas asociadas permanentemente de trabajadores o patronos, que velan la protección y mejoramiento, así como de los intereses de dichas asociaciones.

2.10.6. La inspección general de trabajo

¹⁶ **Ibid**, pág. 185.

Debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el instituto guatemalteco de seguridad social, regulados en el artículo 274 del código de trabajo, el cual indica: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho ministerio y el instituto guatemalteco de seguridad social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la

discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como el proceso normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

3.1. Naturaleza

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

3.2. Características

- Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo.
- Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica.
- Es un procedimiento limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en

mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

- En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

3.3. Definición

La palabra proceso en nuestra imaginación la asociamos a dos ideas: una, la idea de un hecho indeterminado y la otra, a la idea de tiempo, imaginándose entonces un fenómeno que no se agota en el instante que se produce, sino que se manifiesta con características de permanencia.

Podría decirse que el proceso es un hecho de realización sucesiva, que empieza a manifestarse pero que no se produce en toda su magnitud, sino después de que se suceden un sin número de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso, y así encontramos una infinidad de procesos, pero para el objeto de la presente tesis, no nos debe interesar todos los tipos de procesos sino uno en particular, un proceso que se encuentre localizado dentro del campo de la elaboración humana, racional y consciente, es decir un proceso determinado o institucionalizado con fines propios dentro del mundo jurídico.

3.4.Regulación legal del procedimiento ordinario laboral

3.4.1. La demanda

➤ **Concepto**

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

➤ **Modalidades de la demanda**

En nuestro código de trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (artículos 333 y 322 del código de trabajo).
- Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (art. 330 del código de trabajo).
- Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (art. 85-332 del código de trabajo).

➤ **Requisitos esenciales y secundarios de la demanda**

Estos requisitos están contenidos en el artículo 332 del código de trabajo:

- **Toda demanda debe contener**

- ✓ Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- ✓ Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- ✓ Relación de los hechos en que se funda la petición.
- ✓ Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- ✓ Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en

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

- ✓ Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos.
- ✓ Lugar y fecha.
- ✓ Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento

o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

- **Las medidas cautelares**

En el mismo artículo 332 del código de trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

- **Modificación de la demanda**

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda. La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del artículo 338 del código de trabajo que reza: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos

aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este código." Así como en el artículo 110 del código procesal civil y mercantil, también regula lo que es la ampliación de la demanda.

3.4.2. La rebeldía

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. Dice Ossorio: "...se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciera dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio..."¹⁷ Es verdad que el término rebeldía

significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

➤ Naturaleza de la rebeldía

¹⁷ Ob. Cit; pág. 836

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio. Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

➤ **Rebeldía y ficta confessio**

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o

derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada

se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

➤ **Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral**

- No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde.
- Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables.
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde.
- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba.
- Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva.
- Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere

sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos.

- Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado.
- Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

➤ **Justificación de incomparecencias**

El código de trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: artículo 336. 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... nueva audiencia... Si persiste la causa de la excusa... designar un mandatario....

3.4.3. Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

- Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

- Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente.

- Excepciones mixtas: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

- **Clases de excepciones que caben en el procedimiento ordinario laboral**

El código de trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los artículos 312, 342, 343 y 344.

Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al código procesal civil y mercantil. En el código de trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, "con reservas", se acude a la enumeración contenida en el artículo 116 del código procesal civil y mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 342 del código de trabajo: «Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia...». Con respecto a éstas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite

y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el código procesal civil y mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el código de trabajo no se puede aplicar supletoriamente el código procesal civil y mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o

de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron....

➤ **Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza**

- Las excepciones dilatorias: De conformidad con el artículo 342 del código de trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes: a) Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve; b) Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable; c) Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución.
- Las excepciones perentorias: Estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvención, dentro de la propia audiencia o dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.

- Excepciones privilegiadas o mixtas: Se planteas después de constada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

3.4.4. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

➤ Modalidades de la contestación de la demanda

- En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia.
- En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional.
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa.

➤ El allanamiento en el procedimiento ordinario laboral

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con la pretensión del actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Al analizar el artículo 340 del código de trabajo, encontramos que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

➤ **Requisitos de la contestación de la demanda**

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el artículo 339 del código de trabajo, de manera que el demandado deberá

consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 323 del código de trabajo. Si la demanda se contesta

verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

➤ **Oportunidad para contestar la demanda**

El artículo 338 del código de trabajo, establece: Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia". La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

3.4.5. La reconvenición

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvenición a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que

conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

➤ **Requisitos de la reconvención**

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 339 del código de trabajo, lo establecido en los artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvención, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

➤ **Oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvención**

La reconvención debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvención.

La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez.

La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

3.4.6. La conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una formula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

➤ Concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus

diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

3.4.7. La prueba

Probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

➤ Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de

sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al 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.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el código de trabajo (344) indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

➤ **Carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral**

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de

mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.

En el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

Pero cabe advertir que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco se presentan serios problemas de carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo (derecho procesal individual) no existiendo en cambio en los conflictos colectivos de carácter económico y social (derecho procesal colectivo), ni en el procedimiento de faltas laborales (derecho punitivo o disciplinario del trabajo).

El problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: En Guatemala se habla responsablemente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el artículo 78 del código y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia.

Cabe agregar, en relación a lo anterior, de que existe el criterio de que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y niega el despido y sostiene que tampoco hay

abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto 1441 (la de no servir para aportar prueba, sólo para aclarar situaciones dudosas, cosa que no acontecía en el Decreto 330; primer código de trabajo). El caso se complica cuando la defensa de la parte empleadora no trata de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

➤ **La valoración de la prueba: sistema de la prueba legal o tasada, de la apreciación de la prueba en conciencia**

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y, b) que el material que se suministra como prueba, también lo suministra

el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labore dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) El sistema legal o de la prueba tasada; y, b) El sistema de libre convicción. Sin embargo en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el mixto o ecléctico, o sea aquel en que participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

- Sistema de prueba legal o tasada: Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias. En contra: 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 si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador. A favor: La verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo

posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso.

- Sistema de libre convicción: En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.
- Sistema de la apreciación de la prueba mixto: En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. (En Guatemala se utiliza este sistema).
- Sistema de la sana crítica o de la sana razón: La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la

inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

- Sistema de valoración en conciencia: En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.
- Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco: Nuestra legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, el jurista Mario López Larrave, partiendo de lo establecido en el artículo 361 del código de trabajo que reza: Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del código de enjuiciamiento civil y mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio;¹⁸ llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo en la

parte considerativa de la sentencia, obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De acuerdo con la norma ya citada, puedo concluir que en nuestro código de trabajo tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia. Lo anterior se puede deducir de lo siguiente: De acuerdo con el artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

- Los documentos públicos y auténticos: conforme a lo establecido en el artículo 186 del código procesal civil y mercantil, produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de reargüirlos de nulidad o falsedad"; es decir que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada, y el juez tiene que admitirlos como tales.
- La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal de conformidad con lo establecido por el artículo 139 del código procesal civil y mercantil que establece: La confesión prestada legalmente produce plena prueba.
- Los hechos que personalmente compruebe el juez, sobre esta valoración el Lic. López Larrave criticaba la terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar

¹⁸ Ob. Cit; pág. 114.

personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial (inspección ocular diríamos nosotros), el cual de acuerdo con lo establecido en el artículo 127 del código procesal civil y mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: Los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

- Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos, según el art. 361 referido se apreciarán en conciencia.
- Las presunciones legales y humanas, las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasada (que el patrono no presente el contrato); en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.

3.4.8. De los medios de prueba en particular

➤ Confesión judicial

La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el

convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

- **Elementos de la confesión judicial**

La capacidad del confesante: que tenga 18 años, si es menor de dieciocho y mayor de 14, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articulante,

no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el art. 132 del código procesal civil y mercantil.

El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea valida debe prestarse en forma voluntaria.

- **Oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial**

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

Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.

- **Modalidades de la confesión judicial**

Las posiciones en cuanto a la forma de dirigir las o formularlas debe hacerse en forma oral; pero también se puede hacer escrita, con la intermediación del juez.

- **Requisitos de la confesión judicial**

El código de trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que debe llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el artículo 133 del código procesal civil y mercantil.

- **Efectos**

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

Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. (artículo 354 código de trabajo).

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. (artículo 358 código de trabajo).

- **Declaración de testigos**

Testigo 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.

- **Capacidad para ser testigo**

Conforme al artículo 31 del código de trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad.

- **Clases de testigos**

✓ Testigo judicial: es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente.

✓ Testigo empresarial: es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso.

✓ Testigo extra - empresarial: es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presenció, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

- **Testimonios y sus modalidades**

Testimonio es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

En nuestro medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba y además se violenta la inmediación procesal.

Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos. El código de trabajo en el artículo 348 establece: 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 se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el artículo 350 prescribe que: Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La trasgresión 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.

- **Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial**

En el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación a los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el procedimiento ordinario civil.

El artículo 332 del código de trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) "enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere..." o sea que es en

la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: "ofrezco la declaración de testigos", en razón de que el código de trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación a la prueba de testigos,

se debe indicar los nombres y apellidos, de los que se ofrece.

- **Número de testigos que se pueden ofrecer**

El artículo 347 del código de trabajo preceptúa: Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer....

- **Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos**

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé (art.439) que cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera del lugar donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de

la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el código de trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al código procesal civil y mercantil, con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la

demanda, tampoco se suspende la diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.

- **Medio de fiscalización de la prueba de testigos**

El medio idóneo que tiene las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, son las repreguntas, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas o interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba.

- **Las tachas de los testigos**

El código de trabajo en su artículo 351 establece que: La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimento que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

Pero el mismo artículo 351 prescribe "no es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

- **Dictamen de expertos**

Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad etc.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del juez, y que según nuestra legislación el juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

- **Reconocimiento judicial**

En el código de trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconcomiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la

percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: el 332, 357 y 361.

- **Documentos**

A los documentos se le identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente documentos, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado. El documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.

✓ **Clasificación de documentos**

Conforme al código de trabajo, los documentos se clasifican en: a) Documentos auténticos; que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos; b) Documentos públicos; los autorizados por Notario con las formalidades de ley; c) Documentos privados; los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

✓ **Regulación en el código de trabajo**

La prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero si tutela al trabajador en algunos de sus artículos: 1) Artículo 30 La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y se a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador; 2) Artículo 39 El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo (dirección general de trabajo) directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores

a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme al artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él; y otros. Si estas pruebas fueren ofrecidas por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, de conformidad con lo que establece el artículo 346 del código de trabajo que

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

✓ **Ofrecimiento y diligenciamiento**

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los artículos 335 y 346 del código de trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que

se presenten como prueba al tribunal "y que aplicando supletoriamente el artículo 177 del se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar".

✓ **Autenticidad de los documentos**

Aquí cabe tener presente que conforme a los artículos 186 y 187 del código procesal civil y mercantil, los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por

auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba, y se tramita como incidente.

✓ **Certificaciones de documentos**

Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el artículo 345 del código de trabajo establece que en la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En igual forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del

demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.

✓ **Reconocimiento de documentos**

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el artículo 354 concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que abran de ser reconocidos. Según al autor Raúl Chicas Hernández (y a nuestro juicio por el criterio civilista que priva en los actuales jueces de trabajo) “existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar cuales serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuales son los documentos que se desea su reconocimiento.”¹⁹

• **Medios científicos de prueba**

Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, etc. Los medios científicos de prueba no están determinados en el código de trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al código procesal civil y mercantil, el que no obstante señalarlos taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registro dactiloscópicos, etc. Pero cabe hacer la observación en relación a este tipo de prueba, que sólo será admisible si es compatible y no contraría los principios y texto del código de trabajo.

- **Presunciones legales y humanas**

Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

- ✓ Pruebas por percepción:... como lo sería el Reconocimiento judicial (inspección ocular).
- ✓ Pruebas por Representación:... documentos... confesión... testigos.
- ✓ Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido.

¹⁹ Ob. Cit; pág. 255.

- ✓ Si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de 4. Presunciones.
- ✓ Si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos....

- **Clasificación de las presunciones**

Tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones iuris; y las presunciones judiciales o presunciones hominis que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones «iuris et de iure» y presunciones «iuris tantum». Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo.

Por su parte el jurista Raúl Chicas Hernández, estima “que no obstante que otros autores nacionales no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo, estima que los legisladores del código de trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras

patronales”²⁰, contemplaron presunciones legales en varios artículos, entre los que se encuentra el siguiente: El artículo 30 del Código de Trabajo establece que la prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Las presunciones legales: es consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido, como ejemplo el patrono no presenta el contrato.

Las presunciones humanas: a estas muchos autores no le dan calidad e medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

3.4.9. Del auto para mejor fallar

Su regulación en el procedimiento ordinario laboral.

²⁰ Ob. Cit; pág. 261.

Originalmente el código de trabajo (Dto. 330) en el artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en la actual legislación (1441) aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio....

3.4.10. La sentencia

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

➤ Forma y contenido de la sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el artículo 358 del código de trabajo prescribe: Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se

procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título.... Por su parte el artículo 359 del mismo código, dice: Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.

La forma de la sentencia está determinada por el artículo 364 del código de trabajo que establece: Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate....

Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese).
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos.
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las

dilatorias se resuelven a parte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.

- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las

leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.

- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

➤ **Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral**

- Declarativas: como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.
- De condena: ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.
- Desestimatorias: ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.

- En rebeldía: cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

3.4.11. Los recursos

➤ Revocatoria

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

El código de trabajo en el artículo 365, prescribe que: Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial que establece: Si el proceso fuere verbal, el pedimiento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro

horas. También los tribunales en la práctica aplican supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que dice: Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del artículo anterior (reposición de autos), no cabrá recurso alguno. De manera que puede decirse que conforma a dicha práctica contra lo resuelto en un recurso de revocatoria no cabe recurso alguno.

➤ **Nulidad**

El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación.

En el procedimiento ordinario laboral, conforme al artículo 365 del código de trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

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 en los demás casos.

Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite

inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

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

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia a las partes.

➤ **Aclaración**

Conforme al artículo 365 del código de trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

➤ **Ampliación**

Conforme al artículo 365 del código de trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.

➤ **Apelación**

Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde.

La naturaleza del recurso de apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

- **Resoluciones apelables**

El Código de Trabajo en su artículo 365 establece dos situaciones en relación al recurso de apelación:

- ✓ No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.
- ✓ En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio el Recurso de Apelación.

- **Término para su interposición**

- ✓ Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un Recurso de Nulidad, el término para interponer el Recurso de Apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto.
- ✓ Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.
- ✓ El recurso de apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los artículos 367 al 372 del código de trabajo.

➤ **Responsabilidad**

Este recurso perdió prácticamente su objeto, al ser reformado por el actual código de trabajo y por el Decreto 64-92 del Congreso de la República. El artículo 366 del código vigente prescribe que los recursos de responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este código. Y el artículo 429 del mismo instrumento legal, indica que: Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social: a) Cuando

retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; b)...
Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;. . .
Contra la resolución cabe el recurso de reposición.

CAPÍTULO IV

4. Las medidas precautorias o cautelares

Son una serie de actos procesales de iniciación, que la demanda lleva implícita la posibilidad de solicitar para que se decrete un o varias medidas precautorias o cautelares cuyo objetivo es asegurar las resultados del juicio.

Dichas medidas tienen como propósito garantizar la ejecución de lo resuelto en la sentencia del juicio ordinario laboral, pues sería imposible ejecutar lo resuelto en ella, si no existen al momento de la ejecución, bienes sobre los cuales hacer recaer el remate. Al respecto de las medidas precautorias dentro del juicio ordinario laboral el artículo 332 del código de trabajo prevé la posibilidad de solicitar todas las que con este carácter existen normadas en el derecho común, en referencia al embargo, el embargo con carácter de intervención de la empresa mercantil demandada, a la anotación de demanda, al secuestro de bienes, el arraigo y otras.

4.1. Definición

Para definir lo que son las medidas precautorias o cautelares, ha de conceptualizarse previamente lo que es la tutela cautelar y la urgencia.

En tales casos, el actor puede pedir cualquier medida que atienda y proteja la pretensión y en su caso, el aseguramiento de que no quedará sin objeto ejecutable, como sucede en el caso de los interdictos que, siendo juicios sumarios, la resolución definitiva tiene finalidad preventiva, pero sujeta a ser atacada por un juicio plenario de posesión. En cambio, la tutela cautelar es la providencia dictada en el juicio y tiende a que la situación afectada no se haga más difícil, gravosa o nugatoria al derecho pretendido, pues la dilación de una providencia definitiva que ordene la reparación o adquisición del derecho. Desde que se inicia un juicio hasta que concluye, efectivamente, puede transcurrir un tiempo más o menos largo, lo cual puede ser aprovechado por personas poco escrupulosas y burlarse de la acción de la justicia y los derechos de los demandantes, causándoles serios perjuicios.

Para Cabanellas las medidas precautorias la define como: el conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica para asegurar un derecho futuro.²¹ Asencio las define como: resoluciones judiciales tendientes a anticipar los efectos de una sentencia definitiva y que se acuerdan con el fin de evitar la frustración de la sentencia que en su día se emita.²² Ossorio las define como: Cualquiera de las adoptadas en un juicio o proceso, a instancia de parte o de oficio, para prevenir que su resolución pueda ser más eficaz.²³ Expuesto lo anterior, puedo definir a las medidas cautelares o precautorias como aquellas medidas que se dirigen a evitar los daños y perjuicios que el demandado puede causar al demandante, si obteniendo éste sentencia favorable, no hubieran con que hacerla efectiva.

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**, pág. 849.

²² Citado por Cabanellas de Torres, **Ob. Cit**; pág. 851.

²³ **Ob. Cit**; pág. 613.

4.2. Clases de medidas precautorias o cautelares

4.2.1. Embargo

Embargo es la retención de bienes hecha con mandamiento de juez competente. El embargo: Conjunto de actividades cuya principal finalidad es afectar bienes concretos del patrimonio del deudor a una concreta ejecución procesal frente a él dirigida.²⁴ El embargo requiere que previamente se haya despachado (es decir, ordenado judicialmente) la ejecución frente al deudor por una cantidad concreta de dinero. A su vez, el embargo es el presupuesto del resto de la actividad jurisdiccional de ejecución, que en lo sucesivo, afectará sólo a los bienes del deudor sobre los que se ha trabado embargo, quedando el resto de su patrimonio ajeno a la misma. Trabrar o decretar embargo consiste, básicamente, en localizar y seleccionar unos determinados bienes del deudor, declarando que ellos serán los que, en su momento, sirvan para satisfacer las costas del proceso de ejecución y el montante económico de la responsabilidad del deudor, cifrado en resolución judicial o en otro título con fuerza ejecutiva, como, por ejemplo, una letra de cambio. El embargo debe ordenarse cuando así lo pida la parte actora contra la parte demandada para garantizar las resultas del juicio y el pago de lo debido, obligándose de esta manera al demandado a cumplir con su obligación. Siendo la

²⁴ Pallares, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, pág. 325.

regulación legal de esta materia el código procesal civil y mercantil ya que en el artículo 326 del código de trabajo, se preceptúa: En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código de enjuiciamiento civil y mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. ...”.

4.2.2. Arraigo

Para Cabanellas se define de la siguiente manera: Dar el demandado o el reo fianza suficiente de la responsabilidad civil o criminal del juicio. Se utiliza normalmente la expresión arraigo o arraigar en juicio para referirse al aseguramiento de los resultados del mismo, se da en los casos en que haya peligro de que, por insolvencia, resulte ilusorio el derecho de una de las partes.²⁵

El arraigo puede definirse de la siguiente forma: La medida precautoria o cautelar que pretende evitar que entablado demanda a los extranjeros y nacionales, contra los naturales del país, puedan burlar los efectos de la sentencia contraria, marchándose del reino sin dejar seguridad ni persona alguna para el pago de las costas, intereses y perjuicios ocasionados por su demanda.

²⁵ Ob. Cit; pág. 38.

4.3. Fines

Son los de garantizar las resultas del proceso, es decir, que la parte demandada, esta de tal forma obligada a cumplir con lo que la sentencia indique, ya que el principio de tutelaridad protege al trabajador y en este caso se debería garantizar lo reclamado, siendo el caso indicar que en nuestra legislación muchas veces dicho principio no es aplicado.

CAPÍTULO V

5. La necesidad de ordenar el embargo de depósitos monetarios

Sobre el análisis jurídico y doctrinario que se presenta en este trabajo y luego de haber realizado la investigación correspondiente, habiendo analizado la opinión de varios profesionales del derecho, que coinciden e indican que la forma de plantear o solicitar una medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral es el que se encuentra establecido en nuestro ordenamiento legal –Artículo 332 del Código de Trabajo-, siempre y cuando se ACREDITE LA NECESIDAD de la medida, es decir, que dentro del planteamiento de cualquier demanda de tipo Laboral se debe hacer una relación de hechos y aportar o acreditar fehacientemente el porque de la solicitud de dicha medida, siendo esto un engorroso trámite jurídico ya que nuestra ley en su artículo 332 del Código de

Trabajo, es clara y precisa en el sentido siguiente: "... En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. ..." Pues bien, en nuestra realidad laboral algunos jueces del ramo laboral son del criterio que si no se acredita de manera fehaciente la necesidad de la medida de embargo, se les deniega, y con ello, lo único que logran los demandantes es tener una desventaja que favorece al demandado que teniendo como única medida cautelar la de arraigo que es la que todo juez del ramo laboral otorga, utilice cualquier clase de artimaña para no cumplir con lo demandado por el trabajador siendo esta forma de resolver la que lleva a muchos de los juicios que se ventilan en los juzgados laborales a que no lleguen a un fin satisfactorio para el trabajador, por lo cual es necesario que atendiendo el principio de tutelaridad del trabajo sea menos engorroso tramitar dicha medida que como fin primordial es la garantizar las resultas en sentencia de dicho juicio.

Se debe tener en consideración que para poder tener acceso a una pronta resolución favorable en cuanto a que decreten la medida precautoria o cautelar de embargo de cuentas de deposito, vendría a proporcionar una solución pronta y segura del proceso ordinario laboral y esto tendría como consecuencia el descongestionamiento de los tribunales correspondientes, en virtud que ningún demandado podría hacerse valer de ninguna artimaña para poder librarse de la obligación, como sería el caso de que si lo existiere la medida precautoria de arraigo, el demandado puede realizar un alzamiento de bienes y retiro de todo su dinero de cuentas de deposito y que al momento de que finalice el proceso con la sentencia favorable al trabajador o demandante, el demandado no cuente con ningún bien que garantice las resultas del proceso ordinario laboral. Asimismo otra forma en la cual el demandando que tiene arraigo, es fácil que pueda continuar con su rutina de viajes ya que lo único que tiene que hacer de otorgar un mandato judicial, para se levante la medida de arraigo en su contra, teniendo como fin crear un desgaste mental, físico y monetario para el demandante que en

muchos casos ve truncado o vulnerado el derecho que tiene él después de haber laborado durante años a favor del patrono.

5.1. Forma de solicitar la medida

Dentro de tantas formas que puede haber para solicitar una medida precautoria de embargo de cuentas de depósito, me permito exponer la que mi criterio sería una forma de solicitarla, es decir, que en virtud al los principios rectores del Derecho Laboral de Sencillez o Antiformalista, se debe exponer en forma razonada el por qué de la necesidad de la medida, como por ejemplo: Un trabajador es despedido sin que se le haya pagado su quincena, al momento de presentar la demanda al órgano jurisdiccional competente y se acredite este extremo, dicho órgano está en la obligación de decretar la medida precautoria de embargo de depósito, para que el trabajador tenga garantizadas las resultas en sentencia. Si bien es cierto otras medidas cautelares solicitadas como el Arraigo entre otras es decretada sin mayor trámite bastándole al juzgador únicamente su petición, para tramitarla lo cual sería ideal que así como los jueces del ramo laboral decretan esta medida que todos sabemos no garantiza en nada las resultas del proceso, decretaran el Embargo de cuentas de depósito, que a criterio personal es la medida cautelar que si puede ser la efectiva y que en la cual el demandante o trabajador tenga asegurado el valor de su pretensión mas un diez por ciento para costas, obligando de tal cuenta al patrono a velar por el pago de la prestación al demandante.

5.2. Forma de tramitar la medida de embargo de depósitos

Al presentar la demanda y que esta cumpla con todos sus requisitos de ley y haber acreditado la necesidad de la medida precautoria en forma concreta como lo establece nuestra legislación laboral, el juez califica la demanda y resuelve conforme a derecho corresponda, asimismo decretara la medida solicitada, siendo en este caso la de embargo de depósitos monetarios, y para tal efecto oficiara a los bancos del sistema para que traben embargo sobre cuentas de deposito que se encuentren a nombre del demandado o de la empresa o sociedad en la cual exista una relación laboral con el demandante, dicho embargo será por el monto que se pretende en la demanda mas un diez por ciento de costas procesales, monto que deberá ser expresado en dicho oficio para que el gerente del banco sepa la cantidad a embargar. Luego de dicha diligencia se procederá a enviar al juzgado copia de la presentación a todos los bancos del oficio de embargo, para que el juez proceda con el juicio y se notifique a los sujetos procesales.

5.3. Regulación legal

Las medidas precautorias se encuentran reguladas en el artículo 332 del código de trabajo, segundo párrafo.

Así mismo el artículo 326 del código de trabajo nos indica: En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código procesal civil y mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de

las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. ...”

Los artículos del 523 al 537 del código procesal civil y mercantil, son los que preceptúan lo que corresponde a medidas de garantía. Y que en virtud a la disposición del código de trabajo en cuanto a la supletoriedad pueden ser utilizadas.

CONCLUSIONES

- 1.** En el proceso ordinario laboral, actualmente existen falacias que dificultan la defensa de los derechos del trabajador la cual debe estar garantizada por la legislación guatemalteca.
- 2.** El incumplimiento en el pago de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho, es uno de los problemas que más atenta contra las garantías laborales de la clase trabajadora en Guatemala, lo cual se agrava con los postulados del código de trabajo, que obligan al actor a acreditar la necesidad de dictar a su favor una medida precautoria.
- 3.** La falta de medidas de coerción contra el patrono provoca que estos evadan fácilmente su obligación de pago de las prestaciones a los trabajadores cuando ésta procede.

4. El hecho de que no se apliquen medidas cautelares como el embargo a las cuentas monetarias de los patronos, permite que éstos, hagan uso de sus recursos libremente y que comúnmente argumenten que no disponen de capital para hacer efectivo el pago de las prestaciones a los trabajadores al momento de la ejecución respectiva.

5. Para que la tutelaridad de los derechos de los trabajadores sea efectiva, es necesario implementar reformas a la legislación laboral de Guatemala, con el fin de que sea posible decretar el embargo de cuentas a los patronos al inicio de un juicio laboral, con lo cual se garantizaría el efectivo pago de las prestaciones a que los trabajadores tengan derecho en su caso.

RECOMENDACIONES

1. Debido a la tutelaridad que debe observar el derecho laboral, en el proceso ordinario es necesario que se implementen medidas precautorias efectivas que garanticen el pago de las prestaciones laborales al trabajador.
2. Una adecuada defensa de las prestaciones laborales del trabajador puede obtenerse al ordenar el embargo de depósitos monetarios al patrono en el proceso laboral, sin mayor tramite ni acreditación de necesidad, que la requerida al momento de presentar la demanda.
3. Es urgente que los jueces en su actividad jurisdiccional velen por el cumplimiento de la medida precautoria de embargo de depósitos monetarios de los patronos, poniendo en práctica el principio propio del derecho laboral, que debe resguardar los intereses del trabajador como lo es el de tutelaridad.
4. Es imperativo que se trabaje o decrete la medida precautoria de embargo de depósitos monetarios, ya que con esta medida se garantiza de manera real que los patronos comparezcan a juicio ordinario laboral y sean pagadas las prestaciones laborales a que el trabajador o demandante tenga derecho, es decir, que se garantiza las resultas del juicio, asimismo se verían beneficiados los órganos jurisdiccionales competentes ya que, un alto porcentaje de procesos finalizarían en la primera audiencia, con ello se cumpliría con otro principio además del de tutelaridad, con el de economía procesal, ya que habría poco desgaste económico para la parte más débil como lo es el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Heliasta; Buenos Aires, 1992.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 3t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Editorial Astrea, Buenos Aires 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** 10ma. ed. Ed. Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, México 1990.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 2^a. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo.** Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

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

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

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