

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



**ADICIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ABREVIADO  
PARA CONOCER LA NULIDAD DE LOS DOCUMENTOS  
EN EL APARTADO DE PRUEBA DEL  
CÓDIGO DE TRABAJO**

**ERICK NOÉ DUBÓN RUANO**

**GUATEMALA, MARZO 2006.**

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

**ADICIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ABREVIADO  
PARA CONOCER LA NULIDAD DE LOS DOCUMENTOS  
EN EL APARTADO DE PRUEBA DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

**TESIS**

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

Por

**ERICK NOÉ DUBÓN RUANO**

Previo a conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, marzo 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Molaes Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

PRESIDENTE:	Lic. César Augusto Morales Morales
VOCAL:	Licda. Diana Carolina Ruiz Moreno
SECRETARIO:	Lic. Héctor René Marroquín Aceituno

**Segunda Fase:**

PRESIDENTE:	Lic. David Centes Luna
VOCAL:	Lic. Elder Ulises Gómez
SECRETARIO:	Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón

**NOTA:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.  
(Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesional de Abogacía y  
Notariado y Público de Tesis)

Holver Abilio Xitumul de León  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 4403  
Tel. 22518647



Guatemala,  
03 de agosto del 2005

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

Señor Decano:

Me complace dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la Providencia del Decanato de fecha veintiocho de febrero del año en curso, asesore al Bachiller Erick Noé Dubón Ruano, para la realización de su tesis intitulada ADICIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ABREVIADO PARA CONOCER LA NULIDAD DE LOS DOCUMENTOS EN EL APARTADO DE PRUEBA DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Durante el desarrollo de su trabajo de tesis formulé observaciones y sugerencias al Bachiller Dubón Ruano, las cuales fueron atendidas oportuna y satisfactoriamente por el actor.

Por lo anteriormente expuesto, considero que el trabajo de mérito, cumple con los requisitos exigidos para esta clase de trabajos académicos y en cumplimiento con la labor que me fue encomendada como Asesor, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, al trabajo realizado.

Cordialmente,

Holver Abilio Xitumul De León  
ABOGADO Y NOTARIO

8ª. Av. 13-76 Zona 1  
4to. Nivel Of. 2  
TEL. 2248-7070

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, treinta de agosto del año dos mil cinco-

Atentamente, pase al LIC. WILFRIDO PORRAS ESCOBAR, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante ERICK NOÉ DUBÓN RUANO, Intitulado: "ADICIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ABREVIADO PARA CONOCER LA NULIDAD DE LOS DOCUMENTOS EN EL APARTADO DE PRUEBA DEL CÓDIGO DE TRABAJO" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -

~~33 AF/vlh~~



**Wilfrido Porras Escobar**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado No. 4340**  
**Tel.22487070**  
**22518647**



Guatemala  
08 de septiembre del 2005

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

Señor Decano:

Cordialmente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la Providencia del Decanato de fecha treinta de agosto del año en curso, se procedió a la revisión del trabajo de tesis presentado por el Bachiller Erick Noé Dubón Ruano, titulado ADICIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ABREVIADO PARA CONOCER LA NULIDAD DE LOS DOCUMENTOS EN EL APARTADO DE PRUEBA DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Después de una lectura detallada de dicho trabajo y en virtud de haberse satisfecho las observaciones del suscrito revisor, se estableció que en cuanto a la forma y fondo llena los requisitos exigidos para esta clase de trabajos académicos.

Por lo anteriormente expuesto, concluyo que es procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el trabajo sea aceptado para su impresión y discusión en el correspondiente examen público.

Atentamente,

WILFRIDO PORRAS ESCOBAR  
ABOGADO Y NOTARIO

8º. Av. 13-76 Zona 1  
4to. Nivel Of. 2  
TEL. 2248-7070

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES** Guatemala, veintidós de febrero de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **ERICK NOÉ DUBÓN RUANO**, titulado **ADICIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ABREVIADO PARA CONOCER LA NULIDAD DE LOS DOCUMENTOS EN EL APARTADO DE PRUEBA DEL CÓDIGO DE TRABAJO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MLAE/slh~~



## **DEDICATORIA**

**A DIOS Y A JESÚS:** Por darme la sabiduría para alcanzar la meta propuesta y ser la luz en mi camino.

**A LA VIRGEN MARÍA:** Por su bondad infinita.

**A MIS PADRES:** Benedicto Dubón Catalán y Josefina Ruano Aguilar, por su amor, dedicación y apoyo moral.

**A MI ESPOSA:** Rosalinda de Dubón, por su apoyo incondicional.

**A MIS HIJOS:** Erick y Jacqueline Dubón, como ejemplo para su formación y constante superación.

**A MIS HERMANOS:** Rolando, Allan, Yohana, Elmer, Geovany, Brenda, Marisol, Juan de Dios, Yesica, Gloria, y Edy. Por su apoyo y solidaridad.

**A MIS SOBRINOS:** Elba, Rolando, Emeli, Hasly, Karen, Hugo, Jeremy, Aldo, Henry, Jasmín, Ricardo, Melany. Por su cariño y respeto.

**A MIS SUEGROS:** Alberto Reyes y Roselia Gonzáles de Reyes, por su apoyo y comprensión.

**A MI FAMILIA EN GENERAL:** Con respeto y cariño.

**A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad y cariño sincero.

**A USTED:** Que de una u otra manera contribuyo a poder concluir mis estudios profesionales.

**A la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.**



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Análisis doctrinario y legal de los principios fundamentales del Derecho al Trabajo.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Definición de trabajo.....	1
1.3 Definición de derecho de trabajo.....	2
1.4 Los principios fundamentales de carácter sustantivo.....	4
1.4.1 Principio de tutelaridad.....	4
1.4.2 Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	6
1.4.3 El derecho de trabajo es necesario e imperativo.....	8
1.4.4 El derecho de trabajo es realista y objetivo.....	9
1.4.5 El derecho de trabajo forma parte del derecho Público.....	9
1.4.6 El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	10
1.5 Los principios especiales o procesales.....	10
1.5.1 Principio dispositivo.....	10
1.5.2 Principio de concentración.....	11
1.5.3 Principio de celeridad.....	12
1.5.4 Principio de inmediación.....	12
1.5.5 Principio de preclusión.....	13
1.5.6 Principio de eventualidad.....	13

1.5.7	Principio de adquisición procesal.....	13
1.5.8	Principio de igualdad.....	14
1.5.9	Principio de economía procesal.....	14
1.5.10	Principio de publicidad.....	15
1.5.11	Principio de probidad.....	15
1.5.12	Principio de escritura.....	15
1.5.13	Principio Non Bis In Idem.....	15

## **CAPÍTULO II**

2	El juicio ordinario laboral.....	17
2.1	Antecedentes.....	17
2.2	Definición.....	18
2.3	Características.....	18
2.4	Principios fundamentales.....	19
2.4.1	Oralidad.....	19
2.4.2	Inmediación.....	19
2.4.3	Celeridad.....	20
2.4.4	Concentración.....	20
2.4.5	Impulso de oficio.....	21
2.5	Procedimiento.....	21
2.6	Fases del Juicio ordinario laboral.....	22
2.6.1	Demanda.....	22
2.6.2	Modificación de la demanda.....	24
2.6.3	El emplazamiento y la rebeldía.....	25
2.6.4	La contestación de la demanda.....	25

2.6.5 Las excepciones.....	26
2.6.6 Clasificación de las excepciones.....	27
2.6.7 Excepciones previas o dilatorias.....	27
2.6.8 Excepciones perentorias.....	28
2.6.9 Excepciones mixtas.....	28
2.6.10 Clasificación legal de las excepciones.....	29
2.6.11 La prueba.....	30
2.6.12 Objeto de la prueba.....	30
2.6.13 Carga de la prueba.....	31
2.6.14 Período de prueba.....	32
2.6.15 Medios de prueba.....	32
2.6.16 Auto para mejor fallar.....	33
2.6.17 Sentencia.....	34

### **CAPÍTULO III**

3. Análisis doctrinado de la nulidad o impugnación de los documentos en la audiencia oral y la necesidad de que se establezca un procedimiento abreviado en materia laboral.....	35
3.1 Los documentos.....	35
3.1.1 Características de los documentos.....	36
3.1.2 El documento como medio de prueba.....	36
3.1.3 Requisitos para la validez de un documento como medio de prueba.....	36
3.1.4 Requisitos para la eficacia probatoria del documento.....	37

3.2	La autenticidad de los documentos, la impugnación de los mismos, por motivo de nulidad o falsedad.....	38
3.2.1	Reconocimiento antes del juicio y en juicio.....	38
3.3	La impugnación de los documentos de conformidad con el código procesal civil y mercantil y el código de trabajo.....	40
3.3.1	Nulidad.....	42
3.3.1.1	Características de la nulidad.....	42

## **CAPÍTULO IV**

4.	Necesidad de que se norme un procedimiento para el tramite de la nulidad de los documentos en la audiencia del juicio oral en el código de trabajo.....	45
4.1	Análisis legal.....	45
4.2	Adecuación Jurídica legal.....	48
4.3	Presentación y análisis de trabajo de campo.....	50
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>57</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>59</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>61</b>

## INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo constituye una ley especial que regula aspectos fundamentales en el proceso laboral. En su contenido se incluye el Principio de Supletoriedad o Subsidiaridad, que no es más que el principio que permite al juzgador y en general, a las partes procesales aplicar en caso de que no exista en la ley específica, el procedimiento respectivo, como sucede en el Código Laboral, en el apartado de prueba, respecto a la nulidad de los documentos laborales por carecer de las condiciones necesarias para su validez, los cuales son impugnados al aplicarse normas propias del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

En consecuencia, los procesos se tornan engorrosos y tardados, lo que impide cumplir con los Principios de Concentración Procesal y Celeridad. Por lo especial de la ley laboral debería tener sus propios procedimientos, que permitan que los procesos en esta materia, se resuelvan en el menor tiempo posible, traduciéndose en una justicia rápida y cumplida, fundamental para el trabajador. A su vez, que permita implementar una de las directrices filosóficas del Derecho Laboral, como el Principio de Tutelaridad de los Trabajadores, ya que el patrono, por su posición económica y cultural, puede esperar indefinidamente, la prolongación del juicio, mientras que el trabajador se ve en la necesidad de tranzar o dejar abandonado el juicio.

Por medio de la presente investigación, se pretende demostrar la necesidad de introducir una reforma, por adición, al Artículo 353 del Código de Trabajo, con el objeto de incluir el procedimiento abreviado adecuado para conocer sobre la nulidad o impugnación de los documentos dentro del Proceso Laboral. De esa forma, brindar un beneficio a las partes procesales y especialmente, de la clase trabajadora, que permita cumplir con un proceso ágil poco formal y económico.

La hipótesis planteada: “La falta de un procedimiento abreviado en el Código de Trabajo para conocer sobre la nulidad de los documentos laborales, provoca que la aplicación de la justicia laboral no sea pronta y cumplida”, la cual fue verificada, según el

análisis jurídico y doctrinario, así como por medio de la investigación bibliográfica, documental y trabajo de campo.

La presente investigación plantea en el capítulo primero, un análisis doctrinario y legal de los principios fundamentales del Derecho de Trabajo y los principios Especiales o Procésales.

En el capítulo segundo, se hace una reseña sobre el Juicio Ordinario Laboral, antecedentes, definición, características, principios fundamentales, el procedimiento, las fases, la demanda, modificación, emplazamiento, rebeldía, la contestación, excepciones, clasificación, la prueba, objeto de la prueba, periodo de prueba, medios de prueba, auto para mejor fallar y sentencia.

En el Capítulo Tercero, se realiza un análisis doctrinario de la nulidad o impugnación de los documentos en la audiencia oral y la necesidad de que se establezca un procedimiento abreviado en materia laboral, los documentos, características, como medio de prueba, requisitos para la eficacia probatoria, autenticidad, impugnación por nulidad o falsedad, reconocimiento antes y en el juicio, la impugnación de documentos de conformidad con el Código Procesal Civil y Mercantil y el Código de Trabajo, generalidades de la nulidad.

En el Capítulo Cuarto, se enfoca la necesidad de normar un procedimiento para el trámite de la nulidad de los documentos en la audiencia del juicio oral en el Código de Trabajo; el análisis legal del procedimiento actual. También se realiza una adecuación jurídica de acuerdo al análisis bibliográfico donde se sugiere incluir, un procedimiento abreviado en el Código de Trabajo, para conocer sobre la nulidad de los documentos laborales, presentación y análisis de los resultados de los trabajos de campo.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Análisis doctrinario y legal de los principios fundamentales del derecho al trabajo**

#### **1.1 Antecedentes**

El trabajo nace con el surgimiento de la humanidad. Desde sus inicios, el hombre se vio obligado a conseguir sus propios alimentos para su subsistencia. Es decir, tuvo que realizar un esfuerzo para satisfacer sus principales necesidades, como comer, vestirse, y contar con un lugar para vivir y resguardarse de las inclemencias del tiempo. Posteriormente, al irse organizando, descubrió la diversidad de actividades que podía desarrollar. Con el correr del tiempo, conforme su conocimiento, llega a definir la división de su que hacer diario, hasta nuestros días en que se reconoce el trabajo especializado.

En determinada época también hubo una división del trabajo, tanto físico como intelectual, aunque algunos estudiosos dicen que no existe tal división, toda vez, que debe partirse de la definición de que el trabajo es un esfuerzo tanto físico y mental del ser humano.

Lo que si es cierto, es el hecho de que existen distintas actividades que forman parte del trabajo, y que un trabajador emplea mayormente ya sea el aspecto físico o el intelectual. En otros casos, el trabajador emplea el esfuerzo intelectual, mayormente que el físico.

#### **1.2 Definición de trabajo**

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, se define el trabajo como el esfuerzo que realiza el hombre para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres pilares fundamentales de la producción, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, en la minería y la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas. Distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Algunos economistas diferencian el trabajo en productivo e improductivo. El primero consiste en la transformación de la materia prima por medio de maquinaria o de la mano de obra. Definen como trabajo improductivo, el que se realiza sin necesidad de utilizar mayor fuerza, como el caso de un músico. Satisface una necesidad, pero no fomenta la riqueza material ni el desarrollo de la comunidad.

### **1.3 Definición de Derecho de Trabajo**

El Derecho de Trabajo se denomina doctrinariamente también como Derecho Laboral. Manuel Osorio establece 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 prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>1</sup>

Manuel Osorio, define el trabajo como: “el conjunto de principios y normas jurídicas, destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, que limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes. Además, comprende todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Diccionario de ciencias, Políticas y sociales, pág. 235

<sup>2</sup> Ibid, pág. 235



Manuel Osorio, define el Derecho de Trabajo como: “El conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige el ámbito de las relaciones laborales, en cada Estado. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos”.

“Originalmente, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde, su campo de acción, a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios”.

“Las principales materias de las que se ocupa el Derecho de Trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal”.

“Los objetivos fundamentales del Derecho Laboral, en esencia responden a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona o trabajador. Debe preservarse, de tal forma que, mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora”.

“Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos por medio de los contratos no negociables, además de las garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 131

Las leyes de trabajo, se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, Decreto 1441, constituye una ley especial que regula aspectos fundamentales, como procesales. Así también, cabe señalar que hablando procesalmente, el desarrollo del proceso laboral, se encuentra comprendido lo que se relaciona y el contenido del principio de subsidiariedad o supletoriedad, que no es más que aquel principio que permite al juzgador, principalmente y en general a las partes procesales, acudir en caso de que no exista en la ley específica como sucede en el Código de Trabajo, que le sea aplicable el principio de subsidiariedad, con ocasión de aplicar normas propias del Código Procesal Civil y Mercantil y la ley del Organismo Judicial.

#### **1.4 Los principios fundamentales de carácter sustantivo**

Estos principios son los postulados sobre los cuales versa el Derecho al Trabajo, como una conquista de los trabajadores ante el Estado para que éste le brinde protección, debido a las circunstancias que rodean la relación de trabajo, especialmente de carácter material, y que a través de la ley se materialice.

Dentro de los principios fundamentales que son recogidos directamente del cuarto considerando del Código de Trabajo, decreto 1441, se definen los siguientes:

##### **1.4.1 El principio de tutelaridad**

Este principio indica que el derecho de trabajo, es tutelar de los trabajadores, lo cual se ve manifestado a través de las normas que se encuentran regulando las vicisitudes en la relación laboral, y esa tutelaridad, también se ve fortalecida en las normas nacionales como en las internacionales en esta materia, partiendo de los conceptos constitucionales en donde se establece el derecho de trabajo, como un derecho social y humano.

El Artículo 103 constitucional expresa lo siguiente Literalmente: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los

factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y, de acuerdo al cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

El principio se fundamenta en el Artículo 12 del Código de Trabajo, que dice: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Así también, el Artículo 17 del mismo cuerpo legal dice: “Para los efectos 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”.

El Artículo 28, relativo a los contratos de trabajo expresa lo siguiente: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo 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”.

Como se observa, las anteriores son algunas de las disposiciones legales que regulan este principio, respecto a materia procesal.

En cuanto a la prueba, el Artículo 30 del Código de Trabajo señala que: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los 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”.

Como podemos observar, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Este principio se suma a lo que indica el Artículo 78 del mismo Código que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

#### **1.4.2 Las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables**

El cuarto considerando del Decreto N.1441 en el inciso b, indica que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del

trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Cuando indica este principio que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, lo ve patentizado en sus normas, y del sentido en cuanto a su interpretación, tal el caso sobre lo que debe hacer el juzgador y que sea favorable al trabajador, es decir, lograr la aplicación de las normas contenidas en leyes laborales.

Al describir la característica de irrenunciabilidad, se tomará en cuenta el Artículo 106 de la Constitución relativo a la función interpretadora de dichos principios, que dice: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *Ipsa Jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión

social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

### **1.4.3 El derecho de trabajo es necesario e imperativo**

El Código de Trabajo respecto a este principio indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El tratadista Mario de la Cueva, señala que: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado”.

“Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tiene la misma pretensión de imperativismo. La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida”.

“Así se inició la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las

comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>4</sup>

#### **1.4.4 El Derecho de Trabajo, realista y objetivo**

El Código de Trabajo establece respecto a este principio lo siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de derechos concretos y tangibles”.

El Artículo 19 del Código de trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”.

#### **1.4.5 El Derecho de Trabajo forma parte del derecho público**

Al respecto, el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “al inicio, que el Derecho de Trabajo se sitúa dentro del Derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del Derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello propicia una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios”.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución indica: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona

---

<sup>4</sup> *Derecho Mexicano de trabajo*, pág. 98

humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas Ipso Jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

#### **1.4.6 El Derecho de Trabajo es hondamente democrático**

El Código de Trabajo lo confirma, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.

### **1.5 Los principios especiales o procesales**

De conformidad con lo escrito por el licenciado Gordillo Galindo <sup>5</sup>, los principios que son fundamentales en la conformación y objetividad del proceso, se encuentran los siguientes:

#### **1.5.1 Principio dispositivo**

Este principio determina que las partes son las que impulsan el proceso, las que toman la iniciativa, es decir, las que hacen posible operativizar la administración de justicia. Para el caso del Derecho Laboral, este principio es relativo, porque si bien es cierto el actor inicia con la presentación de la demanda, le corresponde al juez calificarla y señalar inmediatamente día y hora para juicio oral, y que en la mayoría de las fases del procedimiento laboral, el proceso es impulsado de oficio.

Son las partes que proporcionan las pruebas en base a los hechos y determinan también los límites de la contienda. Entre algunas normas procesales que contienen este principio se encuentran:

---

<sup>5</sup> **Derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 14



- El Juez debe dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que solo pueden ser propuestas por las partes, de conformidad con lo que establece el Artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil. Este tipo de principios en el derecho de Trabajo en la mayoría de procedimientos el juez debe actuar de oficio, como por ejemplo, en el hecho de que la parte demandada no asista a la audiencia, se declarara rebelde en base al apercibimiento que se hiciera en la primera resolución, así también, procederá sin que lo soliciten las partes a dictar la sentencia correspondiente.
- El Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, que es aplicable supletoriamente también para el caso del Derecho de Trabajo, establece que las partes tienen la obligación de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho. Sin embargo, en base al principio tutelar, existen casos regulados en el Código de Trabajo que no necesariamente el trabajador como actor debe probar, sino que la carga de la prueba repercute en la parte demandada, como sucede en el caso de la incomparecencia de la parte demandada a la audiencia, haciendo efectivos los apercibimientos, se toma por cierto lo aseverado por el actor en su demanda.

### **1.5.2. Principio de concentración**

Se concreta este principio en indicar que el proceso debe ser limitado, es decir, que debe desarrollarse en el menor número de audiencias o etapas procesales. Por ello, se dice que consiste en la reunión de la actividad procesal con el objeto de que se concentre por razones de economía procesal y de celeridad en el proceso mismo.

En el caso del Derecho del Trabajo, funciona a través de que básicamente se realiza una sola audiencia en la cual se concentra toda la actividad procesal, como el hecho de interponer excepciones previas o perentorias, contestar la demanda, o contra demanda, así también la recepción de la prueba de ambas partes.

### **1.5.3 Principio de celeridad**

Este principio se refiere a la rapidez, a la prontitud. Pretende que el proceso no solo sea rápido sino que concentrado, por eso tiene íntima relación con el principio anteriormente citado. Un ejemplo de este principio, lo regula el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial que indica: "Plazo para resolver. Las providencias o decretos deben dictarse a mas tardar al día siguiente de que se reciban las solicitudes; los autos dentro de tres días; las sentencias dentro de los quince días después de la vista, y esta se verificara dentro de los quince días después de que se termine la tramitación del asunto, salvo que en leyes especiales se establezcan plazos diferentes, en cuyo caso se estará a lo dicho en esas leyes. La infracción a este articulo se castigara con una multa de veinticinco a cien quetzales, que se impondrá al juez o a cada uno de los miembros de un tribunal colegiado, salvo que la demora haya sido por causa justificada a juicio del tribunal superior. Esta causa se hará constar en autos, para el efecto de su calificación".

En el Derecho de trabajo, sucede que se rige por el principio de especialidad, en el caso del pronunciamiento de la sentencia, dentro de otro plazo que se regula en el Artículo 358 y 359 del Código de Trabajo.

### **1.5.4. Principio de inmediación**

Este principio proviene de la inmediatez, de la proximidad que debe tener el juez respecto al proceso y a las partes, en relación a todas las fases procesales, especialmente las audiencias, la valoración de la prueba recibida en las mismas, etc.

Se fundamenta en lo que establece el Artículo 129 del Código Procesal Civil y Mercantil que indica que el juez presidirá todas las diligencias de prueba. Así también se encuentra regulado en el Artículo 68 de la Ley del Organismo Judicial que indica que los jueces recibirán por si, todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba. Esta norma indica la obligación que tienen los jueces de leer y estudiar las actuaciones por si mismos y son responsables de los daños que causen por omisión, ignorancia o negligencia.

### **1.5.5. Principio de preclusión**

Este principio establece que una vez pasada la etapa procesal, no se puede regresar a la misma. Significa que queda concluida, y no puede retrocederse. En el Derecho del Trabajo, debido a la concentración, es imposible retrotraerse a fases anteriores cuando ya se está en una posterior.

### **1.5.6. Principio de eventualidad**

El licenciado Mario Aguirre Godoy, citando al tratadista Hugo Alsina indica que “este principio consiste en aportar de una sola vez todos los medios de ataque y defensa, como medida de previsión ad eventum para el caso de que el primeramente interpuesto sea desestimado, también tiene por objeto favorecer la celeridad en los tramites, impidiendo regresiones en el proceso y evitando la multiplicidad de juicios”.<sup>6</sup>

Este principio se encuentra ajustado a las circunstancias que se suscitan en el Derecho de Trabajo, toda vez que complementado con el principio de concentración, inmediación y celeridad, en la audiencia del juicio oral, se deben aportar y diligenciar todos los medios de prueba ofrecidos en la demanda y en la contestación.

### **1.5.7. Principio de adquisición procesal**

Este principio se refiere al hecho de que la prueba aportada al proceso, es para el mismo, y no para la parte que lo proporciono, porque puede ser que pese a que fue propuesta y diligenciada por una parte, pudo ser el fundamento para resolver el proceso y no precisamente favorecer a la parte que la propuso.

En el Derecho de Trabajo, este principio tiene poca aplicabilidad, sin embargo, si se suscita en que el juez, en su carácter imparcial, y del principio de igualdad que tienen las partes en el proceso, así también conforme el sistema de valoración de la prueba, puede legalmente aplicarlo.

---

<sup>6</sup> Derecho procesal civil, pág. 203

El Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, al respecto indica: “Los documentos que se adjunten a los escritos o aquellos cuya agregación se solicite a título de prueba, podrán presentarse en su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar. Los documentos expedidos por notario podrán presentarse en copia simple legalizada, a menos que la ley exija expresamente testimonio. Las copias fotográficas y similares que reproduzcan el documento y sean claramente legibles, se tendrán por fidedignas salvo prueba en contrario. Si el juez o el adversario lo solicitaren, deberá ser exhibido el documento original. El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra”.

#### **1.5.8. Principio de igualdad**

Este principio se relaciona con los principios de contradicción, debido proceso y legítima defensa, en que las partes procesales deben intervenir en la práctica de cualquier diligencia dentro del proceso en igualdad de condiciones, para que posteriormente pueda determinarse a quien le asiste el derecho.

En el proceso laboral, este principio es muy discutido por el principio de tutelaridad. Sin embargo, a juicio del autor, cabe señalar que debe prevalecer en el sentido de que ante el juez, las partes tengan la misma oportunidad de intervención, de que las partes tienen la categoría de iguales ante éste, y en el proceso.

#### **1.5.9 Principio de economía procesal**

Se refiere fundamentalmente a que en virtud de la celeridad, rapidez y concentración, debe existir economía procesal, no solo para las partes, sino también para el proceso mismo y la actividad jurisdiccional.

### **1.5.10 Principio de publicidad**

Este principio se refiere al carácter público de las actuaciones judiciales. Tiene su fundamento, principalmente en lo que establece el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial que dice: "Publicidad. Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal, por razones de moral, o de seguridad pública, deben mantenerse en forma reservada. La calificación será hecha por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad. En todo caso los sujetos procesales y sus abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido".

### **1.5.11 Principio de probidad**

Tiene relación con la actitud no solo del juez sino de las partes, en cuanto a su conducta y deben observar las calidades que cada una de estas personas tienen frente al proceso, respecto a rectitud, honradez, honorabilidad en su accionar y el respeto que debe existir recíproco.

### **1.5.12 Principio de escritura**

Este principio tiene preferencia principalmente en el proceso civil, porque todas las actuaciones no solamente son rogadas sino que fundamental y formalmente escritas, al contrario de como sucede con el juicio oral, que la escritura es parcial, porque debe prevalecer la oralidad.

### **1.5.13 Principio Non Bis In Idem**

Se refiere a que las partes tienen el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales y otras instituciones, agotando las fases del proceso mismo, y que tienen el derecho de impugnar las resoluciones judiciales para que un tribunal superior conozca del asunto, pero que en ningún caso, debe haber más de dos instancias.

El Artículo 211 de la Constitución Política de la República, indica: “Instancias en todo proceso. En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas, no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad. Ningún tribunal o autoridad puede conocer de procesos fenecidos, salvo los casos y formas de revisión que determine la ley”.

## CAPÍTULO II

### 2. El juicio ordinario laboral

#### 2.1 Antecedentes

A raíz de que el legislador creó las normas sustantivas, pensó en la realización o la aplicación de las mismas, a través de procedimientos, mecanismos legales, es así como se puede inferir, que a la par, siendo las primeras, las normas sustantivas, se crearon las normas procedimentales.

En el caso del Derecho de Trabajo no era la excepción y que como dato más reciente, se tiene que a partir de la creación del Código de Trabajo en 1944 que es el que rige actualmente, en éste también se incluyen normas de carácter procesal, juntamente con la sustantivas, situación que a la fecha es calificado por algunos expertos en la materia como antitécnico.

El Juicio Ordinario, como lo indica la ley procesal civil, es un proceso de conocimiento, y que conforme el Artículo 96 del Código Procesal Civil y Mercantil se refiere a aquella vía en cuyas “contendidas no tengan señalada tramitación especial en este código, se ventilarán en juicio ordinario”.

Conforme el Código de Trabajo el Artículo 32I establece que “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

Resulta un poco ilógico suponer que todo lo relativo a trabajo y previsión social se ventilarán por medio del juicio ordinario laboral, pero que este sea oral, porque entonces, podría pensarse que se refiere al juicio oral de conformidad con el Código Procesal Civil y Mercantil.

## 2.2 Definición

Desde un particular punto de vista, para definir en que consiste el juicio oral, debe entenderse que es un juicio de conocimiento, el cual tiene por objeto, hacer valer o declarar el derecho de quien lo pretenda. Por lo tanto, debe sustanciarse en las bases señaladas en la ley para el caso de los juicios ordinarios, los cuales conforme la ley procesal civil, son aquellos que no tienen señalada una tramitación especial, como sucede en el caso de los alimentos a través del juicio oral o el de jactancia por la vía oral, para citar algunos ejemplos.

Entonces, se infiere que la ley tiene una posición abierta y amplia para que incluya dentro de éstos procedimientos todos aquellos casos que no se regulan expresamente en la ley conforme la vía procedimental adecuada.

Por otro lado, la definición que pueda surgir del juicio ordinario en materia laboral, ofrece una mayor complejidad, si se toma en consideración que la actuación en materia laboral de los jueces es de oficio, y se regirá por el principio de oralidad, que es propio del juicio oral, pero que rige para los asuntos laborales, el juicio ordinario a través de la vía oral.

Entonces, resumiendo el procedimiento común en los asuntos laborales, es un proceso de cognición, regulado en el Código de Trabajo, caracterizado por la especialidad de la materia, predominantemente oral, concentrado en sus actos, antiformalista, rápido y sencillo.

## 2.3 Características

Dentro de las principales características, se encuentran las siguientes:

- Que el juicio ordinario laboral, es el procedimiento tipo en los conflictos individuales o colectivos de trabajo.



- Que el juicio ordinario laboral es el que se sustancia en distintas fases, siendo las principales, la señalización de la audiencia de juicio oral, a partir del momento en que el juez califica la demanda y dentro de ella, se suscitan las subsiguientes fases de ratificación, ampliación o modificación de la demanda, de contestación de la demanda, de conciliación, de recepción de los medios de prueba de las partes, y de la determinación del fallo.
- Dentro de este tipo de procedimiento se suscitan una serie de principios procesales, siendo los principales, el oral, concentración, celeridad, publicidad, inmediación.

## **2.4 Principios fundamentales**

Dentro de los principios se encuentran los siguientes:

### **2.4.1 Oralidad**

Este principio se encuentra basado en la oralidad. Para el caso del juicio ordinario, este es esencialmente oral, aunque tiene partes escritas, toda vez, que el órgano jurisdiccional debe dejar asentado lo acordado por las partes, así como de las distintas fases que se suscitan dentro de la audiencia o audiencias del juicio.

Al respecto, el Artículo 335 del Código de trabajo indica: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolas presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

### **2.4.2 Inmediación**

Este principio se encuentra concatenado con el anterior, es decir de oralidad, toda vez, que a través de éste último, se puede manifestar el de inmediación, que significa que el juez debe dirigir la audiencia y estar presente en la misma, para resolver las cuestiones que se planteen por las partes, así también, como algo importante dentro del proceso laboral, la fase de conciliación, que es allí en donde se pone de manifiesto de mejor forma el principio de inmediación del juez, porque a

través de éste se puede lograr un acuerdo entre las partes, basado en la ley y ello se determina a través de la intervención que tenga el juez.

Para el efecto, el Artículo 321 del Código de Trabajo indica: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

### **2.4.3 Celeridad**

El principio de celeridad conlleva que el proceso laboral debe ser relativamente corto, es decir, dividir sus fases en períodos o momentos relativamente cortos. Es por ello que el Artículo 335 del Código de Trabajo indica que una vez califica la demanda por el juez, y que se encuentra conforme a la ley, señalará día y hora para audiencia de juicio oral, y como lo indica la Ley del Organismo Judicial, el órgano jurisdiccional tiene el plazo de veinticuatro horas para resolver cualquier demanda o escrito presentado ante éste, además, de indicar el Artículo 337 del Código de Trabajo que “entre la citación y la audiencia debe mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia”.

Se supone que el juicio es relativamente corto, en los actos introductorios, y también en el hecho de que el día de la audiencia las partes tienen la obligación de concurrir con sus respectivos medios de prueba los cuales deberán diligenciarse en dicha audiencia.

### **2.4.4 Concentración**

Por lo anotado anteriormente a través del análisis del principio de celeridad, este se encuentra concatenado con el principio de concentración, porque el proceso laboral se divide en momentos específicos y cortos, que puede concretizarse en el hecho de presentar la demanda, que el juez tiene veinticuatro horas, para calificarla y señalar la audiencia respectiva, a través de ella, debe tomar encuenta en que entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días y que en la audiencia oral, el juez deberá recibir toda la prueba y cumplir con las demás fases del proceso.

#### **2.4.5 Impulso de Oficio**

Como lo indica el Artículo 321 del Código de Trabajo “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

Es decir, que el juez laboral no tiene porque esperar que las partes le soliciten que señale día para la audiencia de juicio oral, o que señale audiencia para recibir determinado medio de prueba, toda vez que, debe hacerlo de oficio, o como por ejemplo, al concluir la recepción de la prueba, tiene que dictar el fallo o la sentencia respectiva, y eso lo tiene que realizar de oficio.

#### **2.5 Procedimiento**

En el caso del trabajador cuando este es despedido, directa, indirecta o injustamente, tiene el derecho de acudir a un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del lugar en donde ha realizado o ejecutado el trabajo, o bien en el lugar de su residencia, para reclamar diferentes pretensiones. Es decir, ya sea que considere que fue despedido injustificadamente, tiene el derecho a reclamar la instalación en su trabajo.

En el caso cuando ha sido despedido directamente o indirectamente, tiene el derecho a reclamar el pago de sus prestaciones irrenunciables. También, tiene el derecho que por ese motivo, exija la cancelación de los daños y perjuicios que le ocasionó el patrono, por el hecho de haberlo despedido sin ninguna causa justificada.

El proceso ordinario es relativamente corto, toda vez, que admitida la demanda, el juez señala día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral. En ésta etapa, se produce o se concentran todas las fases de ratificación, ampliación o modificación y contestación de la demanda e interposición de excepciones, de conciliación, de recepción y diligenciamiento de todos los medios de prueba tanto de la parte actora como de la parte demandada. La ley establece que si no fuera posible recibir toda la prueba, en la primera audiencia, puede suspenderla y señalar otras

posteriores, en casos excepcionales. Una segunda o tercera audiencia, se podrá señalar en los plazos que la ley establece. En el Juicio Ordinario laboral, se pretende lograr la concentración de los medios de prueba para su celeridad. Seguidamente, el juez al tener diligenciados todos los medios de prueba, tiene la facultad para practicar de oficio, o a instancia de parte legítima, un auto para mejor proveer, en un término que no exceda de diez días y dictar la sentencia correspondiente, en un término no menor de cinco ni mayor de diez días.

## **2.6 Fases del juicio ordinario laboral**

Son relativamente cortas y se encuentran las siguientes

### **2.6.1. Demanda**

La demanda constituye el primer acto y uno de los actos más importantes del proceso y puede indicarse que desde varios puntos de vista, esta varía de conformidad con el tipo de proceso. La demanda proyecta la sentencia estimatoria o sea aquella que hace lugar a la pretensión del actor y guardar relación con el concepto que la demanda tiene, según el licenciado Mario Aguirre Godoy indica que “por demanda se entiende toda petición formulada por las partes al juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés”.<sup>7</sup>

En el orden de la demanda que lleva inmersa en ella, la pretensión de la parte actora y el derecho de acción, es el acto inicial por medio del cual se pone en funcionamiento la administración de justicia en este caso dentro de lo que se conceptualiza como juicio ordinario laboral, indistintamente que su naturaleza en este caso, sea laboral, pero es aplicable a otras materias. La demanda es la forma de ejercitar la acción y con ella se designa el acto inicial de la relación procesal.

Al respecto, el tratadista Hugo Alsina, citado por el Doctor Mario Aguirre Godoy, la demanda es “como el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando

---

<sup>7</sup> **Derecho procesal civil de Guatemala**, pág. 414

del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica, según sea, el efecto, la naturaleza de la acción deducida, la demanda será de condena, declarativa o constitutiva”.<sup>8</sup>

El Artículo 332 del Código de Trabajo, al respecto regula que toda demanda debe contener:

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

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y este no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio

---

<sup>8</sup> **Ibid**, pág. 414

del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

Es de considerar para el caso de las demandas laborales, lo contenido en el Artículo 63 del Código Procesal Civil y Mercantil que le es aplicable a esta clase de juicios, dicha norma establece que “De todo escrito y documento que se presente deben entregarse tantas copias claramente legibles en papel común o fotocopia, como partes contrarias hayan de ser notificadas, a cuya disposición quedaran desde que sean presentadas.

Para el efecto, se consideraran como una sola parte los que litiguen unidos y bajo una misma representación. Los litigantes presentaran una copia adicional, debidamente firmada, que utiliza el Tribunal para reponer los actos en caso de extravió. En los escritos se hará constar el número de copias que se acompañen”.

### **2.6.2 Modificación de la demanda**

La modificación de la demanda, puede hacerse por el actor, antes de que se conteste la misma, en este caso, entonces, en la fase de ratificación, ampliación o modificación de la demanda.

El Artículo 338 del Código de Trabajo indica en su tercer párrafo “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia o al celebrarse esta el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 del Código de trabajo”.

El Artículo 335 del Código de Trabajo establece que “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en

dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin mas citarle ni oírle”.

### **2.6.3 El emplazamiento y la rebeldía**

En opinión de Montero Aroca, Juan y Chacón Corado, Mauro señalan que: “Frente a la demanda la primera actitud que puede adoptar el demandado es la de no comparecer, a esta actitud, entendida como inactividad inicial y/o total, se denomina, como hemos dicho un tanto incorrectamente, rebeldía”.<sup>9</sup>

En este caso el emplazamiento se concretiza en lo que para el efecto regula el Artículo 337 del Código de Trabajo que indica: “Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia”. Y seguidamente, el Artículo 338 del mismo cuerpo legal indica: “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...”

En virtud de que la ley laboral indica el principio de supletoriedad en materia procesal, ello, hace establecer que corre un emplazamiento a la parte demandada en los juicios laborales, que implica por ejemplo, la posibilidad de interponer excepciones.

### **2.6.4 La contestación de la demanda**

La contestación de la demanda, la parte demandada, debe hacerla en la audiencia del juicio oral, es así como el Artículo 338 del Código de Trabajo indica: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, lo hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor”.

---

<sup>9</sup> **Manual de derecho procesal civil guatemalteco** 1999, pág. 43

Conforme lo dice el Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil, “La contestación de la demanda debe llenar los mismos requisitos del escrito de demanda. Si hubiere de acompañarse documentos será aplicable lo dispuesto en los Artículos 107 y 108 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Al contestar la demanda, debe el demandado interponer las excepciones perentorias que tuviera contra la pretensión del actor. Las nacidas después de la contestación de la demanda, se pueden proponer en cualquier instancia y serán resueltas en sentencia, conforme lo establece el Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El Artículo 342 del Código de Trabajo, en su parte conducente indica: “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción”.

Respecto a la reconvencción, el Artículo 338 del Código de Trabajo en su parte conducente dice: “Planteada la reconvencción, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.”

### **2.6.5 Las excepciones**

Cabanellas, Guillermo expresa: “Es el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulse, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor”.<sup>10</sup>

La excepción entonces, es la facultad procesal que tiene el demandado de hacer valer el derecho de defensa frente a la demanda y pretensión del actor, dentro del principio contradictorio.

---

<sup>10</sup> **Diccionario de derecho usual**, pág. 231



### **2.6.6 Clasificación de las excepciones**

La clasificación legal y común de las excepciones, se distinguen en:

- Previas o dilatorias
- Mixtas
- Perentorias

### **2.6.7 Excepciones previas o dilatorias**

Son aquellas que tienden a postergar la contestación de la demanda y son:

- Incompetencia
- Litispendencia
- Demanda defectuosa
- Falta de capacidad legal
- Falta de personalidad
- Falta de Personería
- Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer
- Caducidad
- Prescripción
- Cosa juzgada
- Transacción

Este carácter dilatorio que tienen las excepciones previas, ha hecho creer frecuentemente que el fin de la excepción es el de dilatar o de alargar el juicio, circunstancia que debe ser mas profundamente analizada, sino que el hecho de dilatar el proceso, tiene como objetivo depurarlo, que implica o tiene como consecuencia, lograr la eficacia y la validez de los actos procesales posteriores.

### **2.6.8 Excepciones perentorias**

Estas excepciones son las que se emiten sobre el fondo del asunto y se deciden por esa misma razón en sentencia, como ejemplo de estas, se encuentran:

- Pago
- Compensación
- Novación

Estas excepciones no aparecen nominadas en la ley, a diferencia de las dilatorias o previas, y tienen su naturaleza jurídica en circunstancias de hecho o de derecho y se resuelven, por ese mismo motivo, en la sentencia, porque deciden o ponen fin al juicio.

### **2.6.9 Excepciones mixtas**

Las excepciones mixtas, son aquellas que, teniendo carácter de previo a la contestación sobre el fondo, es decir, planteando una cuestión anterior al motivo mismo del juicio, proponen una defensa que, siendo acogida, pone fin a este. Las excepciones mixtas tienen, se dice, habitualmente la forma de dilatorias, es decir, previas y el contenido de las perentorias, como son:

- Cosa juzgada
- Transacción
- Caducidad
- Prescripción

Se trata entonces, de las que deciden del conflicto por razones ajenas al mérito de la demanda. La excepción mixta tiene pues, la forma de previa y el contenido de perentoria. Ponen fin al juicio, pero no mediante un pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de un derecho, sino merced al reconocimiento de una situación jurídica que hace innecesario analizar el fondo del derecho.

### **2.6.10 Clasificación legal de las excepciones**

El Código Procesal Civil y Mercantil, contiene la siguiente clasificación: El Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica: El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas:

1. Incompetencia
2. Litispendencia
3. Demanda defectuosa
4. Falta de capacidad legal
5. Falta de personalidad
6. Falta de personería
7. Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer.
8. Caducidad
9. Prescripción
10. Cosa juzgada
11. Transacción

Independiente a las excepciones nominadas en el Artículo citado anteriormente, también es importante, establecer que la ley citada también regula la excepción de arraigo, sin establecer legalmente como previa o perentoria, pero debido a su naturaleza jurídica, debe entenderse que es previa.

El Artículo 342 del Código de Trabajo establece: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia.

En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia mas inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. Las excepciones

perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada, y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia mas inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”.

### **2.6.11 La prueba**

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar, probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. En el proceso, las partes que intervienen afirman la existencia, la modificación o la extinción de ciertos hechos, cuya alegación fundamenta la posición que tales sujetos procesales mantienen en el desarrollo de la controversia, pero no es suficiente, únicamente alegarlos, sino que es menester probarlos.

De conformidad con el principio dispositivo que en este punto, con algunas excepciones, todavía impera en el ordenamiento procesal civil guatemalteco según el licenciado Aguirre Godoy, Mario: “corresponde a las partes la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho. La prueba de los hechos cuando se controvierten, es indispensable, porque la manera como queden fijados en el proceso, será determinante para la aplicación de las normas jurídicas que controlen cada particular situación”.<sup>11</sup>

### **2.6.12 Objeto de la prueba**

Según la reglamentación de los códigos, se han distinguido los juicios de hecho de los de puro derecho, siendo en los primeros, la prueba necesaria, en tanto que en los segundos no es necesaria, en virtud de que el juez sabe el derecho y no tiene que probarse.

---

<sup>11</sup> Derecho procesal civil de Guatemala, pág. 559

Con respecto a la prueba de derecho, la regla general es la de que el derecho no esta sujeto a prueba, sin embargo, el licenciado Aguirre Godoy citando a Couture, indica que: "hay varios casos en que se producen excepciones, como sucede cuando la existencia de la ley es discutida o controvertida, en cuyo supuesto hay que probarla, cuando la costumbre es fuente de derecho, hay que probar la existencia del derecho".<sup>12</sup>

### **2.6.13 Carga de la prueba**

Conforme lo establece la ley, corresponde a las partes la prueba de sus afirmaciones, pero se ha discutido en la doctrina si esto constituye o no una obligación. La opinión mas difundida es que la prueba constituye una carga procesal para las partes, por cuanto que, si no la producen estarán sometidas a las consecuencias que se deriven de su omisión.

La aportación de la prueba por las partes, tiene relación con el Principio de Adquisición procesal, en la que el juez tiene la obligación de valorar, no solo quien aportó la prueba, sino también, la capacidad o disponibilidad en que se encontraba la Parte procesal, así como la indisponibilidad en que se encontraba la otra parte de no aportarla.

En conclusión, debe establecerse que la prueba, no es mas que el medio para llegar a un fin, mediante un método que es la averiguación de la verdad histórica en un hecho relatado que debe prácticamente reconstruirse, mentalmente e inclusive en unos casos físicamente, para poder establecer lo sucedido. En consecuencia, fallar en apego a la justicia, la verdad y la legalidad.

En materia laboral, el Artículo 36l del Código de Trabajo indica: "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

---

<sup>12</sup> **Ibid.**

Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciara en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

#### **2.6.14 Período de prueba**

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

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observara lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

#### **2.6.15 Medios de prueba**

De conformidad con el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, que también le es aplicable a lo conceptualizado en el Juicio laboral, los medios de prueba son:

1. Declaración de las partes
2. Declaración de testigos
3. Dictamen de expertos
4. Reconocimiento Judicial
5. Documentos

6. Medios Científicos de prueba
7. Presunciones

#### **2.6.16 Auto para mejor fallar**

El auto para mejor fallar, constituye por excelencia la prueba oficiosa, porque es la que puede realizar el juez, al concluir todo el diligenciamiento de la prueba ofrecida por las partes, que pueden contribuir a esclarecer el hecho y fallar a través de la sentencia. A través de auto para mejor fallar o mejor proveer, el juez al no estar convencido del asunto que se ventila, pueda resolver y emitir un fallo apegado a Derecho.

Auto, conforme lo establece la Ley del Organismo Judicial, es un decreto judicial dado en alguna causa civil o criminal. Los jueces y tribunales, antes de pronunciar su fallo, podrán acordar para mejor proveer:

1. Que se traiga a la vista cualquier documento que crean conveniente para esclarecer el derecho de los litigantes.
2. Que se practique cualquier reconocimiento o avalúo que consideren necesario o que se amplíen los que ya se hubiese hecho, y
3. Traer a la vista cualquier actuación que tenga relación con el proceso.

Estas diligencias se practicarán en un plazo no mayor de diez días. Contra esta clase de resoluciones no se admitirá recurso alguno, y las partes no tendrán en la ejecución de lo acordado más intervención que la que el tribunal conceda.

El Artículo 360 del Código de Trabajo al respecto indica: “En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciara dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto”.

### 2.6.17 Sentencia

Para Chiovenda la sentencia es: “la resolución del Juez, que admitiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien al demandado”.<sup>13</sup>

El Artículo 358 del Código de Trabajo, establece al respecto: “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 mas tramite dictara 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 prevenido en este titulo”.

Así mismo el Artículo 359 del Código de Trabajo, manifiesta: “Recibidas las pruebas y dentro de un termino no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo en el término de diez días antes indicado”.

---

<sup>13</sup> Principios de derecho procesal civil, pág. 109



### CAPÍTULO III

#### 3. Análisis doctrinario de la nulidad o impugnación de los documentos en la audiencia oral y la necesidad de que se establezca un procedimiento abreviado en materia laboral

##### 3.1 Los documentos

Para establecer adecuadamente lo que se debe entender por documento es necesario referirse a lo escrito por el Doctor Manuel Osorio en su obra Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, se refiere al instrumento o documento, pero también, puede ser cualquier papel que tenga un valor<sup>14</sup>.

El Diccionario de la Real Academia Española indica que instrumento es la escritura, papel o documento con que se justifica o prueba alguna cosa, por lo que en la doctrina, se ha establecido indistintamente lo que se refiere a un documento con el instrumento y viceversa.

Para Hernando Devis Echendía en sentido estricto, documento es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista, el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera<sup>15</sup>. Eduardo Pallares, citado por Davis Echendia, manifiesta que documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> **Ob. Cit**, pág. 38

<sup>15</sup> **Nociones generales de derecho procesal civil**, pág. 35

<sup>16</sup> **Ibid.**

### 3.1.1 Características de los documentos

- Como prueba constituida. Porque ya sea por voluntad de las partes o porque la ley así lo ordene, se elaboran con anterioridad al juicio, haciendo constar el nacimiento, la modificación o la extinción de un derecho, obligación o relación jurídica.
- Prueba eficaz: Después de la confesión, no solo por la certeza que imprime a los hechos que se perpetúan en el documento, sino porque permite que se interprete o que lo que su autor o autores quisieron dejar exteriorizado.
- Instituida, esta vinculada a la existencia misma del derecho, lo que equivale a decir, según otros autores, el documento contemporáneo de la relación jurídica, constituye un elemento de derecho mismo. Tal es el caso de los testamentos que requieren indefectiblemente la formalidad de la escritura pública.
- Carácter representativo: Hernando Devis Echandia, sostiene que el documento tiene un carácter representativo y que no obstante la gran mayoría de autores colombianos tratan al documento únicamente como prueba literal, ello implica su carácter representativo<sup>17</sup>.

### 3.1.2 El documento como medio de prueba

Los medios de prueba consisten en una actividad que tienen que realizar las partes para que se hagan valer sus pretensiones y proposiciones de derecho.

### 3.1.3 Requisitos para la validez de un documento como medio de prueba:

- Si el documento es declarativo o dispositivo no se haya elaborado en estado de inconciencia ni en virtud de la fuerza, la coacción o el dolo.
- Que el documento sea llevado al proceso por un modo legítimo.

---

<sup>17</sup> Ibid, pág. 40

- Que si se trata de un instrumento público, se hayan cumplido en su elaboración las formalidades consiguientes, exigidas por la ley para su formación bajo sanción de nulidad.
- Que si se trata de copias, se hayan cumplido con los requisitos exigidos por la ley para su expedición, copias certificadas o legalizadas.
- Que los documentos hayan sido llevados y admitidos al proceso en oportunidad y con los requisitos legales.
- Que el documento no tenga un objeto ilícito que pueda provocarle causa de nulidad.

#### **3.1.4 Requisitos para la eficacia probatoria del documento**

Como sucede con los demás medios de prueba, los documentos pueden existir jurídicamente y ser válidos en si mismos como pruebas en un determinado proceso, pero carecer de eficacia probatoria. Para que éste surta sus efectos sobre la convicción del juez, es necesario que, además de los requisitos expuestos con antelación, se cumplan con los siguientes:

- Que esté establecida o presumida la autenticidad del documento, para que el juez pueda considerarlo como medio de prueba al momento de valorarlo.
- Que cuando se trate de instrumentos otorgados en el exterior, se cumplan sus especiales requisitos establecidos en la ley respectiva para su elaboración y autenticidad.
- Que no haya prueba legalmente válida en contra del documento.
- Que el contenido del mismo documento, sea plenamente convincente.
- Que no se hayan llevado al proceso con violación de la reserva o el secreto que la ley haya consagrado.
- Que se haya usado el papel y pagado el impuesto que exija la ley.
- Que se haya hecho la inscripción registral del documento que la ley exija.
- Que el documento esté completo y sin alteraciones, mutilaciones o tachaduras que alteren su contenido.
- Que se cumplan los requisitos especiales de ciertos documentos privados.

### **3.2 La autenticidad de los documentos, la impugnación de los mismos por motivos de nulidad o falsedad.**

La legislación procesal civil y mercantil en el Artículo 186 segundo párrafo establece que los documentos privados son auténticos, siempre y cuando cumplan con el requisito de estar firmados por la parte o partes que lo hayan faccionado, y que de igual forma, admiten prueba en contrario.

El Código Procesal Civil y Mercantil establece como regla general, que los documentos tanto públicos como privados, revisten la presunción de autenticidad. Sin embargo, para el caso de los documentos privados, la hipótesis de la autenticidad, funciona estrictamente, si dichos documentos en su contenido se encuentra asignada la firma de su o sus autores a quien se atribuye.

Así la suscripción del documento privado, se hubiere hecho de otra forma, ello obligaría a realizar el procedimiento del reconocimiento de tal documento. El Código estima que puede convenirle a la parte a que proceda a establecer la autenticidad del referido instrumento o documento, con ese fin se han establecido en la ley, dos sistemas para tal efecto:

#### **3.2.1 Reconocimiento antes del juicio y en juicio**

Regulado en el Artículo 184 del Código Procesal Civil y mercantil, estableciendo que la parte que desee aportar un documento privado al juicio, puede siempre y cuando sea permitido por la ley, pedir el reconocimiento por el autor o por sus sucesores. Así mismo, se contempla la posibilidad que el documento haya sido elaborado por un representante o apoderado, razón por la cual el instrumento debe ser reconocido por este o por el representado, indistintamente. De igual forma, el documento puede ser reconocido por un apoderado con facultad especial para el caso.

En el supuesto caso, de que una persona haya comparecido como parte en la elaboración de un documento y por razones personales no lo hubiese firmado, por no

saber hacerlo o por no poder firmar y a su ruego lo haya hecho otra persona, ambas deberán reconocer el documento privado.

Si el autor de un documento privado ha fallecido, el instrumento debe reconocerse por los herederos. Sin embargo, si el reconocimiento fuera realizado solo por un heredero, no perjudica a los demás coherederos.

En cuanto a la diligencia de reconocimiento de documentos, esta puede realizarse:

- i. Como prueba anticipada: La cual se realizará con el objeto de preparar el juicio respectivo, y para tal efecto, el Artículo 98 del Código Procesal Civil y Mercantil establece los lineamientos para llevarse a cabo.
- ii. Reconocimiento en juicio. El cual se verificará en la etapa procesal de diligenciamiento de los medios de prueba del proceso. Para tal efecto, el Artículo 184 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que la parte que ha de reconocer un documento, será citado con dos días de anticipación, al de la celebración de la diligencia, bajo el apercibimiento respectivo. El reconocimiento puede realizarse conjuntamente con la diligencia de declaración de las partes. La parte que desconozca una firma en la práctica de esta diligencia, y con posterioridad se demuestre que es verdadera, trae como consecuencia la responsabilidad de orden penal.
- iii. Cotejo de letras: Si un documento privado, fuere impugnado por aquel a quien se atribuye podrá pedir que se realice el cotejo de letras por peritos, señalando los documentos indubitados para tal efecto. Lo anterior de conformidad con lo que establece el Artículo 188 del Código Procesal Civil y Mercantil.

### **3.3 La impugnación de los documentos de conformidad con el Código Procesal Civil y Mercantil y el Código de Trabajo**

Bajo el acápite general de impugnación de documentos el Código Procesal Civil y Mercantil comprende todos los motivos que pueda tener la parte para objetarlos, sea nulidad, falsedad, o cualquier otro motivo de importancia, estableciéndose un procedimiento uniforme para todos éstos casos. En esta misma disposición están incluidas las normas que en otros sistemas, como el Código de Procedimiento Civil italiano, se comprende bajo de denominación de Querrela de Falsedad.

Los documentos, como medios de prueba, pueden ser atacados de forma indirecta o mediata, utilizando otros elementos de prueba que destruyan su eficacia y obviamente, impidiendo que pueda producir los efectos probatorios que la ley le asigna; o bien atacándolos de forma directa y mediata, tachando la falsedad del instrumento.

Es oportuno recordar que, en relación al primer caso, no existe preeminencia entre los medios de prueba, por lo cual, cualquiera de éstos utilizándose de forma idónea y pertinente, al ser apreciados por el juez, pueden destruir la eficacia probatoria de un documento, según el caso que se trate.

La falsedad de un documento, puede concebirse desde dos puntos de vista:

- i. El primero se refiere a la falsedad material del documento o sea considerado este como objeto, en su aspecto meramente extrínseco y posible por consiguiente de adulteraciones. La falsedad material en los documentos públicos puede referirse en su totalidad, por ser completamente falso o bien parcialmente en caso de adulteraciones.
- ii. El segundo, enfoca el problema de la falsedad de los documentos, en su aspecto ideal o intelectual, o sea los documentos en su aspecto intrínseco o espiritual. La falsedad ideal o intelectual, como se dijo, no se refiere al elemento corporal del documento, sino a la sinceridad de sus enunciaciones.

El Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 187 establece que la parte que impugne un documento público o privado presentado por su adversario, deberá especificar en su escrito, con la mayor precisión posible, cuales son los motivos de su impugnación.

Por el principio de supletoriedad o subsidiariedad en el Derecho de Trabajo, respecto al tema de las impugnaciones de documentos, el Código de Trabajo, cuando algunos aspectos no se encuentren contemplados en el Código de Trabajo, se aplicará supletoriamente las normas relacionadas contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil y la ley del Organismo Judicial .

El Código de Trabajo regula la obligación de las partes de concurrir a la audiencia con sus respectivos medios de prueba. Respecto a los documentos, el Artículo 353 indica que: “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Si esta prueba fuere ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia. Si fuere necesario practicar el expertaje en los libros de contabilidad, de salario o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal”.

Respecto al tema de la falsedad de los documentos, cualquiera que éstos sean y presentados por actor o demandado, cualquiera de los mismos puede impugnarla a través de la falsedad o de nulidad, pero con especial referencia a su procedimiento de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil

### **3.3.1 Nulidad**

La palabra nulidad proviene de nulo, cuando algo tiene la característica de nulo, es porque no tiene valor, no tiene fuerza para obligar en el caso de los documentos, no tiene las características al contrario de un documento que no es nulo, es decir, contar con los requisitos de forma y modo respecto a determinado documento.

#### **3.3.1.1 Características de la nulidad**

La nulidad, tiene las siguientes características:

- Es independiente a la característica de falso, porque difiere uno de otro. Un documento falso, indica que no es verdadero, que se fabrico para tal fin, en cambio, en el caso del documento nulo, este puede ser verdadero, pero que no goza de las características y solemnidades necesarias para que se le pueda otorgar el valor necesario o que se quiere para determinado efecto.
- Que dentro de las formas de impugnación de documentos, tienen la característica de que pueden ser a través de la falsedad o a través de la nulidad, dependiendo de lo que se haya establecido dentro de la recepción del medio de prueba documental.
- Que el procedimiento para uno y otra forma, es el mismo del que se regula en el caso de la impugnación de documentos en el Código Procesal Civil y Mercantil.

Existe la nulidad de carácter formal en el caso de los documentos, cuando carece de los requisitos o formalidades esenciales exigidas por la ley, y no puede producir efectos jurídicos.

Con relación al procedimiento para impugnar un documento público o privado, presentado en juicio, se deben seguir las siguientes reglas establecidas en la ley:



- La parte que impugne el documento público o privado, presentado por su adversario, inicialmente debe de presentar un memorial, con la mayor precisión posible, indiciando cuales son los motivos de la impugnación.
- El plazo para realizar la impugnación debe realizarse en un plazo de diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba.
- Con el memorial se formara pieza separada, se tramitara por el procedimiento de los incidentes, este incidente no suspende el procedimiento.
- Si la impugnación de documento no estuviere decidida al momento de finalizar el período probatorio, si el juez lo estima necesario, suspender el trámite del proceso principal, hasta la decisión del incidente y si se considera fundamental para la sentencia.
- La resolución final del incidente, auto, es apelable, elevándose únicamente a la sala solo la pieza del incidente para que sea resuelto.
- Si al resolverse el incidente, se declara total o parcialmente falso el documento, se remitirá la pieza original o una certificación de la parte conducente al juez respectivo del orden penal. El proceso penal por falsedad no detiene ni modifica las conclusiones del juicio.



## CAPÍTULO IV

### **4. Necesidad de que se norme un procedimiento para el trámite de la nulidad de los documentos en la audiencia del juicio oral en el Código de Trabajo.**

#### **4.1 Análisis legal**

Como lo establece el Artículo 344 del Código de Trabajo “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior”.

En base a lo anteriormente anotado, la norma señala que antes de proceder con la recepción de los medios de prueba de la parte actora y demandada, se debe proceder a una conciliación, en caso no hubiere, entonces se continua con el procedimiento.

Lo importante en este caso también es hacer el análisis que de conformidad con la norma anterior, las pruebas tienen su momento procesal, porque en la demanda, por ejemplo, el actor debe ofrecerlas, y en la contestación de la demanda, si hubiere, el demandado debe ofrecerlas, para que en esta etapa, se puedan diligenciar, con la única variante que por ser un juicio oral, esta permitido que la contestación o la reconvención igualmente, se hagan de manera escrita o verbal.

De igual forma, ofrece un poco de contrariedad, si se toma en cuenta que el procedimiento es oral, entonces, las partes, incluso en la audiencia, pueden ofrecer la

prueba antes de que se desarrolle la diligencia de recepción, y esto no ocurre así, de conformidad con la norma analizada.

Lo que sucede en el caso del actor, cuando le hubiere hecho falta ofrecer determinado medio de prueba, lo puede hacer antes de la contestación de la demanda, es decir, al momento en que se le indica que si ratifica, modifica o amplía su demanda, y en todo caso, por el derecho de contradicción, la otra parte tiene la oportunidad de pronunciarse en ese momento o hacer uso del plazo legal.

Como bien lo indica el Artículo 346 del mismo cuerpo legal “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará una audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto. Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Los tribunales de trabajo y Previsión Social tienen facultad de señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la república. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir”.

En el caso de la recepción de la prueba de documentos, o bien el reconocimiento de documentos, lo cual puede obedecer a que cualquiera de las partes pueda plantear la impugnación de los mismos, de conformidad con el Código de Trabajo y con el Código Procesal Civil y Mercantil, la ley laboral, remite a la ley procesal civil, toda vez, que en la primera, únicamente se hace referencia a lo que establece el Artículo 353 del Código de Trabajo que dice: “Cuando fuere propuesta como prueba la

exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia. Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, salario o de planillas, o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos, para tal fin, con las multas, establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal”.

De conformidad con lo que se regula en el tema de las impugnaciones de documentos, la ley procesal civil indica:

“Artículo 187. Impugnación de documentos. La parte que impugne un documento público o privado presentado por su adversario, deberá especificarse en su escrito, con la mayor precisión posible, cuáles son los motivos de impugnación”.

Con dicho escrito se formará pieza separada, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento de los incidentes, siendo apelable la resolución que se dicte. Si la impugnación del documento no estuviere decidida al vencerse el término probatorio, el juez podrá suspender el proceso principal hasta la decisión del incidente, si estimare que es fundamental para la sentencia. Si al resolverse el incidente de impugnación se declarara total o parcialmente falso el documento, se remitirá la pieza original o una certificación de la parte conducente, al juez respectivo del orden penal. El proceso penal por falsedad no detiene ni modifica las conclusiones del proceso civil”.

Como se observa dentro del presente análisis, quien escribe, considera que en materia laboral, dentro de la audiencia de recepción de los medios de prueba, especialmente cuando se refiere a documentos, y en éste caso, cualquiera de las partes, con la facultad legal para impugnarlos lo hace, el juez laboral, se ve en la

dificultad de aplicar normas especiales laborales, porque no se encuentran reguladas, y que por el principio de subsidiariedad o supletoriedad, tenga que aplicar normas del Código Procesal Civil y Mercantil, lo cual desvirtúa el proceso laboral, toda vez, que este pretende ser ágil, rápido, flexible, y en el caso de remitirlo al procesal civil y mercantil, se encuentra ya estructurado el procedimiento, que como se observo, se trata de los incidentes, y que la parte que desee impugnar tiene el plazo de diez días a partir del momento en que se recibió ese medio de prueba documental, y entonces, haciendo un razonamiento lógico y matemático, se puede inferir, que transgrede esto con lo que regula el Artículo 359 del Código de Trabajo, para el plazo que tiene el juez de dictar la sentencia.

#### **4.2 Adecuación jurídica legal**

De conformidad con la presente investigación, y con base al trabajo de campo que se realizó, se considera necesario establecer un procedimiento abreviado en el tema de la impugnación de los documentos, ya sea por nulidad o falsedad en el Derecho de Trabajo. Se pretende que en la audiencia de recepción de los medios de prueba, se permita al juez cumplir con los demás plazos estipulados en la ley, con el principio de celeridad, inmediación, flexibilidad, y que no se desvirtúe o desnaturalice el proceso laboral, a través del derecho de impugnación sobre determinados medios de prueba documentales.

En base a lo anterior, es aconsejable que la impugnación de los documentos por la vía de nulidad o falsedad, sea regulada en el Código de Trabajo. Si se realiza por la vía incidental como se encuentra actualmente de conformidad con la Ley del Organismo Judicial, hace incurrir al juez en la suspensión del proceso laboral.

Como todos saben, los plazos que establece la ley no se cumplen por el volumen de trabajo en los distintos tribunales, por situaciones de fuerza mayor, etc., lo que hace presumir que si se realiza a través de esta forma incidental, retrasa la tramitación del proceso laboral, por lo que se sugiere que a través de un procedimiento abreviado, específico, el juez laboral, resuelva lo relativo a la impugnación de los

documentos y adecuarse a la realidad jurídica, legal concreta en el Artículo 353 del Código de Trabajo. De esta forma, incluir el procedimiento a través de una reforma por adición, en el caso de que las partes, con la facultad que la misma ley les otorga de impugnar determinado documento que se recibe como medio de prueba en la audiencia.

El momento procesal, para interponer la impugnación debe ser dentro de la audiencia, al momento mismo que se recibe la prueba de documentos y es conocida por la parte contraria. Al que corresponda oponerse a la impugnación, se le dará la oportunidad para hacer uso de su derecho de defensa, al evacuarla en el mismo momento para contradecir la respectiva impugnación, o hacer uso del plazo de veinticuatro horas siguientes a la audiencia que se le otorgaría de conformidad con la ley.

Así también, durante el período de recepción de pruebas sobre la impugnación, las partes tienen la obligación de indicar cuales son los medios de prueba, al momento de plantear la impugnación de determinado documento, o bien al evacuar la audiencia para el efecto, para que el juez los califique y pueda señalar la audiencia respectiva, que sería la más próxima o inmediata que se señale para la recepción general de medios de prueba e Inmediatamente, resolver la impugnación. La resolución será apelable, según la ley laboral.

### 4.3 Presentación y análisis de los resultados de trabajo de campo.

- Presentación de los resultados del trabajo de campo.

#### CUADRO No. 1

Pregunta: ¿Considera usted que el juicio ordinario laboral difiere sustancialmente del juicio ordinario civil?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

En cuanto a la respuesta del cuadro anterior la totalidad de los entrevistados considero que el Juicio Ordinario Laboral difiere sustancialmente del Juicio Ordinario Civil.

#### CUADRO No. 2

Pregunta: ¿En materia laboral, se aplica el principio de supletoriedad especialmente en las normas adjetivas?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

De la respuesta anterior, la totalidad de entrevistados considera que el Principio de Supletoriedad se aplica principalmente a las normas adjetivas laborales.



**CUADRO No. 3**

Pregunta: ¿Cree usted que el derecho de trabajo en su normativa debe ser especial por las características de éste?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

En la presente pregunta, el cien por ciento considera en la importancia de que el Derecho de Trabajo debe tener sus propias normativas por lo especial de la materia.

**CUADRO No.4**

Pregunta: ¿Considera que de conformidad con la ley la prueba laboral es similar a la prueba civil?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

En la pregunta que precede, el cincuenta por ciento considera que de conformidad con la ley la prueba laboral es similar a la prueba civil, el otro cincuenta por ciento difiere manifestando que no.

**CUADRO NO. 5**

Pregunta: ¿Cree usted que el código de trabajo regula ampliamente todo lo relativo a la prueba?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

De acuerdo a la respuesta de la pregunta anterior la mayoría considero que el código de Trabajo no regula ampliamente lo relativo a la prueba.

**CUADRO No. 6**

Pregunta: ¿Considera que en la prueba de documentos, el código de trabajo lo regula adecuadamente?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

De la respuesta anterior se establece, que la totalidad de entrevistados son de la opinión que el código de Trabajo no regula adecuadamente, sobre la prueba de documentos.

**CUADRO NO. 7**

Pregunta: ¿Por las fases especiales del proceso laboral, considera que la prueba de documentos, debe hacerse conforme el código procesal civil y mercantil.

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

Como respuesta al cuadro anterior, la totalidad no están de acuerdo que con respecto a la prueba de documentos, se remita al Código Procesal Civil y Mercantil.

**CUADRO No. 8**

Pregunta: ¿Cree que ocasiona perjuicio para las partes el hecho de que la prueba de documentos deba regirse por las normas del código procesal civil y mercantil.

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

Como respuesta al cuadro anterior, la mayoría de entrevistados están de acuerdo en que ocasiona perjuicio a las partes, que la prueba de documentos se rija por el código procesal civil y mercantil.

**CUADRO No. 9**

Pregunta: ¿Cree que en materia procesal laboral es frecuente la impugnación de los documentos?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
No sabe	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

Del total de entrevistados el cincuenta por ciento considera que es frecuente la impugnación de documentos en el proceso laboral.

**CUADRO NO. 10**

Pregunta: ¿Al tramitarse la impugnación de documentos en la audiencia del juicio oral laboral, considera que ocasiona juicio y retrasos que pueden ser subsanables si se aplicará normas especiales del código de trabajo y no precisamente el código procesal civil y mercantil?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

En la respuesta a la pregunta que antecede, la totalidad de entrevistados considera que si causa perjuicio al tramitarse la impugnación, que es subsanable si se aplican normas especiales del código de trabajo.

**CUADRO No. 11**

Pregunta: ¿Después de la lectura del Artículo 353 del código de trabajo considera que debe adecuarse con el fin de que se cree un procedimiento abreviado en el trámite de la impugnación de documentos?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20
Fuente: Investigación de campo, marzo año 2005.	

De la respuesta a los dos cuadros anteriores por su estrecha relación, se puede inferir que causa retraso al proceso, el conocimiento de la impugnación de documentos laborales, como actualmente se conoce, siendo necesario establecer un procedimiento especial en el código de trabajo.

El trabajo de campo consistió en la realización de entrevistas a tres jueces de primera instancia de trabajo y a diecisiete abogados litigantes en el ramo laboral y civil. Se infiere que los entrevistados, consideran que el juicio ordinario laboral es sustancialmente diferente al juicio ordinario civil.

- Análisis:

Que la aplicación del principio de supletoriedad en el caso concreto que nos ocupa, la impugnación de documentos laborales, causa retraso al proceso laboral el cual, por su normativa debería ser especial por sus características y aplicar sus propios procedimientos, sin acudir a normas propias de otras disciplinas jurídicas, especialmente en lo relativo a la prueba y en forma específica a la prueba de documentos que en la actualidad es regulado de manera deficiente por el Código de Trabajo. La totalidad de entrevistados, consideró que no es conveniente por las fases especiales de la ley laboral, que la impugnación de documentos se realice conforme el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo

Judicial, ya que causa perjuicio y retraso al proceso laboral. Se puede además, aplicar normas especiales reguladas en el Código de Trabajo que se podrían adecuar al Artículo 353 del mismo cuerpo legal a través de un procedimiento específico y abreviado.

Por aparte, es necesario introducir reforma a la parte adjetiva del Código de Trabajo en relación con la impugnación de documentos laborales con el fin de lograr realizar en forma inmediata el proceso, sencillo y desprovisto de mayores formalismos y así permitir que la justicia sea pronta y cumplida. Proveer al proceso laboral con normas procesales claras y que cumplan con los principios y el espíritu de la ley laboral.

## CONCLUSIONES

1. En la actualidad dentro del proceso laboral la impugnación de documentos es utilizada por el patrono para retrasar el proceso, perjudicando así a la parte más débil económicamente como el trabajador.
2. El proceso laboral tiene como características fundamentales, la oralidad, publicidad, celeridad, inmediación, que permiten que el mismo sea fluido y que ello beneficie a las partes. Dentro de la recepción de la prueba en el proceso laboral, se regula de una manera especial, toda vez, que en una audiencia deben recibirse todos los medios de prueba y, extraordinariamente, señalar otras audiencias cercanas para la recepción de las que no pudieron recibirse.
3. En el tema de la prueba documental, el Código de Trabajo no regula el procedimiento respecto a la impugnación de los documentos por lo tanto, el juez y las partes deben remitirse a lo que para el efecto regula el Código Procesal Civil y Mercantil.
4. El hecho de que no exista un procedimiento específico en el Código de Trabajo respecto a la impugnación de los documentos, hace inferir que desvirtúa o desnaturaliza el proceso laboral, ya que lo remite al proceso civil. En tal sentido, se hace necesario adecuar un procedimiento especial en dicho cuerpo normativo, tomando en cuenta las características del proceso laboral.





## RECOMENDACIONES

- 1) Se nombre una comisión de alto nivel académico para que realice una evaluación con el propósito de determinar en la actualidad, el perjuicio que provoca a las partes, la aplicación del Principio de Supletoriedad o Subsidiaridad con respecto a la impugnación de los documentos laborales.
- 2) Que de conformidad con el Artículo 353 del Código de Trabajo, así como de las normas de la Ley del Organismo Judicial, el procedimiento en la impugnación de documentos, es que la parte que así lo solicite, tiene diez días a partir de la fecha en que se recibió el documento para impugnarlo. Posteriormente, el juez le da trámite por la vía incidental, lo cual va en perjuicio de las partes, por lo que siendo el proceso laboral con características especiales, debe adecuarse dicho procedimiento al espíritu de los principios fundamentales y procesales.
- 3) El procedimiento debe regirse reformando el Artículo 353 del Código de Trabajo por adición, debiéndose establecer en que casos procede la impugnación de documentos y en su caso declararlo sin validez o nulidad. El trámite del mismo deberá ser dentro de la audiencia al momento mismo en que se esté recibiendo la prueba de documentos. El derecho de oponerse a dicha impugnación, obliga al juez a otorgar el plazo para que se pronuncie en la audiencia o bien que haga uso de su derecho del plazo de veinticuatro horas para pronunciarse. Posteriormente a ese plazo, el juez señale audiencia para recibir la prueba correspondiente de dicha impugnación y resuelva.



**BIBLIOGRAFÍA**

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix. 2,003.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. (s.l.i.) Editorial Heliaca, S.R.L. 1981
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.l.i.) (s.e.), 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- CARNELUTTI Francisco. **La prueba civil** 2ª. Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho del trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- CHIOVENDA, José. **Principios de derecho procesal civil**. Cárdenas editor y distribuidor. México ,1980.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua**, Edición 1996.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones De Palma, Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa. México, 1968
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala, 1955.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.
- MONTERO ARROCA, Mauro. **Manual de derecho procesal civil**. (s.l.i.) Editorial Magna Termo. (s.f.).
- MONTERO ARROCA, Juan. **La prueba en el proceso civil**. Editorial Civitas, S.A. Madrid, España, 1996.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** (s.l.i.) Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

## **Legislación**

**Constitución Política de la República de Guatemala,** Asamblea Nacional Constituyente, año 1985.

**Código de Trabajo y sus reformas,** Decreto 1441, del Congreso de la República.

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

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