

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

**LA NECESIDAD DE ESTABLECER PLAZO DE PRUEBA EN EL RECURSO
DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA LABORAL**

JOSÉ ANTONIO CANEL HIDALGO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2005.

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

**LA NECESIDAD DE ESTABLECER PLAZO DE PRUEBA EN EL RECURSO
DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA LABORAL**

TESIS

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

Por

JOSÉ ANTONIO CANEL HIDALGO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2005.

**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. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Rosa María Ramírez Soto
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta
Secretaria: Licda. Johana Carolina Granados

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Vocal: Lic. Juan Antonio Arita
Secretario: Lic. Saulo de León

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

DEDICATORIA

- A DIOS: Por ser el centro de mi vida y darme la sabiduría para alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES: **Ventura Canel y Olga Yolanda Hidalgo Mendoza (Q.E.P.D.)**, ejemplo de trabajo, perseverancia y honradez, gracias por todo su amor, apoyo y esfuerzo.
- A MIS HERMANOS: **Luis, Olga, Patty**, por su cariño y comprensión.
- A MIS SOBRINOS: Con mucho cariño.
- A MIS AMIGOS: **Allan, Diana, Flori, Noelia, Amparo, Ilsi, Ivan, Omar, Erica, Rudi, Leonel, Josué, Giovanni, Obed, Boris, Mariano, Penados, Jorge, Mario, Elmer, Vinicio, Rigo, Fernando, Marvin, Rufino, Ericka, Tarín**, quienes me han brindado su apoyo y colaboración en los distintos actos de mi vida.
- A LOS ABOGADOS: **Ericka Granados, Carlos de León Velasco, Allan Tylor, Fidel Méndez, Josefina Cojón, Héctor España, Roberto Romero, Ricardo Alvarado, Omar Barrios, Juan Francisco Flores, Bonerge Mejía, Amadeo Guerra, Carlos Najarro, Saulo de León, Juan Arita, Johann Granados.**

**A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, mil
gracias por proporcionarme tan bella carrera.**

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo.....	1
1.2. Terminología.....	3
1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo.....	4
1.4. Ramas del derecho de trabajo.....	5
1.4.1. El derecho sustantivo.....	6
1.4.2. El derecho procesal.....	6
1.5. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo del trabajo.....	8
1.5.1. Tutelaridad.....	9
1.5.2. Conciliación.....	10
1.5.3. Irrenunciabilidad.....	10
1.5.4. Imperatividad.....	11
1.5.5. Equidad.....	11
1.5.6. Objetividad.....	12
1.5.7. Estabilidad.....	12
1.5.8. Democracia.....	13
1.5.9. Realidad.....	13
1.6. Naturaleza jurídica.....	14
1.7. Definición.....	16

CAPÍTULO II

	Pág.
2. La prueba.....	19
2.1. Bosquejo histórico.....	19
2.2. Evolución de la prueba.....	21
2.3. Definición.....	21
2.4. Elemento de la prueba.....	24
2.4.1. El objeto de la prueba.....	24
2.4.2. El órgano de la prueba.....	24
2.4.3. Medios de prueba.....	25
2.4.3.1. Declaración de las partes.....	26
2.4.3.2. Declaración de testigos.....	28
2.4.3.3. Dictamen de Expertos.....	29
2.4.3.4. Reconocimiento judicial.....	30
2.4.3.5. Documentos	32
2.4.3.6. Medios científicos de prueba.....	33
2.4.3.7. Presunciones.....	34
2.5. Importancia de la prueba.....	36

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario de trabajo.....	39
3.1. Definición.....	39
3.2. La demanda.....	40
3.3. Acumulación.....	42
3.4. Citación.....	43
3.5. Conciliación previa.....	44
3.6. Juicio.....	47

	Pág.
3.7. Modificación o ampliación de la demanda.....	47
3.8. Oposición a la demanda.....	47
3.9. Prueba.....	50
3.10. Auto para mejor fallar.....	59
3.11. Sentencia.....	60
3.11.1. Clasificación de las sentencias.....	61
3.11.2. Ejecución definitiva de la sentencia.....	62

CAPÍTULO IV

4. Los recursos e impugnaciones.....	65
4.1. Definición.....	65
4.2. Finalidad del recurso.....	68
4.3. Fundamentos de los recursos.....	68
4.4. Derecho de impugnación.....	68
4.4.1. Devolutivos.....	69
4.4.2. No devolutivos.....	69
4.4.3. Ordinarios.....	70
4.4.4. Extraordinarios.....	70

CAPÍTULO V

5. Recurso de responsabilidad en materia laboral.....	71
5.1. Definición.....	71
5.2. Responsabilidad civil de jueces y magistrados.....	71
5.3. Análisis legal.....	74
5.4. Proposición del periodo de prueba.....	77
5.5. Proyecto de reforma al Artículo 430 del Código de Trabajo..	77

	Pág.
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El recurso de responsabilidad procede contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social cuando retrasen, incumplan, causen daños, no razonen sus pronunciamientos, falten a obligaciones administrativas y actúen con mala conducta en las relaciones públicas o privadas y en los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo.

El Artículo 429 del Código de Trabajo, regula los casos por los cuales procede el Recurso de Responsabilidad, mientras que el Artículo 430 del mismo Código, manifiesta que “La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada acusación o denuncia debe imponer al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes:...”.

Tal y como se estipula en el Artículo mencionado, no se da oportunidad de defensa al juez o magistrado, ya que cuando se recibe la denuncia o acusación, uno de los magistrados procede a investigar y examinar la misma, procediendo luego a aplicar la sanción a quien corresponda.

Tanto los magistrados como los jueces de trabajo deben tener la oportunidad de probar lo contrario, ya que si no se les da la oportunidad de proponer y presentar la prueba para desvanecer la denuncia o la acusación, se está ante la violación del derecho de defensa, consagrado en la Constitución Política.

No basta que un magistrado de la Corte Suprema de Justicia o de una Sala de Apelaciones investigue o examine la denuncia, sino que para imponer una sanción a un juez o magistrado, deben estar plenamente probados los hechos, por lo tanto se hace necesario que se fije un plazo de prueba para que el funcionario que será sancionado tenga oportunidad de presentar la prueba que pueda desvanecer la denuncia o acusación a que ha sido sometido por investigación superior.

La solución al problema estriba en reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo e incluir en el mismo un plazo de prueba de cinco días para que el juez o magistrado, así como las otras partes tenga oportunidad de proponer la prueba que desvanezca los hechos por parte del funcionario investigado.

Conforme a los argumentos expuestos en la justificación del problema, éste se definió de la siguiente manera: ¿Se viola el derecho de defensa cuando se sanciona a un juez o magistrado de trabajo, no dándole oportunidad para que aporte la prueba necesaria para desvanecer la denuncia o acusación, violándose así el principio de defensa protegido con la Constitución Política de la República de Guatemala?

Es inconstitucional o se viola la Constitución de la República de Guatemala al no permitir que el juez o magistrado de trabajo se defiendan presentando prueba para desvanecer los hechos, y se le imponga una sanción basada en la investigación o examen que haga un magistrado de la Corte Suprema de Justicia o de una Sala de Apelaciones.

Los objetivos generales de la investigación fueron los siguientes: 1. Establecer un procedimiento en que se fije un plazo de prueba a las partes para luego resolver sobre la sanción a imponer al juez o magistrado de trabajo. 2. Consolidar el derecho de defensa permitiendo que el juez o magistrado proponga la prueba correspondiente para desvanecer los hechos denunciados. 3. Analizar el Artículo 430 del Código de Trabajo para su posible reforma, permitiendo un plazo de prueba previo a sancionar.

Mientras que los objetivos específicos fueron los siguientes: 1. Hacer realidad el principio de defensa, permitiendo al juez o al magistrado para que presente la prueba correspondiente para desvanecer los hechos. 2. Evitar que se imponga una sanción sin antes haber probado los hechos. 3. Permitir la defensa, estableciendo mecanismos y plazos probatorios.

Entre los supuestos de la investigación se plantearon los siguientes: 1. Se viola la Constitución al no permitir la defensa de la persona, sin darle oportunidad de defensa mediante la prueba. 2. El estableciendo de un período de prueba da sustentación legal cuando se sancione a funcionario judicial, permitiéndole la defensa correspondiente. 3. Se viola el principio de inocencia, por parte de la Corte Suprema de Justicia, sancionando al juez o magistrado de trabajo sin permitirle presentar prueba para desvanecer los hechos.

La investigación consta de cinco capítulos, Tratando el primero sobre el derecho de trabajo, las generales del mismo en la ubicación doctrinaria y legal, la terminología, la importancia de tal derecho y las ramas del derecho de trabajo; además los principios ideológicos y formativos del derecho sustantivo, la

naturaleza jurídica, definiéndola.

El capítulo dos, trata sobre la prueba, estudiando el bosquejo histórico, la evolución de la prueba, definiéndola y analizando los elementos que la componen, así como la importancia de la misma. Por su parte en el capítulo tres, se analiza del juicio ordinario de trabajo, dando la definición y la tramitación del mismo.

El capítulo cuatro, se refiere a las impugnaciones, dando la definición, la finalidad de los recursos, los fundamentos y el derecho de impugnación. Mientras que el capítulo cinco, trata de la responsabilidad laboral, así como las responsabilidades civiles de jueces y magistrados, haciendo el análisis legal

Para la presente investigación fue necesario usar los métodos siguientes: Dialéctico: Por medio de éste se analizaron los casos concretos de sanciones a jueces y magistrados de trabajo, los resultados y conclusiones, las cuales sirvieron para identificar plenamente el problema, llegando a conclusiones, pudiendo así deducir que es necesario establecer un plazo de prueba cuando se tenga que sancionar a jueces o magistrados de trabajo. Sintético: En el presente caso se hizo una síntesis para poder determinar la violación a la Constitución relativo al derecho de defensa, cuando se sanciona sin dar oportunidad de defensa y de probar lo contrario. La técnica de investigación empleada fue la documental. Constituyendo la investigación científica jurídica.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

En el derecho en general, había que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del Derecho de Trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del Derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de el Trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el trabajo es definido como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del Derecho como sucede con el trabajo obligatorio, que pertenece al campo del Derecho Penal o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elementos básicos de la relación de trabajo. Así lo afirma el autor Néstor de Buen en su tratado Derecho del Trabajo. Por ello resultará importante en el curso de esta parte, fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el Derecho de Trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estadio esclavista y en el estadio feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.

Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del Derecho, pues el conocimiento del Derecho de Trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

1.2. Terminología

“El Derecho de Trabajo es una de las disciplinas del Derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozarse las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del Derecho”¹.

Así, inicialmente, tanto la Escuela Inglesa como la Francesa, en forma más ambigua, le dominó *Legislación industrial*, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho provenía la legislación en forma suelta y aislada y, careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica. Por ese motivo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino *Derecho industrial*.

¹ López Sánchez, Luis Alberto, *Derecho de trabajo para el trabajador*, pág. 79.

Derecho laboral, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado *Derecho de trabajo* y que es seguida por la Escuela Española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el Derecho Mexicano, como consecuencia de la Revolución Agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una Teoría General del Derecho de Trabajo, a la cual la Escuela Mexicana denomina *Derecho obrero*.

Ahora bien, la sistematización del Derecho de Trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo

El estudio del Derecho de Trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del Derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juris-consultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del Trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular , así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las Universidades, por motivos especialmente referidos al gran número de gente pobre relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del Derecho de Trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

1.4. Ramas del derecho de trabajo

Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado en aplicación didáctica, se divide en:

- Derecho sustantivo, y
- Derecho procesal

1.4.1. El derecho Sustantivo

“Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”².

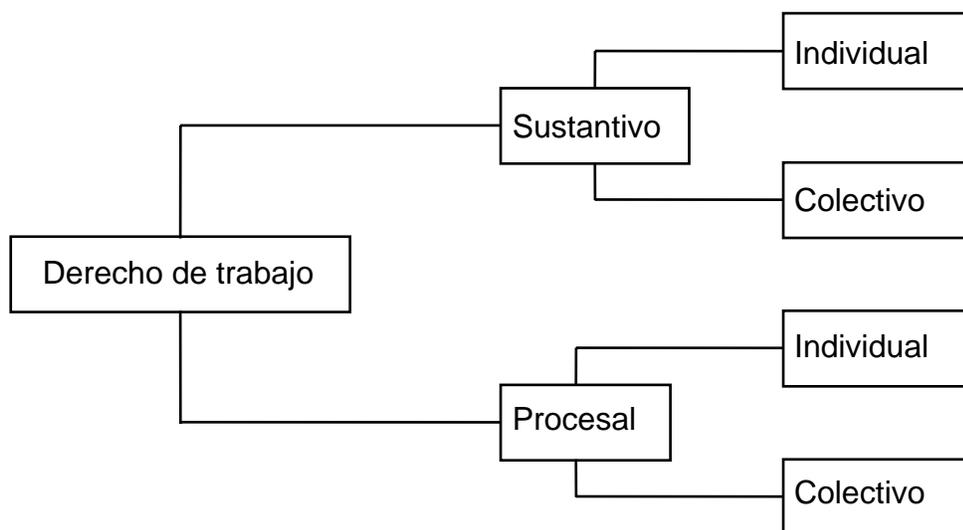
1.4.2. El derecho procesal

“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia -Juzgados de Trabajo y Previsión Social y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes,

² **Ibid.** pág. 83.

en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”³.

Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el Derecho de Trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el Derecho Sustantivo de Trabajo, como el Derecho Procesal del Trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en Derecho Individual y en Derecho Colectivo de manera que para esquematizar la clasificación de las ramas del Derecho de Trabajo, quedaría así:



El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc., y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus

³ Ibid.

condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de Trabajo y Previsión Social en primera instancia o una Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del Conflicto Colectivo de carácter económico-social.

1.5. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo del trabajo

Estos principios elementos esenciales dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos a continuación:

1.5.1. Tutelaridad

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el Derecho de Familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, sugirieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la

comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

1.5.2. Conciliación

Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

1.5.3. Irrenunciabilidad

Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores,

salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

1.5.4. Imperatividad

Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

1.5.5. Equidad

Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención

adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

1.5.6. Objetividad

Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.

1.5.7. Estabilidad

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola

persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

1.5.8. Democracia

Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacía el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

1.5.9. Realidad

Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que un

derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del Derecho de Trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre si íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el Derecho de Trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del Derecho Público.

1.6. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. Señala el tratadista Néstor de Buen “en un sistema capitalista, el Derecho de Trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”⁴.

⁴ Derecho de trabajo, pág. 24.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del Derecho Privado, hasta las que ubican en el Derecho Social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del Derecho Público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del Derecho Social, estimo que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

1.7. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Santiago López Aguilar sostiene que “El Derecho de Trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, -cuando se refiere a países de corte capitalista-; y Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”⁵.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista. Objetivo y democrático.

⁵ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de laboral es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El Derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

CAPÍTULO II

2. La prueba

2.1. Bosquejo histórico

“Las Partidas Indias entendían por prueba la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito”⁶.

Ya desde el Derecho Romano existe una elaborada doctrina, recibida en la legislación, acerca de los medios de prueba que se ha circunscrito a la clasificación de estos en cuatro grandes grupos, los cuales son los siguientes:

- La confesión del adversario;
- La prueba de testigos;
- La prueba conjetural o por presunciones legales y humanas; y,
- La prueba documental.

Esta fue la base primordial de la prueba, en el Derecho Romano, el cual se ha mantenido a través del tiempo en las diferentes legislaciones.

“Históricamente es posible establecer dos momentos netamente definidos. En el primero se ponía a cargo de la divinidad el señalamiento del culpable, y los

⁶ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 498.

tribunales se limitaban a practicar los actos necesarios para que aquélla se manifestara (por ejemplo, juicios de Dios, Ordalias, etc.). En el segundo se impuso a los jueces el deber de tomarse por sí mismo el convencimiento sobre la culpabilidad del acusado, mediante la utilización de su capacidad intelectual: aquí apareció la prueba”⁷.

En un principio fue la fase étnica, la de las sociedades primitivas, donde las pruebas quedaban abandonadas al empirismo de las impresiones personales, y cuya forma típica de procedimiento estaba constituida por el delito flagrante. Vino después la fase religiosa, que mejor se denominaría mística, en la que se invocaba el juicio de Dios o de los dioses y se utilizaban las Ordalias, probanzas diversas que consistían, en cierto modo, las peritaciones divino-legales del pasado.

Apareció luego la fase legal, donde la ley no solo fijaba los medios de prueba, sino además el grado de fuerza de cada uno; y en la cual se considera la confesión como reina de las pruebas, de manera que se hacían esfuerzos para obtenerla a toda costa, por la tortura o la *question* (tormento), cuando así era requerido.

En cuarto lugar se encuentra la fase sentimental; en esta, por el contrario, el juez aprecia libremente las pruebas, de acuerdo tan sólo con la convicción íntima: se trata el sistema actual, en algunos países, constituido en función del jurado.

Finalmente, surge la fase científica, la del porvenir, cuya prueba por excelencia la proporciona la labor pericial y que no pretende tan sólo establecer

⁷ Cafferata Nores, José I, **Valoración de la prueba**, pág. 12.

los hechos delictivos sino simplificarlos así mismo, de modo metódico, mediante resultados experimentales.

2.2. Evolución de la prueba

La prueba no ha evolucionado siempre acompañando los adelantos de la civilización, sino mas bien superados ciertos estadios de primitivismo, ha seguido los vaivenes de los sistemas políticos vigentes en los distintos momentos de la historia.

En este último contexto, la prueba penal principalmente, en la actualidad puede caracterizarse por la utilización de las novedades técnicas y científicas (especialmente captadas por la prueba pericial) para el descubrimiento y la valoración de los datos probatorios, y la consolidación de las reglas de la sana crítica racional en la apreciación de resultados. Todo ello, dentro de un marco de respeto por la persona del imputado y de reconocimiento de los derechos de todas las partes privadas.

2.3. Definición

Etimológicamente la palabra prueba proviene del Latín *probatio* o *probus*, que quiere decir bueno, correcto, recto, honrado. De esto se puede decir, que lo que resulta probado, es bueno, es correcto, es auténtico.

“En su acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero en su significación corriente expresa una operación mental de comparación.

Desde este punto de vista, la prueba judicial es la confrontación de la versión de cada parte con los medios producidos para abonarla. El juez trata de reconstruir los hechos valiéndose de los datos que aquéllas le ofrecen o de los que pueda procurarse por sí mismo. La misión del juez es por eso análoga a la del historiador, en cuanto ambos tienden a averiguar como ocurrieron las cosas en el pasado, utilizando los mismos medios o sea, los rastros o huellas que los hechos dejaron”⁸.

Se puede considerar la prueba como aquellas acciones, señaladas por la ley, para darle a conocer al juzgador la veracidad de la proposición o del dicho, por medio de ella se trata de convencer que el hecho resulta cierto ante la acción que ejecutan las partes y que de antemano está señalada en la ley y que debe ser autorizada por el juzgador.

Carrara, manifiesta que prueba “Es todo aquello que sirve para dar certeza acerca de la verdad de una proposición”⁹.

Por su parte Caravantes dice que prueba es “La averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa o bien la producción de los elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene, ante el juez, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito”¹⁰.

⁸ Sentis Melendo, Santiago. **La prueba**, pág. 33.

⁹ Carrara, Francesco, **Programa de derecho criminal**, pág. 381.

¹⁰ Caravantes, Manuel, **Tratado crítico filosófico de los procedimientos judiciales**, pág. 84.

Pietro Castro, estipula que “Es la actividad que desarrollan las partes con el Tribunal para llevar al juez la convicción de la verdad de una afirmación o para fijarla a los efectos del proceso”¹¹.

Las pruebas, son los medios de convicción que buscan el convencimiento del juzgador ante la proposición de las aseveraciones que hacen las partes, son los elementos señalados en la ley, de los cuales las partes hacen uso como una forma de desarrollar la veracidad del proceso civil, siendo la demostración de los hechos para aseverar la verdad de las mismas.

La prueba es aquella actividad que desarrollan las partes con el tribunal para adquirir el convencimiento de la verdad o certeza como ciertos a los efectos de un proceso.

Desde otro punto de vista, puede hablarse de prueba para referirse a los distintos medios probatorios, a los medios concretos de determinar o fijar la certeza positiva o negativa de un hecho. Así, se habla de prueba de testigos, de prueba de peritos, de prueba documentos, etc.

En conclusión, la prueba: es el instrumento procesal más relevante para determinar los hechos, a efectos del proceso. Pues, en efecto, el enjuiciamiento final de la sentencia de fondo exige una reconstrucción de los hechos, un juicio de hecho, como labor previa a la del juicio de derecho: primero, deben fijarse los hechos relativos al proceso y, después, estos hechos se subsumirán bajo las correspondientes normas jurídicas.

¹¹ Pietro Castro, Leonardo, **Derecho procesal civil**, pág. 453.

2.4. Elementos de la prueba

Los elementos que integran o componen la prueba son:

- Objeto,
- Órgano; y,
- Medio.

2.4.1. El objeto de la prueba

Consiste en lo que hay que determinar en el juicio, es decir, el fondo de la actividad procesal que conlleva a la determinación de la actividad para llegar al objeto principal por la cual se ha activado el órgano jurisdiccional.

2.4.2. El órgano de prueba

Es el elemento físico que ayuda en el proceso para llegar a obtener el conocimiento de la prueba, es la prueba en sí, que dará al juzgador el elemento básico para inclinarse al dictar un fallo o una sentencia. Este órgano puede ser el testigo, que declara sobre lo que le consta de los hechos investigados, o bien puede ser el expertaje efectuado por el perito, o la documentación que se encuentre agregada a los autos, o la que pueda agregarse.

2.4.3. Medios de prueba

Es el desarrollo del órgano de prueba, o sea, cuando la persona o personas que intervienen en el proceso aportan al mismo el conocimiento del objeto de la prueba por narración, declaración de testigos o peritos.

En el proceso la prueba es el elemento básico que toma el juez para juzgar el caso sometido a su conocimiento, el análisis conlleva al juzgador para dictar un fallo, una sentencia o una resolución apegada a derecho y en forma justa y ecuánime.

Todo elemento de prueba para ser valorado, debe haber sido obtenido por un procedimiento permitido e incorporado al proceso conforme a las disposiciones estipuladas en la ley.

El ordenamiento procesal civil guatemalteco, auxiliar del derecho de trabajo, regula como medios de prueba los siguientes:

- Declaración de partes.
- Declaración de Testigos.
- Dictamen de expertos.
- Reconocimiento judicial.
- Documentos.
- Medios Científicos de prueba.
- Presunciones.

2.4.3.1. Declaración de partes

Regulado del Artículo 130 al 141 del Código Procesal Civil y Mercantil.

En este medio de prueba todo litigante está obligado a declarar, bajo juramento, en cualquier estado del juicio en primera instancia y hasta el día anterior al de la vista en Segunda, cuando así lo pidiere el contrario, sin que por esto se suspenda el curso del proceso.

Esta declaración se hace mediante posiciones que debe absolver el obligado, al cual se le articulan las posiciones que en plica acompañará el interesado, el mandatario también está obligado a responder las posiciones, en la misma forma pueden contestar posiciones las entidades jurídicas por medio de su representante legal.

Por los menores prestarán declaración sus representantes legales, sin embargo si se tratare de mayores de diez y seis años, el articulante podrá pedir que la diligencia se practique con el menor en presencia de su representante legal.

Produce plena prueba la confesión prestada legalmente, sin embargo el declarado confeso puede rendir prueba en contrario.

La confesión extrajudicial sólo se tiene como principio de prueba.

La confesión legítimamente hecha sobre los hechos que fundamenten las pretensiones del actor, termina el proceso; el juez, a solicitud de parte y sin más trámite dictará sentencia.

Cuando la confesión no se haga al absolver posiciones, sino en la demanda o en otro estado del proceso, la parte interesada podrá pedir y deberá decretarse la ratificación.

“Es imposible separar la confesión del concepto de prueba, pues ésta es la función que el legislador le asigna. Además, excluye todo elemento intencional del *animus confitendi*, y la necesidad de que la declaración corresponda con la verdad de los hechos, es decir, la confesión puede perder su valor de convicción y resultar ineficaz, desde el punto de vista probatorio, pero ello no la priva de ser una confesión”¹².

Para Davis Echandía “la confesión es un medio de prueba judicial, que consiste en una declaración de ciencia y conocimiento expresa, terminante y seria, hecho conscientemente, sin coacciones que destruya la voluntariedad del acto, por quien es parte en el proceso que ocurre o es admitida, sobre hechos personales o sobre el conocimiento de otros hechos perjudiciales a quien la hace o su representado, según el caso o simplemente favorable a su contraparte en ese proceso”¹³.

¹² Cabarera Acosta, Benigno Humberto, **Teoría general del proceso y de la prueba**, pág. 388.

¹³ Devis Echandía, Hernando, **Compendio de derecho procesal, teoría general del proceso**, pág. 78

Para que se de la confesión es necesario que el citado comparezca ante un tribunal y en ese lugar confiese los hechos, sin coacciones y lo haga voluntariamente.

2.4.3.2. Declaración de testigos

“Se trata de un medio de prueba personal, procesal, histórico procedente de un tercero sin interés en el proceso, que informa al juez respecto de hechos que conoce o ha sido enterado”¹⁴.

Antonio Rocha, manifiesta que “El testimonio siempre es judicial, porque no llevado el relato al juez bajo juramento y demás formalidades o ritos propios del proceso, sin legítimo contradictor y sin las precauciones que eliminan en lo posible el error y la falsedad, resulta apenas una manera social de información de transmisión de noticias, verdaderas o falsas, reales o imaginarias, y en todo caso sin consecuencias legales”¹⁵.

El ordenamiento procesal civil guatemalteco regula la declaración de testigos de los Artículos 142 al 163.

Las partes pueden agenciarse de testigos para probar sus aseveraciones, los mismos declararán ante juez competente cuando tengan conocimiento de hechos que las partes deban probar, están obligados a declarar, pudiendo cada una de las

¹⁴ Cabrera Acosta, **Ob. Cit**; pág. 407.

¹⁵ Rocha Alvira, Antonio, **De la prueba en derecho**, pág. 296.

partes presentar hasta cinco testigos sobre cada uno de los hechos que deban acreditar.

El testigo para ser admitido debe contar con un mínimo de diez y seis años de edad.

Se consideran testigos inhábiles los parientes consanguíneos o afines, de las partes, ni el cónyuge, aunque esté separado legalmente. No obstante puede ser recibido como testigo cualquiera de ellos solamente si es propuesto por ambas partes, así como en los procesos sobre edad, filiación, parentesco o derechos de familia que se litiguen entre parientes.

2.4.3.3. Dictamen de expertos

Este dictamen también llamado pericial, es rendido por persona con capacidad sobre una ciencia, tecnología o sobre la materia sobre la cual dictamina.

Becerra Bautista, citado por Ovalle Favela, manifiesta que “El dictamen pericial es el juicio emitido por persona que cuenta con una preparación especializada en alguna ciencia, técnica o arte, con el objeto de esclarecer algún o algunos de los hechos materia de la controversia”¹⁶.

En este dictamen cada parte designará un experto y el juez un tercero para el caso de discordia, a no ser que los interesados se pusieren de acuerdo respecto al nombramiento de uno solo.

¹⁶ Ovalle Favela, José, **Teoría general del proceso**, pág.155.

Dentro de los cinco días de notificados, los expertos aceptarán personalmente el cargo, en cuya oportunidad el juez se los discernirá. Si no comparecieren o no aceptaren dentro del mencionado término, la parte interesada deberá proponer una sola vez nuevo experto dentro del término que fije el juez bajo apercibimiento de hacer la designación de oficio.

Los expertos podrán ser recusados por las partes dentro de cuarenta y ocho horas de notificado el nombramiento, por los mismos motivos de recusación de los jueces. Las partes sólo podrán recusar a los expertos que hubieren designado, por causas posteriores al nombramiento.

Las resoluciones que se dicten en los incidentes de recusación de expertos no son apelables.

2.4.3.4. Reconocimiento judicial

También llamada inspección judicial, siendo el examen y reconocimiento que hace el juez de hechos que interesan al proceso. Puede recaer sobre el mismo hecho que se quiera probar o sobre otro que a su vez sirva de prueba a aquel. Este es un medio directo de prueba, ya que el juzgador concurre al lugar que se quiera inspeccionar para tener elementos de juicio al dictar sentencia.

“Se dice que la inspección judicial es una prueba directa porque coloca al juez de manera inmediata frente a hechos por probar”¹⁷.

¹⁷ Rocha Alvira, **Ob. Cit**; pág. 296.

El Código Procesal Civil y Mercantil regula el reconocimiento judicial en el Libro Segundo, Capítulo V, sección quinta, ocupando los Artículos del 172 al 176.

El reconocimiento judicial se puede realizar en cualquier momento del proceso, pero antes de la vista de sentencia, prueba que podrá practicarse de oficio o a petición de parte, también se podrá hacer en el período del auto para mejor fallar.

Pueden ser objeto de reconocimiento las personas, cosas y lugares, siempre que sean necesarias para el proceso.

Las partes y sus abogados podrán concurrir a la diligencia de reconocimiento y hacer de palabra al juez las observaciones que estimen oportunas.

Si para la realización del reconocimiento judicial fuere menester la colaboración material de una de las partes, y éste se negare a suministrarla, el juez la apercibirá para que la preste. Si a pesar de ello continuare su resistencia, el juez dispensará la práctica de la diligencia, pudiendo interpretar la negativa a colaborar en la prueba, como una confirmación de la exactitud de las afirmaciones de la parte contraria al respecto.

2.4.3.5. Documentos (prueba preconstituida)

La prueba documental es un medio de prueba indirecto, real, objetivo, histórico y representativo, en ocasiones declarativo, pero otras veces solo representativo, como las fotografías, los cuadros y los planos, y que puede contener una simple declaración de ciencia o un acto de voluntad dispositivo o constitutivo, igualmente, a veces puede contener una confesión extrajudicial y en otras una especie de declaración testifical de diligencias procesales y los folios que contienen providencias del juez o memoriales de las partes, no son documentos probatorios, pero sí las copias que se expidan para hacerlas valer en otro proceso o extrajudicialmente y los certificados que dé el juez acerca de hechos que ocurran en su presencia.

La ley procesal civil guatemalteca regula la prueba documental en el Libro II, la sección sexta, del Capítulo V, contenida en los Artículos del 177 al 190.

Los documentos que se adjunten a los escritos o aquellas 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 (Juris Tantum).

Aquí entra en juego el principio de “adquisición procesal”: el documento que una parte presenta como prueba siempre probará en su contra. La prueba se

aprecia por lo que prueba y no por su origen (principio de comunidad de la prueba).

No serán admitidos como medios de prueba las cartas dirigidas a terceros, salvo en materia relativa al estado civil de las personas, ejecución colectiva y en procesos de o contra el Estado, las municipalidades o entidades autónomas o descentralizadas.

Los documentos rotos, cancelados, quemados o raspados en su parte sustancial, no hacen fe.

2.4.3.6. Medios científicos de prueba

Estos se encuentran regulados el Libro II, sección séptima del capítulo V, del Código Procesal Civil y Mercantil, abarcando los Artículos del 191 al 193.

De oficio o a petición de parte, pueden disponerse calcos, relieves, reproducciones y fotografías de objetos, documentos y lugares.

Es permitido, asimismo, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo. Si el juez lo considerare, necesario puede procederse a su registro en forma fotográfica o cinematográfica.

En caso de que así conviniere la prueba, pueden también disponerse la obtención de radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos u otros y, en general, cualesquiera experimentos o pruebas científicas.

Certificada su autenticidad por el secretario del Tribunal o por un notario, pueden las partes aportar fotografías y sus copias, cintas cinematográficas y cualesquiera otras reproducciones fotográficas y similares; registros dactiloscópicos y fonográficos; versiones taquigráficas, siempre que se acompañe la traducción de ellas y se exprese el sistema empleado; y cualesquiera otros medios científicos reconocidos.

Podrán aportarse también comunicaciones telegráficas, radiográficas, cablegráficas y telefónicas, siempre que se hayan observado las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos (Artículo 24 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El juez, si lo considerare necesario para la apreciación de esta prueba, podrá requerir el dictamen de expertos.

Los gastos que ocasione la rendición de medios científicos de prueba, serán a cargo de quien los proponga.

2.4.3.7. Presunciones

“Operaciones intelectuales y volitivas, imperadas o permitidas por el Derecho positivo o consentidas por el buen sentido de un hombre experimentado,

que consisten en tener como cierto un hecho (el hecho presunto) a partir de la fijación como cierto de otro hecho (el hecho indicio o base)”¹⁸.

El mecanismo de la presunción es, pues, una labor deductiva que se funda en un juicio de probabilidad cualificada sobre el enlace o el nexo entre un hecho y otro.

La presunción es el acto por el cual el juez asume un hecho como cierto mediante la prueba presentada, y da por cierto un hecho basándose en indicios que se ha formado en el procedimiento, es decir, que el juez presume una circunstancia derivada de un indicio, por lo que las presunciones y los indicios van íntimamente ligados en el proceso civil.

El proceso civil guatemalteco divide a las presunciones en legales y humanas, según lo contenido en los Artículos 194 y 195.

“Muy controvertida ha sido la prueba de los indicios. Aunque por regla general se acepta como medio autónomo de prueba, hay quienes le desconocen tal categoría”¹⁹.

Con relación a las presunciones en muchas legislaciones se ha derogado esta prueba en virtud de no ser una prueba directa, mas que solamente una inducción que el juez tiene por cierta a raíz de otras presentadas, es decir, que el juez se hace la imagen y presume el hecho derivado de otros hechos que han sido probados en

¹⁸ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 788.

¹⁹ Cabrera Acosta, **Ob. Cit**; pág. 451.

el proceso, por lo tanto en este tipo de prueba el juez da por ciertos hechos que no le han sido probados sino que intuye que si fue probado un hecho puede ser cierto el otro. En nuestra legislación procesal penal se han omitido, como medios de prueba, las presunciones y los indicios.

2.5. Importancia de la prueba

La importancia de la prueba es establecer la verdad de los hechos. En el derecho procesal penal, el fin de la prueba es establecer la culpabilidad o inocencia del imputado. Mientras que en derecho procesal civil, el fin principal de la prueba es establecer la verdad de los hechos expuestos en la demanda o en la contestación de la misma, cuando se ha incumplido con una obligación pactada por las partes.

“Se prueba para establecer la verdad. Se critica, porque el resultado del fallo puede o no corresponder la verdad ontológica, es decir, la identidad del pensamiento con la cosa, pues se trata únicamente de que se deduce de la resultante del propio proceso”²⁰.

Como cuestión de importancia de la prueba, puede mencionarse la fijación de los hechos materia del proceso, en este caso el juzgador debe hacer uso de las reglas procesales que la ley le otorga para hacer el análisis de la prueba para dictar un fallo justo y apegado a la ley, en este caso el juez da por ciertos los hechos expuestos cuando después de recibir la prueba, con la misma se demuestra que la presentada por las partes está ajustada a derecho y a los ojos del juzgador, el que

²⁰ Benthán, Jeremías, **Tratado de las pruebas judiciales**, pág. 289.

ha presentado la prueba no deja ninguna duda en el juez después que éste la analiza.

Asimismo es importante mencionar el convencimiento al juez para determinar su certeza objetiva, en este caso menciona el jurista Benigno Cabrera Acosta: “Quienes sostienen esta teoría parten de la base de que la verdad objetiva y la certeza subjetiva, que corresponde al juez en el momento de fallar. Se entiende que la finalidad probatoria está en la aportación de la verdad por los medios legales que fijan los hechos para llevarle al juez el convencimiento o la certeza de los mismos”²¹.

La realidad de la prueba consiste en proponerla y se realiza, para convencer al tribunal de la verdad de las proposiciones de las partes, lo importante es demostrar al juez la veracidad de los hechos expuestos.

Prueba es la “demostración de la verdad de una afirmación de la experiencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido”²².

El fin principal de los medios de prueba es la averiguación de la verdad, es la conclusión a que puede llegar el juzgador, después de valorar la misma para emitir una sentencia.

²¹ Cabrera Acosta, **Ob. Cit**; pág. 351.

²² Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 496.

La prueba, es de importancia en la actividad que se lleva a cabo en los procesos judiciales con la finalidad de proporcionar al juez o tribunal el convencimiento necesario para tomar una decisión acerca del litigio.

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

Para que la prueba sea efectiva es necesario que la misma se ajuste a las disposiciones que la rigen, que se enmarque en la ley y que conduzca al esclarecimiento de la verdad.

La apertura a prueba que hace el juzgador, es para tener más conocimiento de causa y poder fallar ajustado a la realidad y analizando la prueba presentada, es el período en que las partes demuestran al juzgador los hechos en que se basan.

Durante este período las partes proponen la prueba que van a rendir en el juicio, y el juez fija los plazos o las audiencias en las cuales se tiene que desarrollar la prueba ofrecida. Por lo tanto, este período es sumamente importante porque le da la oportunidad al demandante y demandado para que prueben sus aseveraciones que han expuesto ante el juez.

CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario de trabajo

3.1. Definición

Alfredo Montoya Melgar, expone que “El modelo típico del proceso de trabajo por el que se rige la gran mayoría de las contiendas planteadas jurisdiccionalmente, es el llamado proceso ordinario. La estructura de este proceso ordinario comprende diversas fases: “iniciación (demanda), instrucción (alegaciones y prueba) y decisión (sentencia)”²³.

La vía del proceso ordinario de trabajo instrumenta principalmente el ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

El tratadista Eduardo Couture define al proceso de la siguiente manera: “Es un cúmulo de actos de orden temporal. Entendiéndose el proceso judicial como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad competente, el conflicto que se ha sometido a su decisión”²⁴.

El Código de Trabajo guatemalteco trae regulado como modelo típico para solventar los diferendos laborales, el procedimiento ordinario, o como también es llamado proceso de cognición o conocimiento en virtud que hace referencia a la

²³ **Derecho del trabajo**, pág. 15.

²⁴ **Fundamento del derecho procesal civil**, pág. 145.

fase del juicio consistente en obtener del Juez de Trabajo y Previsión Social una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas ya sea a favor o en contra de las partes litigantes.

3.2. La Demanda

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente, y petición clara de lo que se reclama”²⁵.

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”²⁶.

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional, sino que además fija el contenido objetivo de la litis, que se impone tanto al propio demandante, éste no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demanda, como el Juez, que carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandados sean), en el que se expone al órgano juzgador tanto el hecho objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida. En tal sentido se exige que la demanda contenga la

²⁵ Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**; pág. 303.

²⁶ Trueba Urbina, Alberto, **Ob. Cit.**; pág. 449.

enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión, y la súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda, la primera que es la oral, que se plantea en forma verbal ante el Juez de Trabajo y Previsión Social donde se levanta el acta respectiva haciendo constar las pretensiones del actor, a mi criterio esta modalidad no se aplica en nuestro medio, y la segunda que es la demanda por escrito que viene a contradecir el principio de oralidad que *inspira el* Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo nuestra ley lo permite y es la modalidad que se aplica en nuestro medio.

En la demanda laboral no se exige fundamentación de derecho, por ser poco formalista, quizás para simplificarla y hacer su redacción más asequible al trabajador, debe reunir además varios requisitos formales: la indicación del Juzgado al que se dirige la demanda, los nombres y domicilios de las partes litigantes, fecha y firma del demandante, requisitos que exige el Artículo 332 del Código de Trabajo guatemalteco. Recibida la demanda en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, compete al Juez su examen previo, a consecuencia de la cual podrá emitir varios posibles pronunciamientos: a) proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda ha sido presentada en forma; b) declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile; c) dictar resolución, si observa algún defecto y omisión en la demanda, para que se subsanen no fijando plazo alguno, y mientras no se cumpla con los requerimientos no se le dará trámite

a la demanda, de esa forma lo contempla el Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

3.3. Acumulación

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuentas acciones laborales le competan contra el mismo demandado.

El objetivo principal es que dos ó más acciones se reúnan en un solo proceso, y sean resueltas mediante una sola sentencia, por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez, y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo.

En cuanto a la acumulación de autos, se tiene por objeto reunir dos o más proceso en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio. Y sean terminados a través de un solo auto, este acto procesal es casi siempre un incidente. De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”. Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del Juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos nos remite al Código

Procesal Civil y Mercantil, del mismo modo por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del código de Trabajo regula que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo, para tal efecto debemos acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.4. Citación

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación, y en su caso juicio. El juzgador a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédulas de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de las partes motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle, como que pueden concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

En todo caso la cédula de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de la demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa. La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, y el mismo será ampliado únicamente por razón de la distancia, la falta de notificación en tiempo es causa de

indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada bien entendido que, subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso, no hay nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado en forma, determina que el Juez le tenga en rebeldía en su demanda. No obstante la incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es equiparable a acusar de rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio, ya que se seguirá en su rebeldía, y procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde, no obstante la incomparecencia justificada del demandado, dentro del plazo improrrogable de 48 horas, faculta a éste a instar la audiencia contra la sentencia firme.

3.5. Conciliación Previa.

En esta etapa procesal el Juez de Trabajo y Previsión Social, debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, ello sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que regula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo Guatemalteco, esta norma obliga al Juez de Trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas de conciliación.

La naturaleza del acto de conciliación es de un negocio jurídico transaccional, esto es un contrato que pone fin al pleito en que se produce y no comprende sino los objetos expresados determinadamente en ella y que se caracterizan por poseer efecto de cosa juzgada. Algunos autores entre ellos Jaime Guasp conceptúan la conciliación judicial como un auténtico proceso especial

dirigido a evitar el proceso principal. No parece que la mera presencia conciliadora del Juez desvirtúe el carácter de contrato de transacción que la institución tiene indudablemente.

Esta es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el Juez no actúa con funciones jurisdiccionales, sino como puro conciliador que intenta aproximar a las partes. El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado:

- Avenencia de las partes, que elimina el juicio ulterior, tal avenencia que ha de documentarse en un acta, se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, a este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador, la transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, esto se refiere en principio por la tutelaridad de que goza el trabajador, y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables para el trabajador, para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 segundo párrafo regula que “Serán nulas ipso jure” y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, 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 y otras disposiciones relativas al trabajo.” Este mismo precepto lo desarrolla el Artículo 12 del código de Trabajo Guatemalteco al regular que: “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 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”.

En tal sentido cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador, no va a tener consecuencias jurídicas, siempre que no se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes aplicables le garanticen, de ser así, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

- Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa, a la etapa procesal del juicio, al que previamente han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediación del proceso laboral. Además se prevé legalmente que, en cualquier momento del proceso anterior al dictarse la sentencia, puede aprobarse la avenencia. La omisión del intento de conciliación determina la

nulidad de las actuaciones, que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio.

3.6. Juicio

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones.

La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia, a cuya formulación llega el Juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

3.7. Modificación o ampliación de la demanda

Al comparecer a la audiencia, la parte actora expone sus peticiones, manifestando que no desea modificar ni ampliar en ese momento el contenido de la demanda así como de sus respectivas ampliaciones que previamente pudieron existir; así mismo, podrá ampliar o modificar la misma, si dicha ampliación se hiciera sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas, cambiando en forma sustancial la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social suspenderá la audiencia, señalando una nueva para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, a excepción que la parte demandada manifestare que contestará la demanda en sentido negativo y que se continúe el trámite del mismo.

Ahora bien, si la ampliación la realizara el demandante en cuanto al apartado de peticiones, dicha ampliación no tendrá efectos suspensivos y las etapas procesales continuarán.

Una vez finalizada esta fase, la parte demandada procede a contestar la demanda, sujetándose a los mismos requisitos exigidos para la demanda en cuanto a su contenido y forma, sea oponiéndose a la misma, o manifestando su conformidad con lo pedido por el actor (allanamiento), o bien demandando al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez (reconvención).

3.8. Oposición a la Demanda

La oposición a la demanda por razones de ausencia de requisitos o defecto de presupuestos procesales de validez, da lugar a la interposición de excepciones dilatorias de conformidad con lo establecido en el Artículo 342 del Código de Trabajo, debiendo plantearse previamente a contestar la demanda o la reconvención si fuere el caso, buscando depurar el proceso. Estas excepciones de conformidad con el Artículo 342 el Juez está facultado para resolverla dentro de la misma audiencia cuando así lo solicitara la parte actora. Ahora bien podrá suspender la audiencia si a la parte que le corresponde oponerse a la misma no lo hace dentro de dicha diligencia y manifiesta acogerse al plazo que por veinticuatro horas se le concede. En cuanto a este tipo de excepciones, en el Código de Trabajo se encuentra la denominación de excepciones dilatorias, no enumerando las mismas, por lo que atendiendo a la supletoriedad de las leyes reguladas en el

Artículo 326 del Código de Trabajo, se acude a la enumeración contemplada en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil pudiendo ser:

- Incompetencia
- Falta de Capacidad Legal
- Falta de personalidad en el representante
- Litispendencia
- Demanda Defectuosa.

Cuando la oposición de la demanda ataca el fondo del asunto, el objeto de litis (pretensiones procesales), podrán interponerse las excepciones perentorias, las cuales se interpondrán con la contestación de la demanda o reconvencción en su caso, no obstante, de no existir una enumeración taxativa en la realidad se puede interponer las siguientes:

- Prescripción
- Caducidad
- Cosa Juzgada
- Transacción y
- Pago.

Dichas excepciones y las nacidas con posterioridad deberán de ser resueltas en sentencia.

3.9. Prueba

La prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”²⁷.

La prueba es, “el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”²⁸.

Esta fase procesal consiste en la proposición y práctica de los medios de prueba que las partes estimen pertinentes para la demostración fáctica de la procedencia de sus pretensiones, a través de las pruebas se intenta obtener la persuasión o convencimiento del juzgador, que goza de un amplio arbitrio en su apreciación.

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones lo deben de hacer concretamente en la demanda, de igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción. El Artículo 344 del Código de Trabajo le concede amplias facultades al Juez de Trabajo y Previsión Social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecido en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción, así como la que se considere

²⁷ Couture, **Ob. Cit**; pág. 100.

²⁸ **Ibid.**

impertinente o contra derecho, será rechazada de plano, aún cuando la prueba hubiere sido ofrecida en el momento procesal y hubiera sido rechazada por considerarse impertinente o contra derecho, cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio porque le veda su derecho de defensa, de conformidad con el Artículo 356 del Código de Trabajo debe hacer la Protesta respectiva ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

Una vez agotada la fase de conciliación, el Juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan a Juicio Oral, y este es el momento procesal en que las partes deben proponer los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción para que los mismos sean diligenciados.

Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, ya sea por causas ajenas al Tribunal o bien por la naturaleza de las pruebas, el Juez de Trabajo y Previsión Social señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de prueba, que deberá practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera audiencia donde las partes comparecieron a juicio oral, extraordinariamente el Juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, siempre que se dieran las mismas circunstancias.

Doctrinariamente el régimen jurídico de la prueba en el proceso de trabajo puede sintetizarse del siguiente modo:

- En el proceso de trabajo no hay normalmente pruebas preconstituidas, como corresponde a su naturaleza de proceso oral regido por el principio de inmediación.
- El Juez puede interrogar libremente a las partes, testigos y peritos, corrigiendo en este sentido al amplio dominium litis de las partes sobre la fijación de la verdad alegada y probada.
- Sólo son admisibles las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, con la única excepción de la de reconocimiento judicial.
- La declaración sobre la admisibilidad de la prueba compete al Juez de Trabajo y Previsión Social frente a cuya decisión denegatoria podrá protestar la parte proponente, haciéndose constar en acta la prueba solicitada, la solución denegatoria, los fundamentos de la misma y las protestas, todo a los efectos de solicitar la recepción de las pruebas protestadas en segunda instancia.

Las pruebas personales (confesión, testifical y pericial) se rigen, en el proceso de trabajo, por las siguientes reglas:

La prueba de confesión judicial; se caracteriza porque a diferencia de la pericial, recae sobre hechos personales del confesante, y hace prueba contra su autor. No constituye un medio probatorio privilegiado, sino que es valorado por el Juez de Trabajo y Previsión Social conjuntamente con todos los demás medios de prueba; sin embargo la confesión en juicio bajo juramento decisorio hace prueba

plena frente a cualquier otro. Este medio de prueba se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvención, en el caso cuando esta es propuesta por la parte actora se va a diligenciar en la audiencia que señale el Juez para que las partes comparezcan a Juicio oral, en esta audiencia el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, y en su rebeldía debido a la incomparecencia, salvo que justifique su inasistencia, que es lo que normalmente ocurre en el medio y la primera audiencia no se lleva a cabo. Cuando la Confesión Judicial sea propuesta en la contestación de la demanda o en la reconvención, entonces se citará a la parte actora en su audiencia más próxima para que absuelva posiciones, para tal efecto también se le hará los apercibimientos contemplados en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Las posiciones son las preguntas que formula el articulante al absolvente, normalmente se acompañan por escrito en un sobre cerrado que se denomina plica, este plica se acompaña a la demanda o bien se incorpora al juicio hasta el momento de la audiencia.

Cuando el absolvente no comparece a la audiencia sin causa justificada para absolver posiciones, cuando asiste se rehúsa a contestar, o contesta y no lo hace en la forma ordenada por la ley, entonces estamos en lo que la doctrina denomina Confesión Ficta.

Supletoriamente a este medio de prueba le son aplicables las disposiciones contenidas en el código Procesal Civil y Mercantil que se refiere a la Declaración de las Partes y se regula del Artículo 130 al 141 del cuerpo legal citado.

La prueba de testigos; se practica sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas, si el juzgador considera excesivo el número de testigos, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, podrá limitarlos discrecionalmente, sin embargo al respecto nuestro Código de Trabajo preceptúa que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Aparte de ellos el mismo cuerpo legal citado en el Artículo 348 regula que todos los habitantes de la República tenemos la obligación de acudir a cualquier Juzgado de Trabajo y Previsión Social para declarar en juicios de trabajo, la excepción para no realizarlo es que nos encontremos imposibilitados para realizarlo pero tenemos que justificarlo o bien nos encontremos dentro de las excepciones que la ley indica. Sin embargo no encontrándonos en ninguna de las excepciones estamos en una posición de desobediencia ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, la que es sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, la que considero no se aplica a nuestra realidad, sin embargo he de hacer notar que esta desobediencia se tipifica como delito en nuestro Código Penal al regular en el Artículo 414 que “Quién desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, será sancionado con multa de cincuenta a mil quetzales”.

De esa cuenta propongo que el Artículo 348 del Código de Trabajo se debe reformar en el sentido que aparte de la sanción pecuniaria que regula la norma citada, también se le debe de hacer saber el apercibimiento de ley al testigo, que su incomparecencia injustificada a prestar declaración como testigo dará motivo para que se certifique lo conducente a un Juzgado del orden penal por el delito de desobediencia, en este sentido la norma será coercitiva y realmente obligaría a que

cualquier persona preste declaración como testigo, y por otro lado colabora con la administración de justicia en el sentido de establecer elementos de convicción que serían determinantes para que el Juez de Trabajo y Previsión Social dicte una sentencia justa.

Que la citación debe hacerse por medio de la Policía Nacional Civil, cuando la norma regula lo relativo a la citación se debe tener mucho cuidado, para tal evento me remito a lo preceptuado en el Artículo 32 de la Constitución Política de la República de Guatemala, haciendo énfasis que uno de los requisitos **sine quanon** de la citación es que se le debe hacer constar al testigo en forma expresa el objeto de la diligencia, que en este caso será la de prestar declaración como testigo en determinado juicio de trabajo, ya que la omisión a este requisito en la citación implica en sí una violación al precepto constitucional y por ende no es obligatoria su comparecencia a declarar como testigo.

La prueba de peritos o dictamen de expertos; cuya base constituye la aportación al juicio de los conocimientos científicos, artísticos o prácticos del experto, tiene como peculiaridad más relevante en el proceso laboral la prohibición de la insaculación de peritos, prohibición basada sin duda en el principio de celeridad procesal, y que se traduce prácticamente en la comparecencia de las partes acompañadas de los peritos cuyo dictamen desean aportar. La prueba pericial ha de ser apreciada por el juzgador según las reglas de la sana crítica. Ante la diversidad, e incluso contradicción, de dictámenes, el juzgador es soberano para valorarlos y optar entre ellos.

El Código de Trabajo Guatemalteco, el Artículo 352 regula esta clase de prueba como Dictamen de Expertos, y la parte que lo proponga deberá indicar al momento de proponerlo los puntos sobre los cuales deberá tratar la prueba de dictamen de expertos, inmediatamente el Juez de Trabajo y Previsión Social concederá audiencia por dos días a la contraparte, con el objeto de que proponga su experto y los puntos que va a tratar. El juez decidirá finalmente los puntos sobre los cuales va versar el expertaje, y en el caso de que no hubiere acuerdo entre las partes en cuanto a los puntos que va versar el expertaje el Juez nombrará un tercer en discordia, quien queda obligado a dictaminar en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas.

Por otra parte la prueba documental y reconocimiento judicial, se rigen por las siguientes normas: la prueba documental puede aportarse tanto al presentar la demanda como al contestarla y durante la celebración del juicio, el documento puede ser público o privado y puede consistir en la reproducción mecánica de la palabra, la imagen, el sonido siempre que su obtención no hubiere implicado violación a los derechos fundamentales.

El Código de Trabajo regula la prueba documental en el Artículo 353 y regula que la parte actora puede proponer como prueba la exhibición de documentos, libros de contabilidad, de salarios o de planillas, en este caso el Juez de Trabajo y Previsión Social apercibirá al demandado que los presente en la primera comparecencia, so pena de una multa de cincuenta a quinientos quetzales y se presumirán ciertos los hechos aducidos por el que ofreció la prueba.

De conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo también se tiene como prueba documental el Contrato escrito, suscrito entre el empleador y el patrono. Del mismo modo el Artículo 39 de la misma ley citada contempla como prueba documental el Contrato Colectivo de Trabajo, el Artículo 102 del mismo cuerpo legal también regula como prueba documental los libros de salarios y de planillas. También se tiene como prueba documental las Actas que levante los inspectores de trabajo, de esa forma lo regula el Artículo 281 literal “j” del Código de Trabajo.

Por experiencia propia, en la primera comparecencia para juicio oral también se tiene como prueba documental los simples “recibos”, que en algunas ocasiones lo que hace el patrono es estampar la supuesta firma del trabajador, y en el que se hace constar que ya se le pagaron al trabajador todas sus prestaciones laborales, la práctica laboral realizada en el bufete popular me lo demostró, otra de las anomalías que se dan es que los patronos para poder emplear a determinadas personas como trabajadores los obligan a firmar recibos en blanco, previendo cualquier conflicto y utilizarlo como medio de prueba en Juicio ordinario oral laboral.

El Código de Trabajo Guatemalteco no regula la forma de impugnar la prueba documental cuando adolezcan de falsedades, pero de conformidad con la supletoriedad de la ley que regula la legislación laboral, es de remitir al Código Procesal Civil y Mercantil que regula en los Artículos 186, 187 y 188 la impugnación de documentos, la cual deberá tramitarse en vía de los Incidentes y para tal efecto debemos también remitirnos a los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

La prueba de reconocimiento judicial; se supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera de local de la audiencia, cuando el juzgador estima indispensable la práctica de un reconocimiento personal, o inspección ocular, suspendiéndose el juicio durante el tiempo estrictamente necesario. Esta clase de prueba no está taxativamente regulada en nuestro Código de Trabajo, simplemente lo regula en el Artículo 357 al indicar que el Juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de parte antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo.

Del mismo modo el Artículo 361 de la misma ley citada regula que el Juez de Trabajo y Previsión Social puede comprobar hechos personalmente, deviene decir que aunque la norma no lo expresa claramente se refiere a la Prueba de Reconocimiento Judicial.

Las pruebas de presunciones; la presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.

Las presunciones se clasifican en Presunciones legales y Presunciones humanas.

Las presunciones Legales son aquellas que la ley establece y dispensan de toda prueba, la que cumple el supuesto previsto por la ley.

Las presunciones Humanas; estas son las presunciones verdaderamente necesitadas de demostración, es decir es el efecto que el antecedente produce en el ánimo del Juez sobre la existencia del hecho, mediando por ello una relación de causa a efecto.

El Código de Trabajo guatemalteco regula las presunciones legales en los Artículos 30, 137 segundo párrafo, y en el Artículo 281 literal “j”, para efecto de aplicar las presunciones humanas aplicando el principio de supletoriedad de la ley que regula la ley citada, nos remitimos al Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 195 que preceptúa que: “La presunción humana sólo produce prueba, si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado”.

3.10. Auto para mejor fallar

Concluido el juicio, y antes de dictarse la sentencia, el Juez de Trabajo y Previsión Social tiene la facultad, ya sea de oficio o porque cualquiera de las partes lo pida para mejor proveer, practicar cualquier diligencia de prueba pertinente que estime necesaria. El objeto de esta diligencia será únicamente para aclarar situaciones dudosas y por ningún medio deberá utilizarse para aportar prueba a las partes en el juicio.

Supone una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material, pues el juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser

ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las diligencias, significan la nulidad de actuaciones.

Efectivamente nuestra legislación laboral en el Artículo 357 regula que las diligencias para mejor proveer deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días señalando las audiencias que sean indispensables, para lo cual se deberá citar a las partes.

3.11. Sentencia.

R. Saffron, Eduardo manifiesta que “La Sentencia constituye el acto normal que pone fin al juicio”²⁹.

Manuel Osorio citando a Eduardo Couture dice que “La Sentencia es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”³⁰.

Para el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la Sentencia es “el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio de la cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de Trabajo”³¹.

²⁹ **Derecho procesal social**, pág. 591.

³⁰ **Ob. Cit;** pág. 136.

³¹ **Ob. Cit;** pág. 78.

3.11.1. Clasificación de las sentencias

En Juicio Ordinario Oral Laboral se dictan las siguientes sentencias:

- Declarativas: Tiene por objeto la declaración de un derecho. Como ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (un trabajador).
- De Condena: Esta impone el cumplimiento de una prestación, como por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el Juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- Desestimatorias: Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante, por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- En Rebeldía: Ocurre cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial, no obstante haber sido apercibido, y no comparece a la audiencia a contestar la demanda ni a prestar confesión judicial, de esa cuenta el Juez dicta sentencia en

rebeldía dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia.

La forma de la sentencia en el medio es escrita, aunque debiera ser dictada de viva voz, tomando en consideración el principio de oralidad, documentándose ulteriormente en acta. La sentencia cuya estructura es encabezamiento, antecedente de hecho, fundamento de derecho, y fallo o lo que se conoce como el Por Tanto, el Código de Trabajo no regula los requisitos que debe cumplir la sentencia, sin embargo haciendo uso de la supletoriedad que regula el Artículo 326 del Código de Trabajo aplicamos el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial que regula la estructura o los requisitos que debe cumplir la Sentencia.

3.11.2. Ejecución definitiva de la sentencia.

Consiste en la posibilidad de que la sentencia firme sea cumplida real o físicamente, recaída la sentencia dentro de un juicio ordinario oral laboral, y no cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio Juez de Trabajo y Previsión Social que dictó la sentencia para solicitar de él, ya no una declaración de voluntad, sino una actuación a través de la cual se procede a dar cumplimiento efectivo a la sentencia tal petición, y las actuaciones jurisdiccionales dirigidas a su examen y satisfacción, dar lugar al inicio y desenvolvimiento de un auténtico proceso, cuyo conocimiento y de conformidad con el Artículo 425 del Código de Trabajo se atribuye al propio juzgador que hubiera conocido en primera instancia.

El Juez de Trabajo y Previsión Social de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación procederá a practicar la liquidación, que no es más que la sumatoria que corresponde por cada una las pretensiones que se reclaman, la liquidación admite el recurso de rectificación cuando se ha cometido error de cálculo, una vez firme la liquidación sin que el obligado haya hecho efectivo el pago, el Juez ordenará que se le requiera de pago al obligado librando el mandamiento respectivo y a la vez ordenando el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada.

En la práctica se ha demostrado que la ejecución de las sentencias en la mayoría de los casos es imposible, porque muchas veces los litigantes y en especial los trabajadores se quedan con una sentencia en la mano que nunca se va a poder ejecutar, en principio porque nuestra legislación de trabajo no contiene normas que realmente sean coercitivas, de que sirve que una sentencia concedan al pago de todas las prestaciones laboras, se practique la liquidación, y al momento de requerir de pago el obligado no cumple, la ley prevé que si el obligado no pagó se proceda a embargar bienes que alcancen a garantizar la suma adeudada, lo que normalmente ocurre es que no hay bienes que embargar, cuando se trata de patronos como personas jurídicas o personas individuales, hasta esta etapa procesal la ley realmente nos permite el embargo de cuentas bancarias, el embargo con carácter de intervención de la empresa, el embargo de bienes inmuebles, para esta eventualidad los patronos retiran su dinero de los bancos por lo que es imposible embargar cuentas bancarias, se auto demandan, o sea intervienen su empresa, con ayuda de un tercero, o sea la intervención dictada por el Juez de Trabajo no surte efectos, y los bienes inmuebles pasan a propiedad de

un tercero a través de una simulación de compraventa o de cualquier otro contrato, o sencillamente gravan, anotan o limitan la disponibilidad del mismo.

CAPÍTULO IV

4. Los recursos e impugnaciones

4.1. Definición

“Impugnar no es mas que, las partes en el proceso, soliciten a un tribunal superior para que conozca el fallo, resolución o sentencia emitida por un tribunal inferior, para que conozca por no estar de acuerdo con esa resolución, fallo o sentencia, para lograr una revocación de ese fallo”³².

Apelar es impugnar la resolución, sentencia o decisión del tribunal, cuando esta desfavorece al recurrente, es una expresión de no estar de acuerdo con el fallo dictado por el juez correspondiente, es la manifestación voluntaria para solicitar que un tribunal de mayor categoría conozca el caso, o bien, conozca la decisión del juzgador que ha desfavorecido a una de las partes.

Recursos son las “Peticiones de quien es parte en un proceso para que se examine de nuevo la materia -fáctica y/o jurídica- de una resolución judicial que, no habiendo pasado en autoridad de cosa juzgada formal, resulte perjudicial para el sujeto jurídico que recurre, con la última finalidad de que dicha resolución se sustituya por otra favorable al recurrente”³³.

³² López M., Mario R., **La práctica procesal penal en las impugnaciones**, pág. 3.

³³ Fundación Tomás Moro, **Ob. Cit.**, pág. 847.

Recurso, dice Couture, mencionado por Cafferata Nores “es un recorrer de nuevo, el camino ya hecho. La palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se re-corre el proceso”³⁴.

Con relación a las impugnaciones en el proceso penal, Vivas Ussher, manifiesta que “En el aspecto interno del proceso, es posible que la actividad decisoria de los órganos jurisdiccionales se cumpla en forma defectuosas, ilegal o irracional (“peligro de error judicial”), ante lo cual se justifica el poder que la ley procesal penal guatemalteca acuerda a las partes intervinientes en el proceso para dirigir su actividad en procura de la corrección o eliminación del posible defecto o ilegalidad de la resolución dictada, provocando un nuevo examen de la cuestión resuelta”³⁵.

Para Cabanellas, apelar es “Recurrir al tribunal superior, el litigante agraviado, para que anule, revoque, atenúe o modifique la sentencia del inferior”³⁶.

Al entrar a conocer el recurso, se llega a la conclusión que es un recorrido de nuevo sobre cierta cuestión, recurso en un nivel jurídico es conocer de nuevo, es emplear cierto beneficio que da la ley, es solicitar o pedir que se conozca de nuevo sobre una cuestión fallada por un tribunal jurisdiccional.

³⁴ **Libertad probatorio y exclusiones probatorios**, pág. 30.

³⁵ **Vías impugnativas**, pág. 29.

³⁶ **Ob. Cit.**, pág. 198.

La parte que crea que la resolución o fallo del juzgador le perjudica y considera que se ha violado la ley, o bien que se ha cometido un error judicial al emitir la resolución, la ley lo faculta para que impugne el mismo y recurra a un tribunal superior para que conozca el fallo o resolución para revocar el mismo, en este sentido la parte que impugna desea que se revoque el fallo, por lo que el tribunal superior o de alzada conocerá la cuestión impugnada y después de seguir el trámite que regula la ley estudia el fallo y emite resolución o sentencia revocando, confirmando o anulando la resolución o sentencia.

En este sentido va a recurrir, impugnar o apelar, aquella parte del proceso que se crea agraviada por la decisión de un tribunal, cuando el fallo o decisión le haya sido desfavorable.

Clariá Olmedo, mencionado por Ussher, dice que “la impugnación debe referirse al poder y actividad de las partes del proceso, y excepcionalmente de tercero, tendiente a conseguir la revocación, sustitución o modificación de un concreto acto de procedimiento por considerársele incorrecto o defectuoso produciendo agravio en atención a su injusticia o a la anormalidad en su cumplimiento”³⁷.

Por su parte Alberto Herrarte manifiesta “la impugnación así concebida puede ser tan amplia que comprende, no sólo los recursos, sino otros medios, debemos limitarnos a una significación restringida, para referirnos exclusivamente a los recursos”³⁸.

³⁷ **Ibid.**

³⁸ Herrarte, Alberto, **Derecho procesal penal, el proceso penal guatemalteco**, pág. 261.

En consecuencia impugnar es no estar de acuerdo, refutar, es contradecir la resolución de un tribunal, para que uno superior conozca el fallo dado por el inferior y pueda revocar, anular o modificar el mismo, aunque el tribunal superior puede también confirme el fallo o resolución.

4.2. Finalidad del recurso

En sí la finalidad de la impugnación es, que el fallo o resolución sea conocido por otro tribunal y pueda variar el mismo a favor del recurrente, en las partes que le afectan y que se demuestre que se ha violado la ley o no se ha cumplido con el procedimiento establecido de antemano.

4.3. Fundamento de los recursos

El fundamento de la impugnación son los agravios que pueda plantear el recurrente, mencionando las leyes, Artículos, procedimientos y malas interpretaciones que se le hayan dado al fallo o resolución dictada.

De tal manera el recurrente debe mencionar los Artículos que violó el juzgador y fundamentarse en ley para que se le de trámite a la impugnación, de lo contrario no se le da el trámite correspondiente al mismo por no llenar los requisitos que la ley establece.

4.4. Derecho de Impugnación (derecho recursivo)

Las partes en el juicio pueden impugnar las resoluciones o fallos que no les favorezcan para pedir su revocación o nulidad. En este sentido el demandado, el actor, y cualquier otra parte que se le haya dado intervención en el proceso tiene derecho a impugnar.

Una de las garantías fundamentales e inviolables del proceso, es la posibilidad que tienen los sujetos procesales de hacer uso de las impugnaciones para atacar las resoluciones judiciales que crean les son perjudiciales, como un medio de revisión de las mismas por parte de una autoridad diferente.

Los recursos suelen clasificarse en:

- Devolutivos; y,
- No devolutivos.

4.4.1. Devolutivos

Estos son cuando el nuevo examen objeto de la resolución recurrida corresponde a un órgano jurisdiccional distinto y de superior categoría que el que dictó aquella.

4.4.2. No devolutivos

Cuando corresponde conocer de ellos al mismo órgano que resolvió.

Los recursos se dividen en:

- Ordinarios; y,
- Extraordinario.

4.4.3. Ordinarios

Son los que caben contra cualquier resolución y, sobre todo, por cualquier motivo que el recurrente pueda aducir.

4.4.4. Extraordinarios

Son los que proceden sólo contra determinadas resoluciones y por causas o motivos expresamente contemplados en la ley.

Por lo tanto el recurso es el medio impugnativo por el cual la parte que se considera agraviada por una resolución judicial que estima injusta o ilegal, la ataca para provocar su eliminación o un nuevo examen de la cuestión resuelta y obtener otro pronunciamiento que le sea favorable.

De lo anteriormente expuesto se puede deducir que recurso es el medio impugnativo, por el cual el tribunal superior conoce nuevamente de una resolución, una sentencia o fallo dado por un tribunal inferior, para que al resolver pueda anular, modificar o revocar el fallo recurrido.

CAPÍTULO V

5. Recurso de responsabilidad en materia laboral

5.1. Definición

“Es el que se interpone para exigir la responsabilidad civil de jueces y magistrados o por prevaricación en que puedan haber incurrido a causa de acciones u omisiones dolosas, o debidas a ignorancia o negligencia inexcusable. Constituye un medio excepcional a falta de otro recurso ordinario, como en el caso de denegarse el recurso de reforma contra una diligencia de mero trámite”³⁹.

En tal sentido el recurso de responsabilidad conlleva que el funcionario judicial, responda de los daños o perjuicios que pueda causar por haber violado preceptos que le son atribuibles a su cargo, por causa de ignorancia o negligencia y en el mismo sentido un tercero pueda salir perjudicado.

5.2. Responsabilidad civil de jueces y magistrados

“Esta es la que recae sobre éstos cuando en el desempeño de sus funciones causan un daño o perjuicio infringiendo leyes por negligencia o ignorancia inexcusable. También, la aneja a la responsabilidad penal, cuando el mal causado de propósito o por gravísima falta profesional”⁴⁰.

³⁹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 608.

⁴⁰ **Ibid.**, pág 738.

Esta responsabilidad sólo puede exigirse a instancia de parte interesada, o sea, del perjudicado y de sus causahabientes, en juicio ordinario y ante el tribunal superior inmediato al que hubiere incurrido en ella.

La demanda de responsabilidad civil no puede interponerse hasta quedar concluido por sentencia firme el pleito o causa en que se suponga causado el agravio. La acción prescribe a los seis meses de firme el auto o sentencia por los cuales se pretenda exigir responsabilidad.

Requiere también, más que para defensa previa de jueces, para evitar una perpetua discusión de los órganos judiciales en su aspecto personal, que se hayan utilizado a su tiempo los recursos legales contra la resolución que se considere ofensiva, y reclamado oportunamente durante el pleito.

Con la demanda han de acompañarse los siguientes documentos:

- Certificación de la sentencia, auto o providencia que se estime lesivo;
- Actuaciones que en concepto de la parte conduzcan a demostrar la infracción de ley o trámite o solemnidad mandados observar so pena de nulidad y reclamaciones y recursos presentados;
- Sentencia o auto firme que haya puesto término a la causa.

La responsabilidad judicial es la obligación o deuda moral en que incurren los magistrados y jueces que infringen la ley o sus deberes en el ejercicio de sus funciones específicas. Esta responsabilidad puede ser civil o criminal, según la intención dolosa y el carácter de la falta cometida. Existe además la facultad

jerárquica que tiende a restablecer la disciplina y a velar por el desempeño eficiente y digno del ministerio judicial (responsabilidad disciplinaria).

En la responsabilidad civil existen determinados hechos jurídicos que tienen virtualidad de engendrar o dar lugar al nacimiento de obligaciones. La ley reconoce a tales hechos determinados efectos, constantes la presencia de un nexo casual; uno de los efectos más caracterizados estriba en la originación de la obligación de indemnizar entendida en sentido más amplio, en el surgimiento, en suma, de una responsabilidad civil. Las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasicontratos, y de los actos y omisiones ilícitos o en que interviene cualquier género de culpa o negligencia; las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal, mientras que las que se deriven de actos u omisiones en que intervengan culpa o negligencia no penadas por la ley quedan sometidas a la disposiciones del Código Civil. El ilícito civil y el ilícito penal quedan escindidos atendiendo a criterios determinativos de índole legal o positiva. Algunas ilicitudes, inscribibles de entrada en el marco del derecho privado los conceptos de dolo y de culpa constituyen moneda común en el ámbito del derecho de obligaciones, son expresamente seleccionadas por el legislador en razón que además de su repercusión sobre el orden constituido y de su afección sobre intereses extraños, ofrecen una carga de antijuridicidad que pone en trance de riesgo la armónica convivencia social. Ello se erige en razón justificativa de su tipificación. Dicha incidencia comunitaria, esa palpable dimensión sociológica diferenciación extrínseca más que ontológica es la que delimita el área de los respectivos ilícitos.

El delito, normalmente, además de la ofensa social, conlleva una onda de damnificación que, al igual que la acción injusta civil, ha de merecer la correspondiente atención reparatoria. Toda persona responsable criminalmente de un delito o falta lo es también civilmente. Y en adecuada correspondencia todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede nacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible”.

5.3. Análisis legal

“El recurso de responsabilidad no trata de atacar ni enmendar ninguna resolución, es decir, que no se endereza en contra de algún acto procesal, sino directamente en contra del titular del tribunal que dictó la resolución si es unipersonal o en contra de los magistrados, si es colegiado, tratando mediante su interposición, de deducir los daños y perjuicios en que se hubiere incurrido por notoria incapacidad o negligencia en el desempeño del cargo con motivo de un proceso sometido a su conocimiento”⁴¹.

El recurso de responsabilidad se encuentra regulado en los Artículos 429 y 430 del Código de Trabajo, estipulando que procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrado de trabajo y previsión social:

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;

⁴¹ López Sánchez, **Ob. Cit**; pág. 231.

- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes;
- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y,
- Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas y privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que pudieren incurrir.

La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y examinar, por medio de uno de sus miembros o por magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las siguientes sanciones:

- Amonestación pública;
- Multa de un mil quinientos a dos mil quinientos quetzales a título de corrección disciplinaria.

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del plazo de diez días.

Como se puede establecer el recurso de responsabilidad va dirigido contra los jueces y magistrados en el ramo de trabajo, no contra las resoluciones que ellos dictan, éste procede cuando violan la ley por negligencia, ignorancia o mala fe, por retraso de la administración de justicia, cuando no observen las reglas establecidas para las resoluciones o autos.

El fin que pretende el recurso de responsabilidad es buscar una sanción contra los funcionarios indicados, por los actos anómalos que realicen en función de su cargo. La sanción es impuesta por la Corte Suprema de Justicia, siendo las mismas; amonestación pública o multa de un mil quinientos a dos mil quinientos quetzales a título de corrección disciplinaria.

Ahora bien la Corte Suprema de Justicia, al tener conocimiento de la denuncia contra el funcionario respectivo, procederá, por uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, investigar el hecho denunciado, para tal efecto citará al funcionario para oírlo, luego impondrá la sanción correspondiente si encuentra motivos suficientes para imponer la misma.

Como se puede apreciar al funcionario que podría ser sancionado solamente se le oye y luego se procede a sancionarlo, imponiéndole una multa o una amonestación pública, es decir, que no se le da oportunidad de defensa, tampoco se le da un plazo para que desvanezca los hechos por los cuales se le ha denunciado, en tal virtud que el juez o magistrado queda a expensas de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, para que según su criterio pueda ser sancionado.

Por tal motivo se viola el principio de defensa, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual estipula en el Artículo 12, párrafo primero, que “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido”.

Además se viola la presunción de inocencia, estipulada en el Artículo 14 de la Constitución, ya que solamente con oírlo, y sin darle oportunidad de probar lo contrario, se le sanciona sin más trámite.

5.4. Proposición del período de prueba

Para no violar preceptos Constitucionales y los principios que rigen el derecho procesal, se hace necesario establecer un período de prueba, para que el denunciante pueda tener un plazo dentro del cual pruebe sus afirmaciones, y por otro lado, el denunciado también tenga la oportunidad de defenderse presentado la prueba correspondiente que desvirtúe el hecho por el cual pueda ser sancionado.

Para establecer el período de prueba se hace necesario reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo, estableciendo un plazo de diez días para que las partes puedan proponer la prueba correspondiente, y el juzgador hacerla efectiva para luego analizar la misma y poder llegar a una conclusión lógica, teniendo fundamentos serios para sancionar o no al funcionario denunciado, pues será la Corte Suprema de Justicia la encargada de tal función.

5.5. Proyecto de reforma al Artículo 430 del Código de Trabajo

PROYECTO DE REFORMA

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 430 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que en diferentes círculos sociales y jurídicos se ha planteado la demanda de reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo, que contiene el procedimiento del recurso de responsabilidad contra jueces y magistrados, que en sus funciones, actúen fuera de la ley por negligencia, ignorancia, mala fe, incumplimiento con los procedimientos establecidos, retraso en la administración de justicia, falta a las obligaciones administrativas inherentes a su cargo y la inobservancia notoria de mala conducta en sus relaciones públicas y privadas; acciones éstas que van contra el debido proceso y puedan causar daños y perjuicios a las partes involucradas en los juicios de trabajo, además de la persecución penal que se pueda seguir, por las partes, en contra de ello;

CONSIDERANDO:

Que en el recurso de responsabilidad solamente se oye al denunciado y luego se le impone una sanción, sin darle plazo para que presente prueba para desvanecer los hechos por los cuales ha sido denunciado, violándose la garantía constitucional de defensa, y el principio del indubio pro reo, pues la duda favorece al denunciado cuando no se puede probar en su contra; resultando en muchas oportunidades que se sanciona al funcionario judicial sin darle el tiempo necesario para que presente prueba en contrario;

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar porque las disposiciones de un debido proceso se lleven a cabo en cualquier procedimiento, sancionándose a la persona cuando ha sido citado, oído y vencido en procedimiento legal, dándole la suficiente oportunidad de probar los hechos o de desvanecer los mismos;

CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectivo el procedimiento cuando, por denuncia, se sancione a los jueces o magistrados de trabajo; garantizándose el debido proceso para que puedan presentar prueba durante la secuencia del proceso, es necesario reformar el andamiaje jurídico acorde a la finalidad de satisfacer las necesidades que conlleva la sanción, otorgándose a las partes el plazo necesario para encausar la prueba.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

La siguiente

**"REFORMA AL ARTÍCULO 430 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE
TRABAJO"**

ARTICULO 1. Se reforma el párrafo primero del Artículo 430, el cual queda así:

"Artículo 430. La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate, después de oído el funcionario otorgará audiencia por el plazo de diez días para que proponga prueba, y al haber dilucidado la prueba, si se encuentra fundada la acusación o denuncia deberá imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- a) Amonestación pública;
- b) Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria".

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo en la ciudad de Guatemala a los... días, del mes de... del año dos mil cinco.

CONCLUSIONES

1. El recurso de responsabilidad tiene como fin la sanción contra jueces y magistrados de trabajo, cuando por negligencia violen la ley en perjuicio de los litigantes.
2. El fin principal del recurso de responsabilidad es evitar que los jueces y magistrados actúen con mala fe, dolo o negligencia en sus funciones.
3. El juez o magistrado, que viole la ley por dolo o negligencia está sujetos a las responsabilidades civiles y penales, si fuere el caso, y las sanciones que pueda imponer la Corte Suprema de Justicia.
4. Los daños y perjuicios ocasionados por negligencia da la oportunidad al perjudicado para que pueda iniciar el juicio ordinario correspondiente, para obligar al juez o magistrado al pago de los mismos.

RECOMENDACIONES

1. En el Código de Trabajo debe establecer un plazo de prueba, en el recurso de responsabilidad, para dar la oportunidad al juez o magistrado para que pueda desvanecer los hechos por los cuales se les ha denunciado.
2. Al no establecerse el plazo de prueba se viola el derecho de defensa porque no se le da oportunidad al juez o magistrado para que se defienda, por lo tanto es imprescindible establecer el plazo de prueba correspondiente.
3. La Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener iniciativa de ley, debe presentar un proyecto de reforma correspondiente con relación al plazo de prueba en el recurso de responsabilidad, establecerse como una necesidad jurídica y como una forma de cumplir con el debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre**. Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**. México: Ed. América, 1989.
- BARRIOS LÓPEZ, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**. Guatemala: Impresos E y E, 1994.
- BENTHAN, Jeremías. **Tratado de las pruebas judiciales**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- BINDER, Alberto. **Seminario de práctica jurídica**. Guatemala: (s.e.), 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CABRERA ACOSTA, Benigno Humberto. **Teoría general del proceso y de la prueba**. Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 1996.
- CARAVANTES, Manuel. **Tratado crítico filosófico de los procedimientos judiciales**. México: (s.e.), 1996.
- CARRARA, Francesco. **Programa de derecho criminal**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1983.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal**. Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Vile, 1989.

- CHIOVENDA, Guiseppe. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A. Madrid, España, 1987.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA, Rafael, y José Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Compendio de derecho procesal, teoría general del proceso**. Bogotá, Colombia, 1978.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Impresos Praxis, 1999.
- INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho.** Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Guatemala: Ed. Eros, 1970.

OVALLE FAVELA, José. **Teoría general del proceso.** México: Ed. Harla, 1991.

PIETRO CASTRO, Leonardo. **Derecho procesal civil.** Madrid, España: Ed. Madrid, 1964.

ROCHA ALVIRA, Antonio. **De la prueba en derecho.** Medellín, Colombia: Ed. Biblioteca Jurídica Diké, 1990.

SENTIS MELENDO, Santiago. **La prueba.** Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1978.

Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

