

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



**JUAN ARTURO JUÁREZ RODRÍGUEZ**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006.

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

**ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE  
LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO  
ORAL LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

**JUAN ARTURO JUÁREZ RODRÍGUEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2006.



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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br.	Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Luís Alberto Pineda Roca
Vocal:	Lic.	David Sentés Luna
Secretaria:	Licda.	Rosa Elena Méndez Calderón

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Vocal:	Lic.	Ricardo Alvarado Sandoval
Secretaria:	Licda.	Viviana Nineth Vega Morales

Razón: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala.)

**Bufete Profesional**

Gómez, Godínez, Sandoval  
Abogados y Notarios

**Lic. Helder Ulises Gómez**

Abogado y Notario



Guatemala, 5 de agosto del 2.005.

Señor Decano  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad Universitaria.

Señor Decano:

En forma atenta le expreso que en cumplimiento con resolución de ese Decanato, asesoré el trabajo de tesis del Bachiller **JUAN ARTURO JUAREZ RODRIGUEZ**, intitulado "**ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO**".

Me permito opinar que el trabajo realizado por el Bachiller **JUAN ARTURO JUAREZ RODRIGUEZ**, reúne los requisitos formales exigidos para este tipo de investigaciones y por el Reglamento de examen técnico profesional y público de tesis; por lo que emito dictamen en sentido positivo al presente trabajo, pudiendo servir de base para el examen correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del señor Decano como su deferente servidor.

Señado  
**HELDER ULISES GOMEZ**  
Abogado y Notario  
Col.5235

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



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

Atentamente, pase al LIC. NESTER MAURICIO VASQUEZ PIMENTEL, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante JUAN ARTURO JUÁREZ RODRÍGUEZ. Intitulado: "ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS SISTEMAS DE VALORACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MAE/sjh~~



LIC. NESTER MAURICIO VÁSQUEZ PIMENTEL  
4ª. Calle 3-54 zona 1. San Pedro Sac. San Marcos  
Tel. 77601519



San Pedro Sacatepéquez, San Marcos 25 de Noviembre de 2005

Señor Decano  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Guatemala.

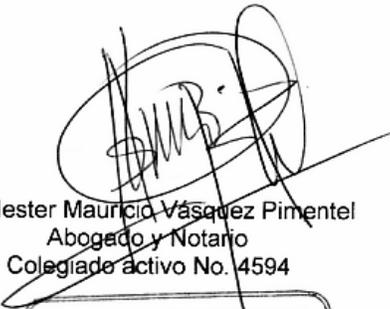
Respetable Señor Decano:

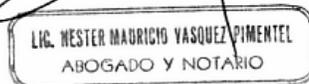
Con base a mi nombramiento de fecha veinticuatro de agosto del año dos mil cinco, mediante la cual se me designó como Revisor de Tesis del Bachiller **JUAN ARTURO JUÁREZ RODRÍGUEZ**, intitulada "**ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO**", considero que el trabajo realizado satisface los requisitos reglamentarios para los posteriores trámites de su aprobación definitiva.

En consecuencia de lo precedente emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que la tesis analizada reúne los requisitos para que la misma pueda ser discutida en examen público.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del Señor Decano con muestras de consideración;

Atentamente

  
Lic. Nester Mauricio Vásquez Pimentel  
Abogado y Notario  
Colegiado activo No. 4594





**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

Guatemala, uno de agosto de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **JUAN ARTURO JUÁREZ RODRÍGUEZ**, titulado **ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ORAL LABORAL GUATEMALTECO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





## ACTO QUE DEDICO:

- A DIOS: Ser supremo que ilumina mi vida.
- A MI MADRE: Elsa Lily Rodríguez, por su amor y Energía que han motivado la culminación de mi carrera.
- A MI PADRE: Gil Arturo Juárez (Q.E.P.D.), por sus múltiples esfuerzos y como recompensa a lo que un día iniciamos juntos.
- A MI ESPOSA: Sandra Marilú Maldonado Orozco, Por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS: Paola, Juan Luís y Rodrigo, por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante.
- A MIS HERMANOS: Silvia, Cristy, Carolina, Betty, Samuel, René, Cesar y Juan Fernando. Con cariño fraternal y agradecimiento por su apoyo.
- A MIS AMIGOS: Con mucho cariño y respeto.
- A SAN MARCOS: Por la niñez y juventud vivida.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A: Usted, especialmente.



# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

i

### CAPÍTULO I

Página

Los medios probatorios en el derecho de trabajo guatemalteco	
1.1. Concepto.....	1
1.2. Regulación legal.....	18
1.3. Los medios de prueba señalados en el Código de Trabajo guatemalteco.....	22
1.3.1. Confesión judicial: (Prueba tasada o legal. Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil).....	22
1.3.2. Declaración de testigos.....	25
1.3.3. Prueba documental.....	26
1.3.4. Dictamen de expertos: (Apreciación en conciencia Artículo 361 del Código de Trabajo).....	27
1.3.5. Inspección ocular (según la sana critica. Artículo 357 y 361 del Código de Trabajo y Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil).....	27
1.3.6. Medios científicos.....	27
1.3.7. Presunciones... ..	28

### CAPÍTULO II

Los sistemas de valoración de los medios probatorios en el Código de Trabajo	
2.1. Concepto.....	29
2.2. Clases de sistemas de valoración de la prueba actuales.....	29
2.2.1. De la libre de convicción.....	29
2.2.2. De la prueba legal o tasada.....	33
2.2.3. De La sana critica .....	34



2.3.	Características propias.....	35
2.4.	Ventajas.....	36
2.4.1.	De la libre convicción.....	36
2.4.2.	De la prueba legal o tasada.....	37
2.4.3.	De la sana crítica.....	37
2.5.	Desventajas.....	37
2.5.1.	De la libre convicción.....	37
2.5.2.	De la prueba legal o tasada.....	38
2.5.3.	De la sana crítica.....	38

### CAPÍTULO III

Necesidad de adecuar el sistema de valoración de los medios de prueba a la doctrina moderna

3.1.	Justificación.....	39
3.2.	La sana crítica o de la sana razón.....	40
3.2.1.	Concepto.....	41
3.2.2.	Ventajas.....	42

### CAPÍTULO IV

Propuesta de reforma de ley

4.1.	Integración de la ley.....	43
4.2.	Supletoriedad de la Ley Procesal Civil y Mercantil.....	43
4.3.	Características de la reforma.....	44
4.4.	Propuesta concreta.....	45



CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES.....	51
ANEXO.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	59



## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se aborda el tema: “ANALISIS CRITICO DE LOS SISTEMAS DE VALORACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO” . Dichos sistemas de valoración se utilizan en el Juicio Ordinario Laboral y en el cual el Juzgador se basa para dictar su sentencia, siendo que actualmente el Código de Trabajo establece dos sistemas: el de la valoración de la prueba en conciencia y el de la prueba legal o tasada, por lo que en el presente trabajo propongo que los juzgadores al fundamentar su sentencia que sea en base a la sana critica, presentando el presente trabajo en cuatro capítulos, el primero se refiere a los medios de prueba que se utilizan en el procedimiento ordinario laboral, planteándose inicialmente el concepto de prueba , luego se enumera cada uno de los medios de prueba que contempla el Código de trabajo como son los siguientes: Declaración Testimonial, Dictamen de expertos, prueba documental y la confesión judicial, utilizándose además los medios de prueba contenidos en el Código Procesal Civil y Mercantil y de los cuales son los siguientes: Inspección Ocular, Medios Científicos y Presunciones Legales y humanas y que se aplican en forma supletoria al procedimiento ordinario laboral. Además para su diligenciamiento también se utiliza el procedimiento establecido en dicho cuerpo legal. Así mismo dentro del mismo capitulo se habla de los requisitos legales de cada medio de prueba, su forma de documentarse y sus efectos legales y al final se indica la forma en que el juzgador valora cada medio de prueba cuando dicta su sentencia de acuerdo a los sistemas de valoración actual.

En el capitulo dos se desarrolla el tema específico de los Sistemas de Valoración de los medios de prueba en el Juicio Ordinario Laboral Guatemalteco, se hace un análisis de los diferentes sistemas de valoración de la prueba como son: la Libre convicción, la prueba legal o tasada y la Sana Crítica razonada, haciendo énfasis en las características, ventajas y desventajas de cada sistema.



En el tercer capítulo se incluye la necesidad de adecuar el sistema de valoración de los medios de prueba a la doctrina moderna, derecho comparado y realidad nacional, haciendo énfasis en que el sistema más idóneo para valorar la prueba es el de la Sana Crítica Razonada en comparación con los otros dos sistemas, el de la prueba legal o tasada y el de la libre convicción , tomando en cuenta que el sistema de valoración de la prueba conforme la sana crítica el Juez esta obligado a razonar debidamente sus fallos, tomando en cuenta las constancias procesales, su experiencia al resolver casos similares, la lógica y sobre todo tomara en cuenta todo el material probatorio aportado por las partes en el proceso, dando como conclusión final una propuesta de reforma al Artículo 36l del Código de Trabajo en el sentido de valorar los medios de prueba conforme la sana critica para proferir una sentencia más ajustada a derecho en virtud de que el Juzgador difícilmente incurriría en ilegalidades.

En la elaboración de la presente investigación el problema que se encontró es la poca bibliografía que existe y que aborda el presente tema.

EL AUTOR



## CAPÍTULO I

### 1. Los medios probatorios en el derecho de trabajo guatemalteco.

#### 1.1. Concepto

Para poder hablar de lo que son los medios de prueba nos vemos obligados a dar una definición de lo que es la prueba, por lo que en el presente capítulo comenzaremos por conceptualizarla.

#### **Prueba:**

Según el autor Eduardo Couture dice: “La prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio”<sup>1</sup>. Así como también el autor Jaime Guasp la define como: “probar es, por tanto y en definitiva, tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”.<sup>2</sup>

El Código de Trabajo no contiene una enumeración taxativa de los medios de prueba a utilizarse en el procedimiento ordinario laboral, por lo que de su contenido podemos extraer los que se consideran más importantes y de los cuales se dará una pequeña reseña, y estos son:

- ◆ Confesión judicial. (Artículo 354 del Código de Trabajo)
- ◆ Declaración de testigos. (Artículo 347 del Código de Trabajo)
- ◆ Documentos. (Artículo 353 del Código de Trabajo)
- ◆ Dictamen de expertos. (Artículo 352 del Código de Trabajo)

---

<sup>1</sup> Couture, Eduardo J. Ob. Cit..Pág. 100.

<sup>2</sup> Guasp, Jaime Ob. Cit. Pág. 222.



- ◆ Reconocimiento judicial. (Artículos 326, 357, 361 del Código de Trabajo y 172 del Decreto Ley 107).
- ◆ Medios científicos de prueba. (Artículos 326 del Código de Trabajo; 191 y 192 del Decreto Ley 107).
- ◆ Presunciones legales y humanas. (Artículos 30, 137 segundo párrafo y 326 del Código de Trabajo; 194 y 195 del Decreto Ley 107).

- **Confesión judicial**

Según el Autor Mario López Larrave. Se define la confesión como “la declaración prestada por una de las partes por medio de la cual acepta los hechos que le perjudican.”<sup>3</sup> La oportunidad procesal para ofrecerla se hará en la demanda y en la contestación de la misma. Las modalidades para formular los interrogatorios son los siguientes:

- ◆ Por interrogatorio escrito que puede presentar una de las partes por medio de memorial anterior a la diligencia o bien presentarlo hasta el momento de la audiencia.
- ◆ Por interrogatorio verbal formulado en la propia audiencia por la contra parte y dirigidas por el juez después de calificadas las preguntas una por una.
- ◆ Interrogatorio verbal dirigido por el juez siempre que el actor haya solicitado que la confesión verse sobre los extremos de la demanda.

El Artículo 354 del Código de Trabajo establece: “Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía.

---

<sup>3</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Ob. Cit. Pág. 119,120.



Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándole al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.”<sup>4</sup>

En los juicios civiles, el Código Procesal Civil y Mercantil regula la prueba de la confesión judicial en forma diferente que en el procedimiento ordinario laboral ya que por ejemplo si se declara confeso al demandado, esto solo se da a petición de parte y se continua el juicio respectivo, sin embargo en el procedimiento ordinario laboral la ausencia injustificada del demandado da motivo a declararlo confeso en su rebeldía sin que sea pedido por el actor y el Juez dictara sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, es decir que el Juez procede a dictar sentencia tomando en cuenta el impulso procesal de oficio propio del procedimiento ordinario laboral, esto al tenor de lo establecido en el Artículo 358 primer párrafo del Código de Trabajo. el Código de Trabajo habla de la confesión judicial únicamente en el Artículo 354, por lo que para la practica y diligenciamiento de esta prueba se acude supletoriamente a lo establecido en el Artículo 133 en adelante del Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que la práctica de dicha diligencia se lleva a cabo de la siguiente manera:

- ◆ Se recibe juramento al absolvente y se le hace saber la pena relativa al delito de perjurio.
- ◆ El juez abrirá la plica y calificará las preguntas dirigiendo las que resulten conforme a derecho.
  
- ◆ A continuación dirigirá las preguntas al absolvente.
  
- ◆ Por último cabe la posibilidad de preguntas adicionales a las que se

---

<sup>4</sup> Decreto No. 1441 del Congreso de la República. Pág.196.



◆ Por último cabe la posibilidad de preguntas adicionales a las que se refiere el Artículo 136 del Código Procesal Civil y Mercantil.

◆ **Documentación:**

Se levantará la correspondiente acta en la que se hará constar:

- ◆ Los datos de identificación del absolvente.
- ◆ El juramento que preste.
- ◆ Las contestaciones a cada pregunta.
- ◆ Las firmas de los que intervienen en la diligencia.

◆ **Requisitos procesales para que la confesión sea válida:**

- ◆ Que el absolvente sea notificado personalmente por lo menos con los dos días de anticipación al señalado para la práctica de la diligencia.
- ◆ La confesión debe producirse ante juez competente.
- ◆ Que las posiciones se formulen llenando los requisitos establecidos por la propia Ley.
- ◆ la misma parte no puede pedírsele que preste confesión judicial más de una vez sobre los mismos hechos.

◆ **Efectos de la confesión:**

◆ Si el absolvente asiste a la audiencia y en la misma confiesa los hechos que se le formulan, debe procederse conforme a lo establecido en el último párrafo del Artículo 354 del Código de Trabajo. El cual dice:



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

◆ El absolvente asiste pero se niega a prestar o contestar la posición que el juez le dirija, el juez tiene que volverle a dirigir la posición, bajo apercibimiento de tenerlo por confeso, en el evento de insistir en su negativa a contestar la posición que se le dirige.

◆ Si el demandado no asiste a la audiencia, ni justifica su inasistencia el juez tiene que hacer efectivo el apercibimiento relacionado, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 358 del Código de Trabajo proceder a dictar la sentencia correspondiente dentro de las siguientes 48 horas.

◆ **Valoración legal:**

De acuerdo al Artículo 361 del Código de Trabajo se le asigna valor de prueba legal o tasada a la confesión judicial; además el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil indica que “La confesión prestada legalmente produce plena prueba”.<sup>5</sup> O sea indica esta norma que la confesión se le asigna valor de prueba legal o tasada y por lo tanto produce plena prueba cuando se ha prestado en la forma y con las garantías previstas en la Ley.

◆ **Declaración de testigos**

Según el Autor Mario López Larrave al referirse a la prueba testimonial manifiesta: “Se llama prueba testimonial a las declaraciones de terceros,

---

<sup>5</sup> Decreto Ley 107. Pág. 268



por medio de las cuales se hace una relación objetiva de los hechos presenciados, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apreciaciones subjetivas”.<sup>6</sup> El Autor Mario Najera Farfán, dice que: “Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso”.<sup>7</sup>

La declaración de testigos esta regulada en los Artículos del 347 al 351 del Código de Trabajo. Por lo que para la práctica de esta diligencia se aplica supletoriamente lo establecido en los Artículos del 142 al 163 del código procesal civil y mercantil, en este código es donde se encuentra regulado el procedimiento para la recepción de este medio de prueba.

◆ **Diligenciamiento:**

El Código de Trabajo ordena que todas las pruebas deban recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, es aquí donde debe diligenciarse esta prueba.

Puede suceder que los testigos no residan en la localidad en donde esta asentado el tribunal, si no en lugar o departamento diferente, esta situación la prevé el Artículo 349 del Código de Trabajo. Cuerpo legal que no tiene establecido el procedimiento de la recepción de la declaración testimonial, por lo que se tiene que acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil y así encontramos:

- ◆ Que no es aplicable al procedimiento ordinario laboral el contenido de los Artículos 145 y 147 del Código Procesal Civil y Mercantil, por que en lo laboral no es obligatorio presentar junto con la demanda el

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ob. Cit. Pág. 123.

<sup>7</sup> Guasp, Jaime. Ob. Cit. Pág. 132 citado por Chicas Hernández. Pág.200.



interrogatorio a dirigirse a los testigos, tampoco se puede suspender la audiencia por la incomparecencia de todos o algunos de los testigos propuestos.

- ◆ Los testigos antes de prestar su declaración deben juramentárseles de oficio, el juez debe preguntarles sobre sus generales de ley, las preguntas o interrogatorios que se les dirigen deben ser claras y precisas, no siendo permitido dirigirles preguntas de apreciación ni opiniones del testigo, no es permitido el testigo leer ningún papel o escrito para contestar, solo en el caso que se refiere a libros de cuentas o papeles podrá consultarlos en el acto. Lo anterior está regulado en los Artículos 148, 149 y 150 del código procesal civil y mercantil.
- ◆ Los testigos declararán bajo juramento, norma que hace relación al delito de perjurio.
- ◆ Es importante insistir que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, solo se consigna ofrezco la declaración de testigos, el Código de Trabajo exige que se enumere el medio de prueba individualizándolo en forma clara y concreta, especialmente en la prueba de testigos, se debe de indicar el nombre y apellidos de los que se ofrecen ya que en caso contrario el juez tendría la obligación de indicar al proponente de dicha prueba que cumpla con lo regulado en la literal e) del Artículo 332 del Código de Trabajo.

◆ **Valoración de la prueba.**

Este medio de prueba se valora en conciencia lo que se encuentra regulado en el Artículo 361 del Código de Trabajo que dice: “Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos



públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del código de enjuiciamiento civil y mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”. La apreciación de la prueba por parte del Juez en éste caso debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social por la función protectora y reivindicatoria de los trabajadores.

◆ **Prueba documental.**

Según el Autor Mario López Larrave la prueba documental es: “La que guarda relación o el testimonio de la existencia de un hecho de forma escrita”.<sup>8</sup> De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico existe tres clases de documentos que son: a) Los auténticos: Que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en el ejercicio de sus funciones. b) Documentos públicos: Los autorizados por Notario. c) Documentos privados: son todos los que carezcan de los requisitos de autenticidad que poseen los anteriores.

El Artículo 353 del Código de Trabajo indica que: “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada si fuere esta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia sin perjuicio de presumirse cierto los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ob, Cit. Pág. 125.

<sup>9</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág.195.



Este medio de prueba consiste en los documentos que se acompañan a la demanda y que están en poder del actor, también consiste en que el actor (o trabajador) pide al juez que conmine al demandado a que exhiba los documentos que se le piden en la demanda. El Código de Trabajo regula esta prueba documental en forma improvisa y escueta pero no obstante reconoce y tutela los derechos del trabajador ya que se presume como cierto lo afirmado por éste.

◆ **Ofrecimiento y diligenciamiento.**

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, debe recibirse y diligenciarse en la primera audiencia, este medio de prueba se valora conforme la prueba legal o tasada, si se tratara de documentos públicos y auténticos y se valora conforme el sistema de valoración de apreciación en conciencia los documentos privados de acuerdo a lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo.

◆ **Dictamen de expertos.**

Según el Autor Raúl Antonio Chicas Hernández dice que: “Este medio de prueba que reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesitan de reglas de experiencia no comunes, por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad de un trabajo o de una obra, La determinación de alguna partida específica de contabilidad, para determinar el derecho a una comisión por parte del trabajador; determinar



el grado de incapacidad de una mano de un trabajador, etc.”<sup>10</sup> Por su parte el Código de Trabajo denomina a este medio de prueba dictamen de expertos y se entiende por tal, aquella que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia.

El Artículo 352 del Código de Trabajo, establece que: “La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deberá versar el peritaje y designara el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto.

El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Los dictámenes lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el Juez y solo en el caso de que estos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Ob. Cit. Pág. 218.

<sup>11</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República, Pág. 194.



◆ **Ofrecimiento.**

El ofrecimiento de esta prueba tiene que hacerse en la demanda o contestación de la demanda, la reconvencción o su contestación, en la interposición de excepciones y su contestación.

◆ **Diligenciamiento**

Está contemplado en el Artículo 352 del Código de Trabajo. El diligenciamiento de ésta prueba en los juicios de trabajo, difiere del juicio civil, debido a que en el proceso civil gobierna el principio dispositivo y son las partes quienes proponen a los expertos y los puntos sobre los que versará el expertaje, mientras que en el derecho del trabajo es el juez a quien compete nombrar de oficio o a solicitud de parte a uno o dos peritos. Este medio de prueba se valora de conformidad con la apreciación de la prueba en conciencia según lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo.

◆ **Reconocimiento judicial**

El Autor Raúl Antonio Chicas Hernández con relación a éste medio de prueba dice: “La Inspección Ocular o Reconocimiento Judicial es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez de hechos y circunstancias tangibles para cuyo conocimiento y apreciación no requiere conocimientos especializados, esta prueba debe circunscribirse en lo posible a la observación y descripción de lo percibido, absteniéndole de hacer deducciones y apreciaciones dentro de la diligencia”.<sup>12</sup> No obstante no estar claramente normada la prueba de inspección ocular o reconocimiento judicial en el Código de Trabajo, tal medio de prueba es de

---

<sup>12</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. Ob. Cit. Pág. 220.



suma utilidad en el procedimiento ordinario laboral, ya que hay hechos que el juez puede apreciar directamente como por ejemplo: las condiciones en el que se desarrollan las labores en una empresa, la higiene en los centros de Trabajo, el estado de la maquinaria utilizada, etc.

El Código de Trabajo no se refiere a éste medio de prueba, los únicos artículos que tienen relación son los artículos 361 y 357 del mismo cuerpo legal, este último Artículo establece: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la practica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensables “. <sup>13</sup> Este medio probatorio se valora conforme la sana crítica de acuerdo a lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo y 127 del Código Procesal Civil y Mercantil que se aplica de forma supletoria.

◆ **Medios científicos de prueba.**

El autor Raúl Antonio Chicas Hernández, dice: “Los medios científicos de prueba se producen por científicos o técnicos, con datos, objetos, y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica etc.” <sup>14</sup> Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que tenemos que acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, el que no obstante que tampoco lo señala taxativamente de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registros dactiloscópicos, etc.

---

<sup>13</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 197.

<sup>14</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** Ob. Cit. Pág. 220.



Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo por lo que se debe acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil de acuerdo a los artículos 191 al 193 y son los siguientes: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registros dactiloscópicas, etc. Se valoran conforme la sana crítica, y se ofrece este medio de prueba en la demanda, su contestación, la reconvencción o su contestación y debe diligenciarse en la primera audiencia.

◆ **Presunciones legales y humanas:**

Según El autor Raúl Antonio Chicas Hernández, las presunciones son: “Las consecuencias o deducciones que la ley o el juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido”.<sup>15</sup> Estas se clasifican en legales y humanas, la presunción legal: es aquella que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley. Y la presunción humana: son aquellas cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador.

Las presunciones legales están contenidas en algunos artículos del Código de Trabajo, por ejemplo en los artículos 30, 137 entre otros, con el fin de proteger a los trabajadores; y la presunción humana esta contenida en el Artículo 195 del Código Procesal Civil y Mercantil, el que se aplica supletoriamente. La prueba de presunción se debe valorar conforme el sistema de valoración de la sana crítica ya que debe concordar con las demás pruebas rendidas en el proceso.

Los medios de prueba contemplados en el Código de Trabajo, se encuentran únicamente la prueba testimonial, la prueba documental, la prueba de expertos y la confesión judicial, estando los restantes medios de

---

<sup>15</sup> Chicas Hernández., Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** Ob. Cit. Pág. 222



prueba enumerados en el Código Procesal Civil y Mercantil los que se aplican de forma supletoria en la presente rama del derecho. Cada uno de estos medios de prueba son ofrecidos y aportados por las partes procesales, siendo la característica de los mismos que se reciban en la primera audiencia que el juez del ramo fije, cumpliendo con los principios de economía, concentración y celeridad procesal, ya que en esta etapa procesal respectiva es donde se reciben los medios de prueba ofrecidos y se agregan al expediente, siempre y cuando no se haya agotado la fase de conciliación, para que el juzgador en su momento procesal los valore de acuerdo a las reglas que fija el Código de Trabajo y de forma supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil. Si las pruebas ofrecidas no se recibieren en la primera audiencia el juez señalará una segunda para su diligenciamiento, recibándose primero las del actor y seguidamente las del demandado, o sea la segunda y la tercera audiencia se llevan a cabo unidamente en el caso de que no se hayan diligenciado todas las pruebas. En cuanto a los sistemas de valoración, de acuerdo al Artículo 361 del Código de Trabajo, las pruebas se deben valorar conforme la prueba legal o tasada, la sana crítica y las restantes pruebas se valorarán en conciencia, esto quiere decir que el juez debe tomar en cuenta siempre los principios de equidad o justicia social en que funde su criterio por la función protectora y reivindicadora de los trabajadores, por lo que los medios de prueba que se valoran en conciencia son la declaración de testigos, documentos privados y dictamen de expertos, estando los restantes dentro de una valoración de la prueba legal o tasada o en su caso de la sana crítica, lo que puede inducir al juzgador a cometer un error al emitir su fallo por tomar en cuenta únicamente una valoración subjetiva y no formal.

Los medios de prueba anteriormente enumerados se encuentran contemplados en los artículos 344 al 357 del capítulo séptimo, del título undécimo del Código de Trabajo. Aplicándose de forma subsidiaria el Código Procesal Civil y Mercantil.



◆ **El derecho procesal del trabajo:**

Está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Dichos principios procesales son:

- ◆ Concentración
- ◆ Impulso procesal de oficio
- ◆ Oralidad
- ◆ Sencillez
- ◆ Antiformalidad
- ◆ Tutelaridad
- ◆ Economía procesal
- ◆ Inmediación
- ◆ Celeridad
- ◆ Publicidad
- ◆ Iniciativa procesal a cargo de las partes.
- ◆ Valoración de la prueba en conciencia
- ◆ Probidad

Los elementos que lo caracterizan tenemos:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado
- Principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas
- Método propio

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



## **La naturaleza jurídica de la sentencia:**

Es una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho: y la otra es una actividad del juez eminentemente creadora y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica. En todo este proceso surge la valoración de la prueba que es: valorar o apreciar la prueba. Es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

Couture, nos dice que: “Las reglas de la sana critica constituyen garantía de idónea reflexión, por las cuales el legislador impone al juez, un precepto de higiene mental, dirigido a obtener su mas limpio y recto razonamiento”.

El Licenciado Chicas Hernández nos dice que: “Las reglas de la sana crítica, son reglas del correcto entendimiento humano, contingentes y viables con relación a la experiencia del tiempo y el lugar, pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe de apoyarse la sentencia”.

El proceso laboral es un proceso de derecho con características peculiares orientadas a hacer efectivos los principios que inspiran esta rama del derecho, por lo que su actuación exige jueces que teniendo suficiente capacidad de hombres de derecho, sean también poseedores de tanta sensibilidad, como sea necesaria para poder conjugar las formalidades mínimas de un proceso que garantice plenamente el derecho de defensa, pero también interprete y aplique sensata y correctamente el derecho, sin prejuicios de ninguna clase y administre justicia social pronta y verdadera.



Desde el punto de vista de las partes, la prueba es, además, una forma de crear la convicción del magistrado. El régimen vigente insta a las partes a agotar los recursos dados por la ley para formar en el espíritu del juez un estado de convencimiento acerca de la existencia e inexistencia de las circunstancias relevantes del juicio.

La doctrina europea distingue frecuentemente entre las llamadas pruebas legales y las llamadas pruebas libres, o de libre convicción.

El derecho procesal de trabajo es actualmente una disciplina que goza de plena autonomía. Nuestro derecho procesal de trabajo y la correspondiente función jurisdiccional, son también autónomos, cualidades que no las contradice ni mengua la circunstancia de que las normas procesales estén incluidas dentro de la parte sustantiva.

Es así que la potestad de juzgar se manifiesta principalmente a través de la sentencia, que constituye el acto típico de la jurisdicción. Dice el Artículo 203 de la constitución: la justicia se imparte de conformidad con la constitución y las leyes de la república. Corresponde a los tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del estado deberán prestar a los tribunales de justifica el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. La jurisdicción como la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, y, como características la de ser una función obligatoria, gratuita y normalmente pública, que conforme a la clásica división tripartita de Montesquieu, corresponde con exclusividad al organismo judicial.

El proceso laboral es el instrumento por el cual se realiza el derecho sustantivo del trabajo. Las normas del derecho del trabajo son de orden público y están orientadas fundamentalmente a tutelar a los trabajadores constituyendo un minimun irrenunciable de éste.



El proceso del trabajo para realizar esos fines y alcanzar el objetivo supremo de realizar una justicia social pronta y verdadera, a su vez se inspira en principios como los de economía que se traduce en sencillez, antiformalismo, celeridad, gratuidad, concentración procesal, así como en los de oralidad, intermediación y flexibilidad en la prueba.

La presente investigación se basa en estudios previos, para hacer una propuesta concreta en el sentido de valorar la prueba conforme a la sana crítica o de la sana razón, explicándose los beneficios que trae consigo aparejado, conforme a estudios doctrinarios y al derecho comparado.

## **1.2. Regulación legal.**

El Artículo 344 del Código de Trabajo establece que: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior”.<sup>16</sup>

Quiere decir lo anterior que los sujetos procesales el momento oportuno para ofrecer las pruebas es en la demanda, la contestación y la reconvencción, las mismas no deben ser impertinentes o contra derecho ya que el juez tiene facultad para rechazarlas o en su caso si las acepta al momento de dictar su fallo no las entra a valorar, como por ejemplo si se

---

<sup>16</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 191.



ofrecen pruebas impertinentes o sea las que no tienen nada que ver con el litigio, o las pruebas que se ofrecen contra derecho, aquellas pruebas inútiles o innecesarias que no conduzcan a los fines del pleito a dilucidar, por lo tanto las pruebas a aportarse tienen que ser idóneas. Lo cual está regulado además en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil que se aplica de forma supletoria el que indica en su parte conducente: “Los jueces podrán rechazar de plano aquellos medios de prueba prohibidos por la ley, los notoriamente dilatorios o los propuestos con el objeto de entorpecer la marcha regular del proceso.”<sup>17</sup>

El Artículo 345 del Código de Trabajo indica que: “En la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvenición, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvenición”.<sup>18</sup>

El Artículo anteriormente citado se refiere a prueba documental, la que el juzgador de forma oficiosa puede mandar a requerir al patrono o cualquier oficina pública documentos certificados que pruebe la relación laboral tal como un contrato de trabajo, horas extras, libros de control de asistencia, horario de trabajo, si tiene el trabajador derecho al servicio del seguro social, etcétera, documentos que al juzgador servirán en su etapa procesal respectiva y la que valorará de acuerdo a la prueba legal y tasada.

El Artículo 346 del Código de Trabajo establece que: “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez en la primera

---

<sup>17</sup> Decreto Ley 107. Ob. Cit. Pág. 266.

<sup>18</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República.. Pág. 191 y 192.



audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto. Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Los tribunales de trabajo y previsión social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir”.<sup>19</sup>

En relación a lo planteado en este Artículo es que el juzgador debe tomar en cuenta los principios procesales propios del juicio ordinario, entre ellos los de celeridad, economía, contradicción, intermediación y concentración procesal, ya que de ser necesario todas las etapas procesales las llevara a cabo en una única audiencia sin esperar la otra audiencia o en su caso en una tercera audiencia, ya que si lo hace violaría los principios procesales antes indicados provocando inconformidad de la parte trabajadora, violándose además el principio tutelar en materia procesal y la justicia laboral ya no sería pronta y cumplida pues el señalamiento de esas audiencias retardaría el procedimiento por lo que el juez debe ser diligente y escrupuloso en ese sentido.

---

<sup>19</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 192.



El Artículo 347 del Código de Trabajo establece que: “Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer”.<sup>20</sup>

El presente Artículo habla de la prueba testimonial, indicando un número máximo de testigos, esta regla rige tanto a la parte trabajadora y patronal como un principio de equidad.

El Artículo 348 del Código de Trabajo establece que: “Todos los habitantes de la República tiene obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicio de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la policía nacional”.<sup>21</sup> Actualmente esta función corresponde a la policía nacional civil, de acuerdo a su ley orgánica, Decreto número 11-96 del congreso de la república.

Esto nos indica que toda persona ya sea guatemalteca o no, están obligados a concurrir a un llamamiento judicial para comparecer ante el juzgado competente y dar su versión de lo que le conste, ya que si no se concurre al llamamiento, dicha incomparecencia se sancionará con multa de veinticinco a cien quetzales tal como lo establece el Artículo 350 del Código de Trabajo.

El Artículo 349 del Código de Trabajo establece que: “Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con

---

<sup>20</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 192.

<sup>21</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 193.



audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo. El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación. En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación.”<sup>22</sup>

En el presente Artículo da la facultad al juez competente para que pueda designar a un juez de otra judicatura para escuchar a un testigo que no resida dentro de su perímetro urbano, para dar cumplimiento a los principios de celeridad e impulso procesal, el cual en determinado momento violenta el principio de concentración e inmediación procesal, pero no obstante de lo anterior, la ley da esto como una salida para no perder declaraciones testimoniales que el juzgador considera importantes o que por falta de recursos económicos no puedan acudir a la sede del tribunal competente.

### **1.3. Los medios de prueba señalados en el código de trabajo guatemalteco.**

#### **1.3.1. Confesión judicial: (Prueba tasada o legal.**

##### **Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil)**

Es un medio de prueba que se produce mediante una declaración tácita o expresa de hechos personales o de conocimiento, por lo que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de

---

<sup>22</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 193.



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

El objeto de la confesión judicial o declaración de parte, son los hechos, pero no todos los hechos, sino solo los hechos personales o de conocimiento del absolvente, y específicamente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos.

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

De conformidad con el Artículo 354 del Código de Trabajo, si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio.

La confesión ficta es la que se produce por la actitud asumida por el absolvente, al no comparecer a la diligencia sin causa justificada, si asistiendo se rehúsa a contestar o si al contestar no lo hace en la forma ordenada por la ley.

Por ser el procedimiento ordinario oral, en cualquier diligencia que se practique tiene que levantarse el acta correspondiente, en la que se hace constar todo el desarrollo de la misma, y en el caso específico del diligenciamiento de la prueba de confesión judicial, es recomendable que además de consignarse las posiciones en el acta, se consigne textualmente la contestación que dé el absolvente, pues en algunos casos los oficiales encargados del procedimiento, consignan las respuestas



según su particular criterio, con lo cual se desnaturaliza el objeto de la prueba. Cuando se presentan las posiciones por escrito, únicamente se consigna en el acta la contestación dada por el absolvente. El acta debe ser firmada en su parte final y al margen de las hojas anteriores, por todas las personas que intervinieron en la diligencia igualmente debe ser firmado por el absolvente el pliego que contenga las posiciones que se le han dirigido.

- Es una prueba de carácter personal, porque la verdad del hecho a probar la percibe el juez de la persona que declara.
- Es provocada, porque se produce a solicitud de la parte contraria, que es quien la provoca mediante el interrogatorio.
- Es reciproca, porque la actividad probatoria puede recaer sobre una u otra de las partes, o sea que tanto puede provocarla el demandante como el demandado.
- Es limitada por cuanto que al tenor de la ley, a la misma parte no puede pedirse más de una vez posiciones sobre los mismos hechos.
- Es oral porque el declarante debe responder oralmente a las preguntas.
- Es legal o tasada porque su eficacia probatoria no deriva del criterio del juez, sino que está determinada por la ley, lo cual le da carácter de presunción “iuris et de jure”.
- Es irrevocable porque una vez firmada y tal como el código lo previene, no puede variarse ni en la sustancia ni en la redacción. Esta irrevocabilidad no excluye su anulación si se ha prestado por error, amenaza o violencia.



### **1.3.2 Declaración de testigos**

Se trata de la declaración de una persona que no es parte del proceso, de una persona que carece de interés en el pleito, que los hechos sobre los que declara los ha percibido por sus propios sentidos y que tal conocimiento lo ha adquirido fuera del proceso.

#### **1.3.2.1. Características**

Es personal, solo las personas físicas pueden adquirir el conocimiento de los hechos, en consecuencia sólo las personas físicas pueden declarar personalmente como testigos.

Es circunstancial, los hechos generalmente llegan a conocimiento del testigo en forma ocasional, accidental y espontáneamente.

Debe ser imparcial, por no ser parte del juicio, y haber presenciado el hecho en forma accidental, el testigo debe ser imparcial en su declaración testimonial.

El Código de Trabajo no tiene establecido el procedimiento de la recepción de la declaración testimonial, por lo que se tiene que acudir supletoriamente en lo que fuere aplicable, a lo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil. Que no es aplicable al procedimiento ordinario laboral el contenido de los artículos 145 y 147 porque en lo laboral no es obligatorio presentar junto con la demanda el interrogatorio a dirigirles a los testigos, ni tampoco se puede suspender la audiencia por la incomparecencia de todos o algunos de los testigos propuestos.

De conformidad con el Artículo 155 del Código de Trabajo en la declaración de testigos, se debe exigir a estos que se identifiquen con su



cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal. Si este dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada, ya que en caso contrario, no podrá prestar declaración testimonial.

Cuando por algún motivo se denegare la recepción de pruebas de acuerdo con lo establecido en el Artículo 356 del Código de Trabajo, el litigante afectado tiene derecho a que se haga constar su protesta.

### **1.3.3. Prueba documental.**

Documento es todo escrito que por reunir las condiciones fijadas por la ley acredita la declaración; hecho o disposición que con él se ha querido hacer constar por parte de sus autores. O la cosa u objeto que representa mediante la escritura, una declaración de verdad o de voluntad, destinado a servir como prueba, y en su caso, como medio de prueba, de un hecho con relevancia jurídica.

#### **1.3.3.1. Clases:**

- ◆ Documentos auténticos: son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.
- ◆ Documentos públicos: que son los autorizados por Notario con las formalidades requeridas por la ley.
- ◆ Documentos privados: Que son los emitidos y suscritos por una persona particular, y que carecen de las formas o solemnidades que la ley establece para el documento auténtico o público.

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el



tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia.

#### **1.3.4. Dictamen de expertos: (Apreciación en conciencia Artículo 361 del Código de Trabajo).**

Es aquella que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia.

El ofrecimiento de esta prueba se tiene que hacer en la demanda, su contestación, la reconvencción, su contestación, en la interposición de excepciones y su contestación o cuando se impugna un documento.

#### **1.3.5. Inspección ocular (según la sana crítica. artículo 357 y 361 del Código de Trabajo y Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil)**

Es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requieren conocimientos especializados.

#### **1.3.6. Medios científicos**

Esta prueba es relativamente nueva en nuestra legislación procesal, los cuales fue necesario reconocer atendiendo a los admirables o innegables procesos que la ciencia ha alcanzado en todos los órdenes de la actividad humana y que al juzgador le es imposible adquirir para su mejor conocimiento y aplicación, ya que la prueba relacionada se produce por



científicos o técnicos, datos, objetos y fuentes que le proporcionan determinada ciencia, técnica.

### **1.3.7. Presunciones**

Son las consecuencias o deducciones que la ley o el juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido.

Presunción legal es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley. (Ejemplos: artículos: 30, 137, 281 inciso j, del Código de Trabajo). Tiene un valor probatorio tasado legal, pues el juez no puede darle otro valor.

Presunción humana es aquella cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador.

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



## CAPÍTULO II

### **2. Los sistemas de valoración de los medios probatorios en el Código de Trabajo**

#### **2.1. Concepto**

Es el acto procesal por medio del cual el juzgador valora uno por uno los medios de prueba aportados por las partes en forma legal al proceso o los recabados oficiosamente, estimando o desestimando los mismos para emitir la sentencia que corresponda, absolviendo o condenando al patrono. (A esto se le llama valoración de la prueba). O sea valorar o apreciar la prueba consiste en una actividad que únicamente la realiza el Juez (no las partes) y consiste en determinar o calificar la fuerza probatoria de los medios de prueba diligenciados en el proceso.

#### **2.2. Clases de sistema de valoración de la prueba actuales**

##### **2.2.1. De la libre convicción**

Conforme éste sistema, “El Juez esta autorizado para formar su convicción de acuerdo con su criterio, no esta sometido a una regla de experiencia impuesta por la ley, sino a la regla que libremente elija. El juez aprecia la eficacia de la prueba según los dictados de la lógica y de su conciencia y puede incluso fallar en circunstancias que personalmente le consten.”<sup>23</sup>

Por este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas de antemano que le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; y por eso se sostiene que la libre convicción es el sistema por cuyo medio del juzgador encuentra su verdad procesal sin referencia alguna a valoraciones

---

<sup>23</sup> Chicas Hernández, Raúl. Ob. Cit. Pág. 49.



predeterminadas por el legislador, el juez no tiene que apoyarse en hechos probados, puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez aún por su saber privado; no es menester, la construcción lógica y sin sujeción a la prueba aportada a juicio.

#### **2.2.1.1. Características:**

Con el sistema de la libre convicción el juzgador puede hacer caso omiso de la prueba rendida o bien fallar en contra de ella, o dar por demostrados hechos sobre los cuales no se produjo prueba dentro del juicio.

#### **2.2.1.2. Medios de prueba valorados bajo este sistema.**

- ◆ Declaración de testigos
- ◆ Dictamen de expertos

#### **2.2.1.3. Critica**

A este medio de valoración se le señala por ser elástica, fácilmente deriva de arbitrariedad, las partes jamás pueden calcular con certeza alguna el resultado que alcanzarán sus pruebas, y no pueden prever con seguridad los medios, las razones ni el momento en que el juez alcanzó al momento de fallar su pleno convencimiento.

Existe un estrecho vínculo entre la regla general que el derecho no se prueba y el principio general que consagra la presunción de su conocimiento no tendrá sentido la prueba de derecho en un sistema en el cual se supone conocido. El conocimiento se ha dicho trae la obligatoriedad de la aplicación de la norma.



Según nos dice Couture, hay varios casos en que se producen excepciones como sucede cuando existe una ley discutida y controvertida en cuyo supuesto hay que probarla, otra excepción es cuando la costumbre es fuente de derecho, en estos casos en que la costumbre es fuente de derecho si esta fuere discutida y controvertida habría ser objeto de prueba. Pero también en estos casos debe tenerse presente que a la falta de prueba suministrada el juez puede hacer la investigación respectiva por sus propios medios por lo que es mas que una carga de la prueba habría un interés de la prueba. Una excepción al principio de que el derecho no es objeto de prueba es la que se refiere al derecho extranjero, Artículo 35 de la ley del organismo judicial. Se presume conocida con arreglo al principio ya anunciado tan solo en la ley nacional y con relación a todos los habitantes del país pero ninguna regla presume conocido el derecho extranjero.

El problema fundamental es el referente a la prueba de los hechos. Los hechos sobre los que versa la demanda son los hechos que se controvierten por lo que es natural que los aceptados por las partes están fuera de prueba, la doctrina llama admisión a la circunstancia de no impugnar las proposiciones del adversario. Los hechos admitidos quedan fuera del contradictorio y como consecuencia fuera de la prueba, acá se puede establecer un principio de economía procesal en el cual se debe de realizar el proceso en el minino de los actos posibles, en cuanto a los hechos aceptados tácitamente hay necesidad de fijar el alcance de esta doctrina teniendo en cuenta aquellos casos en los que la demanda no ha sido impugnada por imposibilidad jurídico material de hacerlo.

Así cuando el demandado es declarado rebelde son objeto de prueba todos los extremos que invoca el actor aunque el Juez puede aplicar menor rigor en la apreciación de la prueba en actitud a la propia actitud del demandado. Todavía el principio de que los hechos controvertidos son



objeto de prueba, exige nuevas aclaraciones porque determinados hechos controvertidos no necesitan probarse, no son objeto de prueba por ejemplo dentro de los hechos controvertidos los hechos presumidos por la ley ni los evidentes ni notorios, en cuanto a los hechos presumidos por la ley estos no necesitan prueba pues sobre estos recae una presunción legal que es una proposición normativa acerca de la verdad del hecho, si admite prueba en contrario se dice que es relativa si no admite prueba en contrario se dice que es absoluta.

Así Couture, establece que no es necesario probar que el demandado conocía cuales eran sus obligaciones jurídicas porque todo el sistema de derecho parte de la presunción del conocimiento de la ley, tampoco hay necesidad de probar en el juicio que el hijo nacido durante el matrimonio viviendo los padres es hijo de los padres, tampoco están sujetos a prueba los hechos evidentes, a nadie se le exigirá probar por ejemplo el hecho de que hayan llegado primero ante sus sentidos los efectos de luz que los efectos del sonido, que la luz del día favorece la visión de las cosas y la oscuridad la dificulta, en estos casos la mentalidad del Juez suple la actividad probatoria de las partes y puede considerarse innecesaria toda tentativa de prueba que tienda a demostrar un hecho que surge de la experiencia del juez o magistrado, tampoco es aplicable la prueba de hechos notorios por tanto manifiesta.<sup>24</sup>

En el Código Procesal Civil y Mercantil, esta contenida la siguiente norma general, artículo 126 “Las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho. Quien pretende algo ha de probar los hechos constitutivos de su pretensión quien contradice la pretensión ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de esa

---

<sup>24</sup> Couture, Eduardo J. Ob. Cit Pág. 412.



pretensión, este artículo permite la proposición y producción de prueba sobre los extremos indicados”<sup>25</sup>.

### **2.2.2. De la prueba legal o tasada.**

La ley señala al juez por anticipado el grado de eficacia que tiene la prueba, en este sistema, el juez no debe apreciar la prueba mas bien debe cumplir lo que la ley ordena que es que simplemente de por probado el hecho si en la prueba concurren los requisitos previos a que esta sometida. En la actualidad se ha limitado a la prueba documental y a la confesión, al referirse a éste tipo de prueba. Cabanellas nos dice: “La prueba legal o tasada constituye un sistema en que el Juez es autómeta de la ley, prescindiendo de su criterio personal”.

#### **2.2.2.1. Características**

En virtud que los parámetros legales se los fija la propia ley o el legislador al juez a la hora de valorar los medios de prueba, conforme a éste sistema al razonar su sentencia, ya que el juzgador de antemano tomara en cuenta por ejemplo la fe publica de un Notario al autorizar un instrumento público que sirva como prueba dentro del proceso.

#### **2.2.2.2. Medios de prueba valorados bajo este sistema**

- ◆ Confesión judicial o declaración de parte (prueba tasada o legal. Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil).
- ◆ Prueba documental (prueba legal o tasada. Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil).

---

<sup>25</sup> Decreto Ley 107. Pág. 266.



### 2.2.2.3. Crítica

En cuanto a este sistema, la mayoría de tratadistas coinciden en que por medio de éste se degrada y subestima la capacidad y honestidad del magistrado, ya que se le fija con anterioridad la forma de valoración de las pruebas y por ende al momento de fallar lo hace de manera mecánica.

### 2.2.3. De la sana crítica

Este sistema constituye el justo término medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la última, configura una feliz fórmula, al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, máximas empíricas y principio del buen entendimiento son los límites que tiene el magistrado en este sistema para no caer en arbitrariedad.

Conforme a las reglas de la sana razón, el valor que se les concede a los hechos no será el que apriorísticamente les haya fijado el legislador, pero tampoco podrá omitirse consideración a la prueba rendida o tenerse por establecidos hechos que no fueron objeto de prueba o cuyo convencimiento deriva del saber privado del juez. Con este sistema intermedio el fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y solo sobre ese material, pero la apreciación motivada que del mismo se realice se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual”.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ob. Cit Pág. 111.



### **2.2.3.1. Características.**

1. El juzgador en este tipo de sistema de valoración razonará sus sentencias.
2. El juzgador usará su experiencia, psicología y su lógica, además de ello tomará en cuenta las constancias procesales.
3. Al razonar sus fallos el juzgador, evitará caer en arbitrariedades.

### **2.2.3.2. Medios de prueba valorados bajo este sistema.**

1. Reconocimiento judicial (Artículo 172 del código procesal civil y mercantil).
2. Medios científicos. (Artículo 191 del código procesal civil y mercantil).

## **2.3. Características propias.**

En el campo procesal laboral únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

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

Deberá hacerse en las oportunidades siguientes. El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconviniente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar esta, o al contradecir las excepciones del demandado.



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

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el procedimiento laboral, debido a que como reza el artículo de la materia: “El juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas en honor a los principios de economía, sencillez, y concentración procesales que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordinario de trabajo del término de prueba”.

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

## **2.4. Ventajas**

### **2.4.1. De la libre convicción**

- a) En materia laboral el juez no razona sus sentencias, incluso puede no aceptar los medios de prueba aportados por los sujetos procesales.
- b) El juez falla en base a la equidad y a los principios generales del derecho.



### **2.4.2. De la prueba legal o tasada**

La misma no se presta a arbitrariedades ya que el juzgador se basa en los preceptos legales sin salirse del marco de las mismas y no caer en ilegalidades.

### **2.4.3. De la sana crítica**

- a) El juez al valorar la prueba tiene la obligación legal de utilizar su experiencia, conocimientos, y relacionar cada medio de prueba lo que lo induce a emitir una sentencia mas justa.
- b) El juez al analizar y valorar las pruebas toma en cuenta las pruebas de ambas partes y al emitir su fallo final motivado, las partes estarán de acuerdo con su fallo.
- c) Si en caso uno de los sujetos procesales apelará la sentencia judicial, el juez superior tiende a revisar de una forma mas objetiva la sentencia apelada o cuestionada.
- d) Las sentencias se apegan más a la comprobación del hecho.

## **2.5. Desventajas.**

### **2.5.1. De la libre convicción**

- a) Los fallos de los jueces del ramo laboral no son razonados dentro del marco legal si no que se pueden basar a un criterio personal.
- b) Este sistema de valoración también lo llaman en conciencia, ya que doctos discuten que este no es un sistema de valoración e incluso otros consideran que es un sistema de la sana crítica.



### **2.5.2. De la prueba legal o tasada**

Veda al juzgador el derecho de valorar sus pruebas y razonarlas, pues es incorrecto que el legislador le de el respectivo valor.

### **2.5.3. De la sana critica**

La misma no tiene desventajas, ya que el juez califica la fuerza probatoria de todos los medios de prueba aportados en el proceso y al estar motivados sus fallos difícilmente incurrirá en ilegalidades.



## CAPÍTULO III

### 3. Necesidad de adecuar el sistema de valoración de los medios de prueba a la doctrina moderna.

#### 3.1. Justificación.

Dentro de las innovaciones en su oportunidad el Código de Trabajo, lo constituyó incorporar dentro de su texto diferentes características del derecho de trabajo y los principios fundamentales que figuran en la parte considerativa. Desde su emisión original, a través del Decreto 330 del Congreso de la República en el año 1947, y que en sus aspectos básicos, conserva el texto vigente, comprendido en el Decreto 1441 del año 1961.

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”<sup>27</sup>

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden

---

<sup>27</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág.19.



aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y segundo porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación. Que al apreciar la prueba en conciencia este no es un sistema de valoración que se haya discutido en la doctrina lo que conlleva que algunos la consideran como sana crítica y otros consideran que debe hacerse conforme la libre convicción.

### **3.2. La sana crítica o de la sana razón.**

Históricamente los jueces han aplicado la norma abstracta de manera mecánica, dejando la justicia en segundo plano, esto a través de la prueba tasada o legal.

Los jueces deben incluir en su resolución las razones, causas y valoraciones que tuvieron en cuenta para decidir en un determinado sentido y considerar las pruebas de cargo y descargo que se hayan



presentado en el transcurso del debate. La norma aplicada al caso concreto debe responder a principios de justicia y equidad reconocidos por la sociedad.

El legislador crea normas generales, abstractas e impersonales, y los jueces han de aplicarlas justamente, haciéndolas concretas, particulares y personales, lo cual obliga a la integración e interpretación del derecho.

El sistema mas afianzado para valorar la prueba es el de la sana crítica, sana crítica es sinónimo de recta razón, de buen juicio y de sentido común.

### **3.2.1. Concepto**

Eduardo J. Couture, afirma que “Es un sistema intermedio entre la prueba legal y la de libre convicción sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la segunda e indica que son reglas de correcto entendimiento humano en las que intervienen las reglas de la lógica y las de la experiencia del juez”. Ya que además de tomar en cuenta lo escrito o las constancias procesales, el juzgador hará uso de su experiencia al haber resuelto casos similares, además en la sentencia el Juez se basa en premisas hasta llegar a la conclusión final por medio de diversos considerandos lo que conlleva a motivar debidamente sus fallos.

En el sistema legal el legislador le dice al juez “Tú fallas como te lo digo”, en el sistema de libre convicción le dice el legislador “Tu fallas como tu conciencia te lo diga con la prueba, sin la prueba y aun contra esta”, pero en la sana critica luego de haberle dado facultades al juez para completar el material probatorio por las partes le dice: “Tu fallas como tu inteligencia



te indique, razonando la prueba de acuerdo con tu experiencia de vida y con la ciencia que puede darte los peritos.<sup>28</sup>

La sana crítica razonada obliga a precisar en los autos y en las sentencias, de manera explícita, el motivo y la razón de la decisión, lo cual hace al juez reflexivo y lo obliga a prestar atención al desarrollo de las audiencias y al examen de las leyes y doctrinas que tiene relación con la cuestión litigiosa.

Los jueces deberán exponer en forma clara y concisa el hecho, posteriormente las leyes que se aplican y la conclusión, o sea el juez es más objetivo para descubrir como ocurrieron los hechos y emitir su fallo lo más justo posible .

La función jurisdiccional constituye el resultado de un proceso a través del cual se aplica la justicia. La sana crítica razonada sirve para demostrar que el fallo es justo y por que es justo, y para persuadir a la parte vencida de que su condena ha sido el necesario punto de llegada de un meditado razonamiento y no el fruto improvisado de la arbitrariedad y de la fuerza.

### **3.2.2. Ventajas.**

- a) Constituye el justo término medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción.
- b) El valor que se le concede a los hechos no será el que les haya fijado el legislador.

---

<sup>28</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ob. Cit. Pág. 145.



## CAPÍTULO IV

### 4. Propuesta de reforma de ley

#### 4.1. Integración de la ley

El derecho laboral es un derecho progresista, que esta llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.<sup>29</sup> Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o colectiva (Artículo 106), mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: “un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...”<sup>30</sup> La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre esta cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

#### 4. 2. Supletoriedad de la ley procesal civil y mercantil.

Artículo 326 “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código de enjuiciamiento civil y mercantil y de la ley constitutiva del organismo judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar

---

<sup>29</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 4.

<sup>30</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 2.



las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad en silencio de las demás reglas del presente código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este código. Los demás se substanciarán en pieza separada sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedaran interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.<sup>31</sup>

#### **4.3. Características de la reforma.**

La denominación de esta rama del derecho ha sido causa de muchas polémicas entre diversos doctrinarios que han tratado de denominarlo adecuadamente, pero siempre les ha sido difícil darle el nombre correcto.

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos. En el futuro ojalá no haya posibilidad de discutir a que sistema de valoración pertenece la apreciación de la prueba en conciencia.

---

<sup>31</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Pág. 179 y 180.



#### **4.4. Propuesta concreta.**

Todo derecho, es el reflejo de la realidad de la comunidad o pueblo en el cual se legisla, así el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define a nuestro derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial, aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

Dentro de las características de las normas tenemos la obligatoriedad, en especial en el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La inoperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia



deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación.

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica, limitado en el numero y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

Nuestro actual sistema ha permitido arribar más a criterios ligados al derecho procesal civil que al propio derecho del trabajo, porque conjuga dos sistemas, la prueba tasada y la valoración en conciencia. Al momento de valorar los medios probatorios, reconjugan conclusiones derivadas de una tarea no intelectual pues ya esta tasada el valor probatorio, con una actuación intelectual y darle el valor de conciencia. Dos aspectos que se contraponen y que se dificultan equilibrar. Luego, la valoración en conciencia, no esta precisada. Por tanto debe instituirse un sistema de



principios mínimos de reglas de valoración, que quede sujeta a las características y razonamientos propios de la sana crítica, quedando sujeta a los principios esenciales que informan al derecho de trabajo y recurriendo únicamente y exclusivamente a instituciones, leyes y demás leyes de trabajo, apartándose de una vez por todas de la mentalidad civilista al momento de resolver.

En conclusión el sistema de valoración que se postula como más adecuado, es el de valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, formulado siempre sobre la base de los principios filosóficos del Derecho del Trabajo.

Actualmente nuestra legislación laboral al referirse a la valoración de los medios de prueba, estipula en el Artículo 361 “Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del código de enjuiciamiento civil y mercantil, la prueba se apreciara en conciencia pero al analizarla el juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.<sup>32</sup>

Por lo cual propongo, la reforma al Artículo de marras, el cual deberá quedar de la siguiente manera: artículo 361: **“Los medios de prueba aportados en el proceso, serán valorados conforme al sistema de la sana crítica, debiendo el Juez fundamentar las razones de su decisión siempre tomando en consideración los principios de equidad y justicia”**. Con la reforma propuesta se pretende darle al juez de trabajo, el mecanismo idóneo para la valoración de los medios de prueba aportados dentro del juicio laboral.

---

<sup>32</sup> Decreto 1441 del Congreso de la República. Ob. Cit. Pág. 198.





## CONCLUSIONES

1. La valoración de los medios probatorios en sentencia por parte del juez necesitan una adecuación acorde a la doctrina moderna, derecho comparado y realidad nacional.
2. En nuestro ordenamiento procesal laboral, al existir una forma de valorar la prueba legal o tasada ha creado situaciones en que se manifiesta la inoperancia de este sistema por no ajustarse a las corrientes modernas del derecho procesal.
3. Los sistemas de valoración del Código de Trabajo, no se encuentran ajustados a la realidad nacional que actualmente vive Guatemala, ya que el sistema de valoración de la prueba en conciencia o de libre convicción se le señala de elástica o flexible, por lo que esos fallos derivan en arbitrariedad; y el de prueba legal o tasada que no permiten al juzgador valorarlo, limitándolo a darle la validez que la ley le asigna.
4. Al valorarse la prueba en conciencia se genera inseguridad, ya que algunos Jueces de Trabajo y Previsión Social utilizan el sistema de libre convicción y otros la sana crítica.





## RECOMENDACIONES

1. En forma urgente la Comisión Ordinaria de Trabajo, Previsión y y Seguridad Social del Congreso de la República reforme el Artículo 361 del Código de Trabajo el cual debe quedar de la forma siguiente: Artículo 361: **“Los medios de prueba aportados en el proceso, serán valorados conforme al sistema de la sana crítica, debiendo el juez fundamentar las razones de su decisión siempre tomando en consideración los principios de equidad y justicia”**. Esta reforma debe considerársele conforme la realidad e idiosincrasia guatemalteca, atendiendo a factores políticos, sociales, jurídicos y económicos.
2. Resulta necesario introducir como única forma de valorar los medios de prueba en el juicio ordinario laboral la sana crítica, por cuanto esta posibilitaría darle certeza al procedimiento que el juez debe hacer al momento de apreciar la prueba de forma sistemática y científica. Esta reforma se debe hacer al Artículo 361 del Código de Trabajo, por medio de la Comisión Ordinaria de Trabajo, Previsión y Seguridad Social del Congreso de la República.
3. Para dar una fundamentación a toda sentencia en el Juicio Ordinario Laboral, se debe utilizar el Sistema de Valoración de la Sana Crítica, por parte de los jueces de Trabajo y Previsión Social, para que la sentencia esté ajustada a derecho y a la realidad ya que el juzgador usará de su experiencia, lógica y además tomará en cuenta las constancias procesales.
4. Es necesario que las autoridades universitarias, en especial el área laboral de la facultad de derecho, hagan un estudio de ley, haciendo la propuesta correspondiente para que el ente respectivo haga la iniciativa de ley, con el fin de que se reforme el Artículo 361 del Código de Trabajo.





# ANEXO



**“PROYECTO DE LEY”.**

**DECRETO NÚMERO:**

**EL CONGRESO DE LA REPUBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, principio que es necesario desarrollarlo en forma efectiva en las disposiciones del Código de Trabajo, especialmente en lo que atañe al sistema de valoración de la prueba.

**CONSIDERANDO:**

Que la valoración de los medios probatorios en sentencia por parte del Juez, necesitan una adecuación acorde a la doctrina moderna, derecho comparado y realidad nacional, por lo que para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral, se hace necesario reformar los sistemas de valoración de la prueba en el procedimiento ordinario de trabajo, unificándolos en un solo sistema que permita a los jueces resolver el asunto sometido a su consideración con la obligación y garantía de motivar y fundamentar sus decisiones, sin necesidad de tener que remitirse supletoriamente a los sistemas de valoración de la prueba contemplados en el Código Procesal Civil y Mercantil.

**CONSIDERANDO:**

Que actualmente el Artículo 361 del Código de Trabajo, recoge dos sistemas de valoración de la prueba, como lo es la tasada y el de conciencia, creando en los Jueces incertidumbre en el momento de



resolver, y no permitiendo con ello que los principios de equidad y justicia sean aplicados adecuadamente, de donde resulta necesario, establecer como sistema de valoración de la prueba el de la sana crítica, lo que garantizará y obligará al Juez a que sus fallos contengan los motivos y las razones de su decisión, sin olvidar los principios de justicia social y de equidad al momento de dictar la sentencia correspondiente.

**POR TANTO:**

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

**DECRETA:**

La siguiente:

**REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO, DECRETO NUMERO 1441,**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 361, el cual queda así:

Artículo 361. “Los medios de prueba aportados en el proceso, serán valorados conforme al sistema de la sana crítica, debiendo el juez fundamentar las razones de su decisión siempre tomando en consideración los principios de equidad y justicia.”

Artículo 2. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

REMITASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.



EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA  
CIUDAD DE GUATEMALA, EL \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_  
DOS MIL CINCO.



## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala** Ed. Universitaria, Guatemala, C. A. 1967 Tomo I.

BABAROBIC, Navakovic. **Renunciabilidad de los derechos del trabajo**. Ed. Universitaria, Santiago de Chile, 1959.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social, I y II**, Ed. Heliasta. S. R. L. Buenos Aires, Argentina, 1976.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs, flexibilidad el derecho de trabajo**. Tesis de grado académico. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Gráficos P & L. Guatemala.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal Individual del trabajo**.

Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencia XV. Congreso jurídico guatemalteco (Epaminondas González Dubón) Guatemala, noviembre de 1995.

COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Ed. Desalma, Buenos Aires, 1988.

DE BUEN, Néstor L. **Derecho procesal del trabajo**, Ed, Purrúa, México, 1978.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar De León Palacios. Guatemala, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria. Guatemala, 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del Trabajo**. Ponencia al congreso latinoamericano del derecho del trabajo y la seguridad social, Sao Pablo, Brasil, septiembre 1975.



Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo.** Revista Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala 1979.

**Ossorio, Manuel.** Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Ed. Eliasta. S. R. L. Buenos Aires Argentina. 1981.

### **Legislación:**

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

**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 Notariado.** Congreso de la República, Decreto número 314, 1946.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto numero 1441,1961.

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