

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

**INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
LABORAL, COMO PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES FRENTE A
LOS PATRONOS.**



CLAUDIA MILENA CASTELLANOS GARCÍA

GUATEMALA, JULIO 2009

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

**INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
LABORAL, COMO PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES FRENTE A
LOS PATRONOS.**



GUATEMALA, JULIO 2009

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana.

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 y del Examen General Público).

LIC. RUDY OSWALDO PELAEZ CORDON
ABOGADO Y NOTARIO
5ª avenida 11-70 de la zona 1
2º nivel oficina 2-C Edificio Herrera
Teléfonos 22 32 88 05



Guatemala, 7 de diciembre de 2007.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable Director:

Por este medio me permito manifestarle que conforme la providencia, emitida por la Decanatura, el 28 de marzo de 2007 y en calidad de asesor de Tesis de Grado de la Bachiller Claudia Milena Castellanos García del tema titulado INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, COMO PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS PATRONOS, procedo a dictaminar de la siguiente manera:

Al trabajo en mención se le hicieron ciertas modificaciones, que a mi criterio consideré convenientes, las cuales en su mayoría fueron atendidas e incorporadas.

Al respecto me permito manifestar que el trabajo de tesis llenó los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de esta Facultad de la siguiente forma:

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del contenido científico, el planteamiento del problema jurídico social de actualidad, la recolección de información es de un gran apoyo ya que es material actual y preciso de acuerdo al tema mencionado.

La tesis tiene una estructura ordenada para el lector, pues su contenido es claro y preciso. Se utilizaron los métodos científico, analítico y sintético. En cuanto a las técnicas de investigación utilizadas caben mencionar la bibliográfica, en la que se recopiló

información actualizada de varios autores y la documental por lo que se utilizaron libros, tesis y folletos.

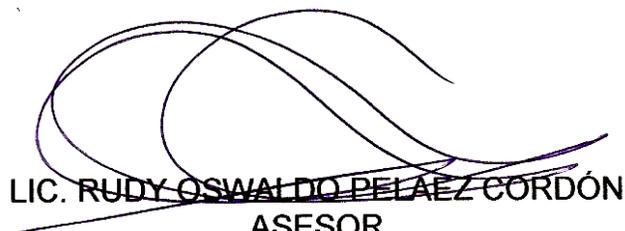


La contribución científica de la investigación es de interés pues es de gran ayuda a la sociedad para investigaciones de profesionales y estudiantes de derecho.

Las conclusiones y recomendaciones son congruentes.

En virtud de todo lo expuesto apruebo el tema y opino que puede ser materia de discusión para el examen público.

Atentamente,



LIC. RUDY OSWALDO PELÁEZ CORDÓN
ASESOR
COLEGIADO 6,157

Lic. Rudy Oswaldo Peláez Córdón
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de abril de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) FERNANDO ALEJANDRO MONTALVO REINA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CLAUDIA MILENA CASTELLANOS GARCÍA, Intitulado: 'INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, COMO PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS PATRONOS'.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/ragm

LIC. FERNANDO ALEJANDRO MONTALVO REINA
ABOGADO Y NOTARIO
18 calle 17-64 zona 12
Teléfonos 24 73 35 66



Guatemala, 16 de junio de 2,008.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable Director:

Permito manifestarle que conforme providencia de la Decanatura, emitida el 8 de abril de 2008, procedí a revisar el trabajo de Tesis presentado por la Bachiller Claudia Milena Castellanos García titulado "INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, COMO PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS PATRONOS".

Al trabajo respectivo se le hicieron las correcciones pertinentes, así como las observaciones, respetando la opinión de la sustentante.

Habiendo realizado el análisis pertinente, he establecido que el trabajo presentado por la sustentante cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de esta Facultad de la siguiente forma:

El contenido científico y técnico de la tesis, tiene una gran utilidad por lo que aporta soluciones objetivas a un problema muy actual, generando conclusiones a través del análisis de casos concretos desarrollando un modo inductivo-deductivo presenta que la carga de la prueba es un principio tutelar del trabajador ante el patrono, pues el patrono es quien debe tener la carga de la prueba en el juicio ordinario laboral, no es trabajador pues la ley lo beneficia por ser la parte con menores oportunidades, por lo que la bachiller aporta varias soluciones al problema mediante las conclusiones y recomendaciones que son congruentes con la hipótesis planteada habiendo hecho uso de las técnicas bibliográficas sugeridas.

La estructura de la tesis tiene una secuencia coordinada para un buen entendimiento, se utilizaron los métodos científico, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica comprueba que se hizo la recolección de bibliografía de libros y tesis

relacionados al tema, además se utilizó la documental recabando información de diferentes medios, actualizada, de varios actores y con relación al tema mencionado.



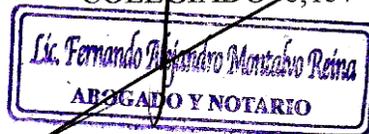
La contribución científica es de interés, para la sociedad pues sirve de información tanto para patronos como trabajadores. Además de servir para futuras investigaciones, por cuanto la información es de gran utilidad para conocimientos de Derecho Laboral específicamente de la carga de la prueba.

Las conclusiones y recomendaciones se relacionan entre sí.

Por tal razón apruebo el tema y opino que puede ser materia de discusión para el examen correspondiente de la autora.

Atentamente;

LIC. FERNANDO ALEJANDRO MONTALVO REINA
REVISOR
COLEGIADO 6,157





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, doce de mayo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CLAUDIA MILENA CASTELLANOS GARCIA, Titulado INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, COMO PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS PATRONOS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/silh



DEDICATORIA

- A DIOS: Ser supremo a quien le agradezco estar siempre conmigo y permitirme llegar a este momento.
- A MIS PADRES: Jorge Rony Castellanos Sazo (Q.E.P.D.) y Reina Liliana García Hernández, a quienes especialmente les dedico este triunfo.
- A MI ESPOSO: Alvaro Abilio Morales Burrión, por su apoyo en todo momento.
- A MIS HIJOS: Andrés y Nayeli Morales Castellanos, como un incentivo en su vida.
- A MIS ABUELITOS: Rigoberto Castellanos González (Q.E.P.D), porque sé que estaría muy orgulloso de mí. Adela Olivia Sazo Osorio, con mucho cariño y María Hernández Arriaza, por su ayuda incondicional y Nicolás García (Q.E.P.D), por sus bendiciones.
- A MIS TÍOS: Especialmente a Marta Ruth García Hernández, Olivia Griselda Castellanos Sazo, Alba Aracely Castellanos Sazo y Fredy Hernández, por sus sabios consejos.
- A MIS PRIMAS: En especial a Rosa Jeannette Hernández Sierra, Mariela del Rosario Hernández Sierra, Yeni Estrada Castellanos y Elizabeth Taybeé Funes García, por el cariño fraternal que nos tenemos.
- A MIS AMIGOS: Luis Oswaldo Bolaños Monzón e Iliana Castillo, Otto Hugo Valvert Veras, Ana Silvia Muñoz Melgar, Christian Gerardo Méndez López, Sandra Elizabeth Alvarez Salguero, Henry Manolo López Barrios, Ana Muñoz, Claudia Stella Carrera y Zaira Campo, por su amistad.

A MIS PADRINOS:

Julio Romeo Godoy Arriaza y Dorita Laparra,
por su cariño.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:

Especialmente a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, centro del saber que me
dio los lineamientos básicos y me capacitó para
ser una profesional del derecho.

A MI PAÍS:

Por verme nacer.

ÍNDICE



Introducción..... 1

CAPÍTULO I

1	Juicio ordinario de trabajo.....	1
1.1	Naturaleza y caracteres del juicio ordinario de trabajo.....	1
1.1.1	Caracteres.....	3
1.1.2	Acción.....	4
1.1.3	Actos preparatorios.....	4
1.1.4	Pretensión de la demanda.....	5
1.2	La demanda.....	6
1.2.1	Objeto de la demanda.....	6
1.2.2	Efectos de la demanda.....	7
1.2.3	Modalidades de la demanda.....	7
1.2.4	Requisitos de la demanda.....	8
1.2.5	Modificación de la demanda.....	10
1.2.6	Notificación de la demanda.....	10
1.2.7	Forma de las notificaciones.....	11
1.3	Contestación de la demanda.....	12
1.3.1	Importancia de la contestación de la demanda.....	12
1.3.2	Modalidades de la contestación de la demanda.....	13
1.3.3	Requisitos de la contestación de la demanda.....	14
1.3.4	Oportunidad para contestar la demanda.....	15
1.4	La reconvención o contrademanda.....	15
1.4.1	Modalidades de la reconvención.....	16
1.4.2	Requisitos de la reconvención.....	17
1.4.3	Oportunidad para instaurarla.....	17
1.4.4	Oportunidad para contestarla.....	18



1.5	Las excepciones.....	19
1.5.1	Concepto de excepciones y de presupuestos procesales.....	19
1.5.1.1	Presupuestos procesales de validez.....	20
1.5.1.2	Excepciones dilatorias o procesales.....	21
1.5.1.3	Excepciones mixtas.....	21
1.5.2	Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo.....	22
1.5.3	Carga de la prueba en las excepciones del juicio ordinario de trabajo.....	27
1.6	La conciliación.....	27
1.6.1	Concepto e importancia de la institución.....	27
1.6.2	Caracteres de la institución de acuerdo con la ley.....	28
1.6.3	Naturaleza de la conciliación y alcances que tiene en la ley.....	29
1.6.4	Oportunidad de la conciliación.....	30
1.6.5	Clases de conciliación.....	31
1.7	La prueba.....	32
1.7.1	Concepto de la prueba.....	32
1.8	La sentencia.....	33
1.8.1	Definición.....	33
1.8.2	Naturaleza jurídica de la sentencia.....	34
1.8.3	Clases de sentencia en el juicio ordinario de trabajo.....	34
1.8.4	Requisitos de la sentencia.....	35
1.8.5	Efectos de la sentencia.....	39

CAPÍTULO II

2	La prueba.....	41
2.1	Objeto de la prueba.....	41
2.1.1	Pertinencia y admisibilidad de la prueba.....	41
2.1.2	Sistemas sobre los medios de prueba.....	42
2.1.3	Procedimiento probatorio.....	43

2.2	Valoración de la prueba.....	45
2.3	De los medios de prueba en particular.....	
2.3.1	De la prueba de confesión o interrogatorio de las partes.....	45
2.3.2	De la prueba testimonial.....	47
2.3.3	De la prueba documental.....	48
2.3.4	De la inspección ocular.....	48
2.3.5	De la prueba de expertos.....	49
2.3.6	De la prueba de presunciones.....	50
2.3.7	De los medios científicos de prueba.....	51
2.3.8	Procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo.....	51
2.3.8.1	Documentación.....	52

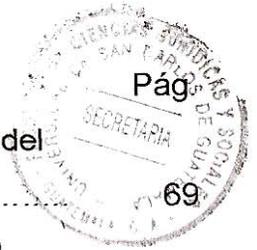


CAPÍTULO III

3	La carga de la prueba y los casos de inversión de la misma en el derecho procesal de trabajo guatemalteco.....	57
3.1	Despido directo ilegal o injustificado.....	57
3.2	Problemática de la carga de la prueba y su justificación en el derecho procesal de trabajo guatemalteco.....	60
3.3	Problemática de la carga de la prueba en el derecho procesal de trabajo guatemalteco.....	61

CAPÍTULO IV

4.	Reforma al Artículo 77 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.....	65
----	---	----



4.1 Regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.....	Pág. 69
4.2 Regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto número 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial.....	87
4.3 Regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto Ley número 107 del Jefe de Gobierno, Código Procesal Civil y Mercantil.....	89
4.4 Regulación del juicio ordinario de trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	91
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN



En el Código de Trabajo guatemalteco, los principios del derecho laboral no se encuentran regulados de forma expresa, los encontramos en determinados Artículos, este es el caso del Artículo 78 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en que se refleja el principio de tutelaridad, ya que la inversión de la carga de la prueba, en caso de despido, corresponde al patrono probar y no al trabajador.

En vista que la inversión de la carga de la prueba es única en el ordenamiento jurídico laboral, surge la inquietud de dar a conocer ¿Cómo realmente opera la inversión de la carga de la prueba en el juicio ordinario de trabajo?

Los objetivos generales de la investigación son el estudiar la institución de la prueba, los sistemas de valoración de la prueba y la inversión de la carga de la prueba en el juicio ordinario de trabajo de Guatemala y los objetivos específicos son el hacer estudios jurídicos y doctrinarios de la institución de la prueba y la inversión de la carga de la prueba en Guatemala, para que sirva a los estudiantes de derecho y los profesionales en general, como una referencia de como opera esta institución dentro del juicio ordinario de trabajo.

Cabe mencionar que los supuestos de la investigación dentro del ordenamiento jurídico laboral son que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, ya que



cuando el patrono es emplazado ante los tribunales por un trabajador ante un despido debe probar la justa causa, pues en caso contrario debe pagar al trabajador indemnización, daños y perjuicios y el segundo supuesto se refiere a lo relativo a la demanda, pues dentro de su estructura existe el apartado de enumeración de los medios de prueba, el cual no es aplicable a los trabajadores en caso de despido ya que el patrono debe probar la causal del mismo.

La investigación abarca el análisis del juicio ordinario laboral, estableciendo su naturaleza y caracteres, analizando los conceptos y características de las fases o etapas. Además se realizó un estudio jurídico doctrinario de la Inversión de la carga de la prueba en el procedimiento ordinario laboral, como principio tutelar de los trabajadores, frente a los patronos. Se propuso un proyecto de la reforma de la ley utilizando las teorías de los juristas Mario López Larrave, Raúl Antonio Chicas Hernández y Guillermo Cabanellas Torres, entre otros.

En la investigación se utilizaron: El método científico, porque en el desarrollo de la investigación se aplicó un procedimiento planificado y sistematizado de leyes, modelos e hipótesis, además se utilizaron sistemas de categorías y conceptos que permitieron descubrir nuevas formas de pensamiento para ampliar los conocimientos existentes. El método analítico, porque para desarrollar la investigación se recurrió al auxilio de bibliografía concerniente al campo laboral recopilando la información necesaria y el método sintético, en virtud que se hizo un análisis de la información contenida en los documentos recopilados, aplicando una síntesis de toda la información recolectada con el objeto de obtener una información concreta. Entre las técnicas de investigación utilizadas están la documental y la bibliográfica. La investigación fue enfocada desde el punto de vista jurídico, ya que la misma se ciñe al mismo.



Esta investigación contiene en el capítulo I, todo lo relativo al juicio ordinario de trabajo, de la siguiente forma: naturaleza y caracteres del juicio ordinario de trabajo, la demanda, contestación de la demanda, la reconvencción o contrademanda, las excepciones, la conciliación, la prueba y la sentencia; en el capítulo II, se refiere a la prueba, de la manera siguiente: objeto de la prueba, valoración de la prueba, de los medios de prueba en particular; en el capítulo III, se habla de la carga de la prueba y los casos de inversión de la misma en el derecho procesal laboral guatemalteco, desarrollándose de la siguiente forma: el despido directo ilegal o injustificado, problemática de la prueba y su justificación en el derecho procesal de trabajo y problemática de la carga de la prueba en el derecho procesal de trabajo guatemalteco; el capítulo IV, se refiere reforma al Artículo 77 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, y esté contiene: regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial, regulación del juicio ordinario de trabajo en el decreto ley 107 del Jefe de Gobierno, Código Procesal Civil y Mercantil, regulación del juicio ordinario de trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala.

CAPÍTULO I

1 El juicio ordinario de trabajo

1.1 Naturaleza y caracteres del juicio ordinario de trabajo

“El juicio ordinario de trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. En el juicio ordinario de trabajo se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados”.¹

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos, los cuales se enuncian a continuación:

El esquema que sigue el procedimiento es: que se inicia con la demanda, el juez señala día y hora para la comparecencia a juicio oral, el tiempo que debe mediar entre la citación y esa primera audiencia no puede ser menor de tres días. En ese comparendo se acostumbra a ratificar la demanda por la parte actora, práctica que es innecesaria cuando se trata de demandas levantadas por el juez, que en este caso consta la autenticidad del demandante. En seguida se contesta la demanda por la parte emplazada, acto que puede hacerse verbalmente o por escrito, en cuyo caso se da lectura al libelo de contestación. Al contestar la demanda deben interponerse todas las excepciones, salvo la de incompetencia que es previa. Las excepciones dilatorias serán

¹ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**, pág. 59.

resueltas por el juez, de ser posible en la misma audiencia. Las perentorias se resolverán hasta en sentencia. Cuando la contestación sea afirmativa, el juez fallará dentro del tercer día. También en el acto de contestación, el demandado puede reconvenir al actor. En este caso y en el de interposición de excepciones el demandante deberá contestar la primera y contradecir las segundas ofreciendo prueba. Terminada esta fase con la cual quedan fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, se entra a la etapa de conciliación, para lo cual el juez propondrá una fórmula ecuánime de avenimiento. Si se llega a una conciliación, allí termina la audiencia y el juicio, quedando pendiente únicamente su aprobación. Si la conciliación fuere parcial, la audiencia seguirá su curso solamente en lo relativo al punto o puntos no conciliados. Habiendo fracasado el avenimiento se pasa a recibir las pruebas de las partes, todas de ser posible, ya que están obligadas a aportarlas en esa primera comparecencia. Si una de las partes no asistiere sin justificarlo oportunamente, se desarrollarán los actos procesales correspondientes a la audiencia, dictando oportunamente la declaratoria de rebeldía, con el efecto de proseguir el juicio en contumacia del rebelde. En caso de que ambas partes no concurren, técnicamente no hay audiencia y a los litigantes deberá declarárseles rebeldes, de manera que la práctica de algunos tribunales de verificar la audiencia y recibir testigos no obstante la ausencia de ambas partes y declarar posteriormente rebelde únicamente al demandado, son anómalas e ilegales. Dentro de 24 horas de celebrada la audiencia se propondrá prueba para las tachas, en su caso, la cual se recibirá en alguno de los comparendos de rigor. Si en la primera comparecencia no fuere posible recibir todas las pruebas, se fijará dentro de un término no mayor de cinco días, una segunda audiencia. Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes no hubiera sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia exclusivamente para ese objeto, la cual se realizará dentro de tres días. Practicada la audiencia o audiencias del caso, el juez tiene potestad para dictar auto para mejor fallar dentro de un término que no exceda de 10 días. Transcurridos cinco días de verificada la última audiencia o de concluido el término del auto para mejor proveer, se dicta sentencia. Durante la sustanciación del juicio caben los recursos de revocatoria contra resoluciones no definitivas y de nulidad cuando se viole el procedimiento y no quepa el de apelación.

Contra la sentencia caben los recursos de aclaración y de ampliación que se interpondrán dentro de 24 horas de notificada y de apelación que se interpondrá dentro del término de tres días, cuando el juicio sea de mayor cuantía.

La segunda instancia se tramita así: Recibido el proceso, se da audiencia al recurrente por el término de 48 horas para que exprese agravios; si se piden diligencias de prueba, denegadas y protestadas en la primera instancia la sala facultativamente puede fijar audiencia para producirlas dentro del término de cinco días. Vencido éste, se señala día para la vista dentro de los cinco días siguientes y dentro del tercero se dicta la sentencia, contra la cual únicamente proceden los recursos de aclaración y ampliación.

1.1.1. Caracteres

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 sí o bien complementando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo. Es predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares del juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de la prueba porque ésta

se produce una vez durante las audiencias, así como también que, en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

1.1.2. La acción

Es antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda, toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción, por lo que la acción tiene íntima relación con la demanda y el proceso.

Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

1.1.3. Actos preparatorios

El abogado o asesor, con el fin de que la demanda sea planteada en debida forma; debe depurarla y fundarla adecuadamente para garantizar la posible ejecución del fallido que pretende va a originar, por eso cuando el interesado, acude al profesional del derecho para que lo oriente sobre los extremos legales de su caso, lo asesore y dirija en la elaboración y presentación de la demanda, debe establecer los siguientes extremos:

- i. La existencia de un derecho material.

- ii. La titularidad de ese derecho material.

- iii. Una solución jurídica acorde con el problema que se presenta.

- iv. La idoneidad de quien figura como demandante para poder defender la pretensión.

- v. Selección de los medios de prueba.

- vi. Determinación de probabilidades de una sentencia favorable.

1.1.4. Pretensión de la demanda

Establecidos los extremos anteriores podemos afirmar si procede o no el planteamiento de una demanda. Si cuenta con los elementos necesarios, lo más recomendable es proceder a su elaboración, aunque sin descuidar la posibilidad de diálogo con el futuro o futuros demandados, pues debe de recordarse que el proceso laboral está inspirado en el principio de conciliación, por lo que debe tenerse sumo cuidado de que estos diálogos no pongan en peligro el proceso que va a ser iniciado.

1.2. La demanda

“La demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica”.²

“La demanda es el primero y principal acto jurídico, por medio del cual nace para el órgano jurídico la obligación de conocer de un determinado conflicto, con lo que se inicia el proceso. Es el primero de la cadena de actos y hechos que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado, es decir es el acto inicial o introductorio de dicho proceso”.³

La demanda es muy importante en el juicio ordinario trabajo ya que es la única forma como se puede iniciar el proceso.

1.2.1. Objeto de la demanda

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

² **Ibid**; pág. 62.

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal laboral**, pág. 160.

1.2.2. Efectos de la demanda

A partir de la presentación de la demanda, ante los tribunales competentes y, basados en la legislación adjetiva laboral vigente, podemos determinar los siguientes efectos de la demanda:

- a) Interrumpe la prescripción.
- b) Provoca la actuación jurisdiccional de oficio, pues a partir del momento de su presentación, el procedimiento se debe impulsar de oficio.

El contenido de la demanda puede darse por cierto, en caso de inactividad o incomparecencia a juicio de la parte demandada, si se ha ofrecido la prueba de confesión judicial del demandado.

1.2.3. Modalidades de la demanda

La demanda, por la forma de entablarse, puede ser oral o escrita y por la pretensión en ella ejercitada puede ser simple o acumulada.

Si la demanda se entabla en forma oral, el juez debe levantar un acta en la que conste dicho acto y como dicho documento es redactado por un profesional del derecho posee todos los requisitos de fondo y de forma; ahora bien si la demanda es presentada por escrito debe acompañar copia para la otra parte, lo ideal para la presentación de la

demanda por escrito es que el demandante se asesore por una persona versada en derecho laboral ya que en caso contrario dicha demanda podría adolecer de requisitos que provocaran que el juicio se prolongue.

En cuanto al número de pretensiones ejercitadas existen las demandas simples en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias, como cuando se reclama indemnización por tiempo de servicios, vacaciones, jornada extraordinaria, este es un caso típico de demandas con acumulación de pretensiones. Es de advertir que la acumulación de pretensiones en una demanda procede cuando todas se deben tramitar en el juicio ordinario. Antes o al momento de entablarse la demanda se puede pedir medidas precautorias con aplicación de los principios procesales que informan el juicio ordinario de trabajo.

En el Código de trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda: a) por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas, b) por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simple y demandas con pretensiones acumuladas, c) por su origen pueden ser demanda introducida de la instancia y demanda incidental.

1.2.4. Requisitos de la demanda

La demanda es el medio legal por excelencia para poder ejercitar el derecho de acción, ya que ésta le da vida jurídica, reglamentándola en cuanto a su objeto, contenido, formalidades y efectos; de tal manera que, para que un acto jurídico tenga consecuencias jurídicas debe llenar la totalidad de requisitos que la ley establece para este acto en particular.

En legislación laboral vigente no se determina un patrón específico para la elaboración de la demanda.

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

En la demanda laboral no se exige fundamento de derecho como ocurre en la demanda civil, puesto que solo se requiere la relación de hechos, ya que el derecho procesal laboral es anti formalista, sencillo, tutelar de los trabajadores razón por la cual no les exige el conocimiento del derecho. Además no es obligatorio el auxilio profesional de un abogado por consiguiente este es el fundamento de la no obligatoriedad del apartado de derecho.

A los trabajadores en caso de despido se les exime del hecho de aportar pruebas en la demanda, el fundamento de ello consisten en que la carga de la prueba en los casos de despido corre por cuenta del demandado y en ese caso el trabajador no debe probar la causa de despido, ya que el obligado de probar la justa causa en que fundó el despido es el patrono.

La primera observación es de que en la demanda laboral no se exige la expresión de los fundamentos de derecho como ocurre en las demandas civiles sino solamente se requiere la relación de los hechos. Tal circunstancia obedece a dos razones: la principal, obedece que el derecho procesal de trabajo es anti formalista y sencillo, barato y tutelar de los trabajadores, y en este sentido no les exige a éstos el

conocimiento del derecho y de las leyes, ni tampoco los obliga a requerir patrocinio de abogado, y de ahí, que no sea necesario invocar los fundamentos jurídicos de la demanda.

La segunda observación consiste en señalar que a los trabajadores en los casos de despido se les exime de concretar las pruebas de la demanda. El fundamento de esta exoneración del deber de individualizar la prueba que aparentemente podría importar una excepción al principio de lealtad procesal, estriba en que la carga de la prueba en los casos de despido corre por cuenta del demandado, y en ese caso, no siendo necesario para el trabajador probar el hecho del despido, tampoco lo es que individualice y concrete la prueba tendiente a probar un hecho que le corresponde establecer a su contraparte.

1.2.5. Modificación de la demanda

La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia.

1.2.6. Notificación de la demanda

Presentada la demanda y si ésta se ajusta a las prescripciones legales, el juez la admitirá para su trámite, pero para que el emplazamiento surta sus efectos legales es requisito indispensable, que la resolución por la cual se le da trámite a la demanda se haga saber a las partes o a sus representantes legales, ya que sin ellos no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos.

La notificación de la demanda es un acto de suma importancia, toda vez que hasta después de verificada queda trabada la litis.

El acto de la notificación implica además de la notificación propiamente dicha una citación y un emplazamiento; de ahí que forzosamente tenga que hacerse en forma personal.

1.2.7. Forma de las notificaciones

De acuerdo con el Código de Trabajo, las notificaciones se harán según el caso de la forma siguiente:

- a) Personalmente;
- b) Por los estrados del tribunal;
- c) Por el libro de copias.

En el mismo cuerpo legal citado, se establecen como requisitos para la validez de la notificación.

En la notificación no se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.

1.3. Contestación de la demanda

“La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas”.⁴

La acción desde el punto de vista del demandado no es otra cosa que la contestación de la demanda y, esto es de capital importancia para el proceso, toda vez que hasta ese momento queda integrada la relación procesal y fijada los hechos sobre los cuales versará la prueba.

El derecho de contradicción tiene origen Constitucional, exista o no texto expreso que lo consagre, y se basa en varios de los principios entre los que sobresalen: el de las partes en el proceso; el de la necesidad de oír a la persona contra la cual va a surtir efecto la decisión; el de la imparcialidad de los funcionarios judiciales; el de contradicción o audiencia bilateral; el de la impugnación.

1.3.1. Importancia de la contestación de la demanda

Así como el actor fija en la demanda el alcance de sus pretensiones, el demandado, lo hace al contestar la demanda. Y con la contestación de la demanda, queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba y la litis, en caso de oposición.

⁴ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 69.

1.3.2. Modalidades de la contestación de la demanda

Las modalidades que admite el Código de Trabajo en la contestación de la demanda son las siguientes: en cuanto a su forma, contestación; en cuanto al contenido de la contestación, simple, compensatoria y reconvenzional, y en cuanto a la postura adoptada por el demandado, contestación negativa y afirmativa o allanatoria. El acto de la contestación puede hacerse verbalmente en la primera comparecencia. Pero también la ley concede la facultad al emplazado para que conteste la demanda por escrito hasta el momento de celebrarse la audiencia inicial.

La contestación de la demanda es simple, cuando se reduce a defenderse (o allanarse en su caso) sobre las pretensiones planteadas por el actor; es reconvenzional, cuando el demandado plantea en la contestación de la demanda una nueva pretensión más o menos independiente de la ejercitada por el actor; y es compensatoria, cuando el demandado invoca ese medio extintivo de obligaciones es decir, la compensación.

Por último, la contestación de la demanda es negativa, cuando el demandado reacciona frente a la pretensión del actor negando los hechos, el fundamento jurídico de esos hechos, ambas cosas o bien interponiendo excepciones. La contestación de la demanda es afirmativa cuando el emplazado se allana a ella y renuncia a combatir en juicio aceptando expresamente las pretensiones del demandante. En caso de contestación allanatoria algunas legislaciones estatuyen que en materia laboral debe dictarse sentencia inmediatamente por no existir hechos controvertidos que probar. La ley no admite ese supuesto, sino que concede un término de tres días para que falle el tribunal. Naturalmente que al mediar contestación afirmativa la audiencia se suspenderá sin proseguirse a la fase del avenimiento ni menos a la recepción de pruebas.

1.3.3. Requisitos de la contestación de la demanda

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el mismo cuerpo legal citado.

Es fundamental acreditar la representación con que comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso; según lo preceptuado por el Código de Trabajo.

De conformidad con la legislación laboral, la demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste que ya no tiene modificación o ampliación que hacerle a su demanda, oportunidad en que precluye el derecho del actor en relación a su demanda.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acta concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenara que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que entiendo deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio. En la contestación de la demanda debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que para los casos de despido es el patrono demandado a quien le corresponde la carga de la prueba, y en consecuencia, no le puede beneficiar el caso de exoneración.

1.3.4. Oportunidad para contestar la demanda

La demanda puede contestarse por escrito, antes de realizarse el primer comparendo o, de manera verbal en la propia audiencia. Una vez cerrada el acta de la primera comparecencia, ha precluido la facultad para contestar la demanda, y por ende, también precluyen para el emplazado la facultad de ampliar la demanda, de ofrecer y producir pruebas, así como interponer excepciones, salvo las de pago, transacción, cosa juzgada y prescripción.

En caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, de oficio se le declarara rebelde y el juez fallará siempre que se haya agotado la prueba ofrecida por el actor. Solamente en el caso de que se haya ordenado la prueba de confesión, puede operar la ficta confessio por inasistencia del emplazado, pero ello es consecuencia directa de esa prueba y no de la rebeldía que tiene efectos diferentes. Por ejemplo, en el caso de un trabajador que demande indemnización por despido injusto no llegare a establecer la existencia de la relación laboral, si se declaro rebelde el patrono pero no hubo declaración de confesión ficta por no haberse solicitado esta prueba, el fallo deberá ser absolutorio no obstante la rebeldía de la parte reo.

1.4 La reconvencción o contrademanda

“La reconvencción es la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación, y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica. En la reconvencción los papeles de las partes se invierten, porque el demandado pasa a convertirse en actor y viceversa”.⁵

⁵ **Ibid**; pág. 73.

La reconvencción es la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

“La acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de contestación de la demanda, derivada del mismo objeto del proceso, conexa con él o con la relación laboral que unió a las partes del juicio y ante el mismo juez, con el fin de que un solo procedimiento se ventilen las pretensiones de ambas partes y se resuelvan en la misma sentencia”.⁶

Son presupuestos para que proceda la reconvencción: que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada y que las pretensiones hechas valer en la demanda y contrademanda puedan tramitarse por un mismo procedimiento.

Para explicar el fundamento de la reconvencción se han sostenido dos posiciones, la primera considera que procede por razones de economía procesal, ya que si el actor puede ejercitar todas las acciones que estima le asisten en contra del demandado, éste también puede ejercitar sus acciones en la misma forma en contra de su demandante: la segunda posición, se funda en la necesidad de evitar complejidad de los litigios.

1.4.1. Modalidades de la reconvencción

La reconvencción va involucrada en la contestación de la demanda, de manera que existen para aquella las modalidades ya vistas de oralidad y escritura, según que

⁶ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 191.

se realice en una u otra forma la contestación de la demanda.

De conformidad con el Código de Trabajo, se encuentran las siguientes modalidades de la reconvención: a) por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita; b) por la pretensión en ella ejercitada puede ser: reconvención con pretensión simple o con pretensiones acumuladas.

1.4.2. Requisitos de la reconvención

Los requisitos que deben concurrir en la reconvención son los mismos que exigen en la demanda. También es aplicable la salvedad de la contestación de la demanda a propósito de la exoneración del ofrecimiento e individualización de la prueba, en el sentido de que únicamente a los trabajadores en los casos de despido se les exime ofrecer e individualizar sus pruebas, y en consecuencia, en la contrademanda el reconviniente está obligado a ofrecer los medios probatorios con la debida concreción.

1.4.3. Oportunidad para instaurarla

La oportunidad para instaurar la reconvención es el momento en que se contesta la demanda, es decir podrá hacerse por escrito desde la citación hasta el momento de la primera audiencia y oralmente durante el diligenciamiento de ésta.

1.4.4 Oportunidad para contestarla

La contestación de la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda, ya que tales actos no difieren sino en el rol activo pasivo que juegan las partes. Las pruebas que se ofrezcan serán evacuadas en nueva audiencia, que los tribunales han interpretado inspirándose correctamente en los principios de economía y concentración procesales, que se trata de una de las comparecencias de rigor y no en una especial para ese solo defecto.

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

El actor puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificarlo de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

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

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

1.5. Las excepciones

1.5.1. Concepto de excepciones y de presupuestos procesales

Las excepciones en sentido amplio son, cualquier defensa que el demandado opone a la pretensión del demandante.

“El poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción”.⁷

El derecho abstracto de oponerse a las pretensiones del actor puede revestir las siguientes modalidades:

- 1) Negación de los hechos constitutivos de la demanda.

- 2) Alegación de los hechos impositivos diversos de los que constituyen premisas de la demanda, que a su vez pueden consistir en:
 - a) Alegación de falta de presupuestos procesales de validez;

 - b) Alegación de excepciones dilatorias simples; y

⁷ Couture, Eduardo J., **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 41.

- c) Alegación de excepciones mixtas.
- d) Alegación de los hechos extintivos, o sea de las llamadas excepciones perentorias.

A la primera postura no se le ha otorgado el carácter de excepción, se ha reservado para la segunda y tercera posición, cuando se alegan hechos impositivos y extintivos diferentes a los que sirven de casamiento a la pretensión del demandante. La segunda postura se divide en:

1.5.1.1. Presupuestos procesales de validez

“Son aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal”.⁸

Existen dos clases de presupuestos procesales: presupuestos de existencia y presupuestos de validez. Los primeros consisten en la proposición de una demanda, existencia de un órgano con jurisdicción y partes que presenten como sujetos de Derecho, de modo que al faltar alguno de ellos se estaría ante un caso de inexistencia procesal.

Los presupuestos de validez son los siguientes: la competencia del juez, la capacidad de las partes, la personalidad de las mismas para comparecer en juicio, la personería para actuar en el y la existencia de una demanda con los requisitos legales.

⁸ **Ibid**; pág. 47.

La ausencia de cualquiera de estos presupuestos no determinaría la inexistencia del juicio sino que solamente su nulidad.

La denuncia de uno de los litigantes de la ausencia o defecto de alguno de estos presupuestos procesales, es lo que ha venido considerando como la interposición de las excepciones dilatorias de incompetencia, de falta de capacidad, de falta de personería y de demanda defectuosa.

1.5.1.2. Excepciones dilatorias o procesales

Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar, no obstaculizar es el de esta defensa.

Las excepciones dilatorias simples las constituyen la litispendencia, falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada, división, orden y excusión y la de arraigo personal o *judicatum solvi*.

1.5.1.3. Excepciones mixtas

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

La clasificación de las excepciones que recoge el Código de Trabajo, es:

- a) Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas.

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

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

1.5.2. Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo

En el derecho procesal de trabajo guatemalteco, se acepta la clasificación tradicional de las excepciones dilatorias y perentorias, comprendiendo entre las primeras la alegación de presupuestos procesales de validez ya vistos.

En cuanto a las excepciones dilatorias, se admiten con las reservas que se harán oportunamente, las siguientes:

1) Excepción de incompetencia

Competencia, es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución.

Es decir que habrá incompetencia, cuando se atribuya el conocimiento de un asunto a juez distinto del indicado por la ley.

Las clases de incompetencia son: Por razón de la materia, esto es, cuando se pretenda atribuir el conocimiento de un conflicto de naturaleza civil o mercantil a un órgano jurisdiccional de trabajo; y la incompetencia por razón del territorio, esto es, cuando se pretenda atribuir el conocimiento de un conflicto laboral a un juez siempre de jurisdicción privativa pero distinto al señalado en su orden de prelación por Código de la materia.

2) Excepción de falta de capacidad legal

Cuando alguna de las partes carece de capacidad de ejercicio, o sea, de la aptitud necesaria para comparecer personalmente en juicio.

3) Excepción de falta de personería

Se da en los casos en que se alegue cualquier título de representación. Sin tenerlo, o bien cuando teniéndolo sea defectuoso o insuficiente.

La representación deberá acreditarse con el testimonio debidamente registrado de escritura pública, con mandato judicial u otro título de representación suficiente de acuerdo con la ley.

La personería jurídica del sindicato que se acredita con certificación de inscripción extendida por la (Inspeccion General laboral).

4) Excepción de falta de personalidad

Esta excepción procede en los casos en que falta la identidad entre la persona del actor con la persona favorecida por la ley laboral (legitimatio ad processum activa) o que falta de identidad entre la persona del demandado y la obligada por la ley (legitimatio ad processum pasiva).

5) Excepción de litispendencia

Esta excepción tiene lugar, cuando simultáneamente se sustancien dos juicios en los cuales existe absoluta "identidad de acciones, personas y cosas".

- 6) Excepción de falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada.

Sólo remotamente podría darse en el juicio ordinario de trabajo el caso de una pretensión de naturaleza laboral sujeta al cumplimiento de un término, y más remotamente todavía el caso de un derecho sujeto a condición.

- 7) Excepción de demanda defectuosa

El juez laboral tiene potestad para ordenar de oficio al actor que subsane los defectos que contenga su demanda escrita. Pero como puede darse el caso que el juez haya pasado por alto los defectos existentes en una demanda escrita o hasta el caso mucho más remoto pero también posible de que sea el propio tribunal al levantar la demanda del actor quien omita requisitos indispensables, entonces es cuando se da la ocasión para que el demandado interponga la excepción dilatoria de demanda defectuosa.

- 8) Excepción de orden, excusión y división, y de arraigo personal.

Solo remotamente podría darse en el juicio ordinario de trabajo el caso de una pretensión de naturaleza laboral sujeta al cumplimiento de un término, y más remotamente todavía el caso de un derecho sujeto a condición. Los beneficios de orden, excusión y división, y de arraigo tienen lugar cuando existen obligados principales y subsidiarios, o se trata de obligaciones simplemente responsables de prestaciones de naturaleza laboral las cuales son solidarias, y de no ser casos en que los trabajadores fueran la parte demandada o controversias que se

sucitaran sobre prestaciones estipuladas en los contratos laboral por encima de las garantías mínimas que contempla el Código.

Respecto a la excepción de arraigo personal, *judicatum solvi* o fianza de estar a derecho, como también se le nomina, me atrevo a sostener que en ningún caso puede tener cabida en el juicio ordinario de trabajo.

b) Excepciones perentorias

La excepción perentoria de compensación, que procederá solo con las salvedades propias que establece el derecho laboral; la excepción de transacción, que procederá únicamente en el caso de que el contrato o convenio en que se haya transigido no implique renuncia o disminución de derechos estatuidos por el Código de Trabajo. En cuanto a la excepción de prescripción, aún cuando rebase el estricto campo de lo procesal para caer en un aspecto sustantivo.

El Código de Trabajo ha sido criticado pues solamente tiene legislado tres excepciones, los cuales son deficientes, y es por ello que se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, en la solución de muchos casos.

En el Código laboral únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las perentorias, y en cuanto a las dilatorias, con algunas reservas se acude a la enumeración contenida en el Código Procesal Civil y Mercantil.

1.5.3. Carga de la prueba en las excepciones del juicio ordinario de trabajo.

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y los impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

1.6. La conciliación

1.6.1. Concepto e importancia de la institución

La conciliación es, cuando el juez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula equánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.

La conciliación, consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio del cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes.

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de

arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarié las leyes laboral, ni los principios del mismo.

1.6.2. Caracteres de la institución de acuerdo con la ley

- 1) Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo.
- 2) Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo).
- 3) Aun cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquiera de las partes para solicitar un llamamiento a conciliación no precluye hasta antes de dictarse sentencia.
- 4) En el convenio la parte laborante no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución y el Código de Trabajo, pero si puede hacerlo respecto a las pretensiones.
- 5) En el convenio, al contrario de lo que sucede en la transacción, puede darse el caso, de que sólo la parte patronal otorgue concesiones.
- 6) En el caso de incumplimiento el convenio constituye título ejecutivo; y

- 7) La conciliación es una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de laboral, a diferencia de lo que ocurre con la institución en el proceso civil.

1.6.3. Naturaleza de la conciliación y alcances que tiene en la ley

Punto muy álgido es este que tiene por objeto determinar la naturaleza de la conciliación en materia laboral. En este sentido surgen las siguientes interrogantes ¿La conciliación es un acuerdo idéntico a la transacción? ¿Es más restringida ésta que aquella? ¿Puede renunciarse o disminuirse derechos por parte de los trabajadores en la conciliación?

Al respecto los tratadistas se dividen, la jurisprudencia es vacilante (incluso la legislación guatemalteca), por lo que no queda sino tomar la posición mas acorde con la letra y espíritu de las normas que rigen la materia.

Por ejemplo: un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un periodo de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono acepto en la Inspección General de Trabajo que no había despido injusto, estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conforma con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque las mismas tiene derechos reconocidos, pero sí puede renunciar o disminuir su reclamación, sobre el pago de jornada extraordinaria, porque ésta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho.

Debe analizarse sólo desde dos puntos de vista: a) como acto procesal, en el sentido de actividad del órgano judicial, diligencia judicial y b) como efecto contractual, desde el punto de vista material o sustantivo al arribarse al avenimiento de las partes y celebrar un convenio judicial.

Y si para la conciliación es requisito indispensable el acto confirmatorio del juez, ello quiere decir que no hay conciliación que no se deba a un proceso; que toda conciliación es de orden judicial.

1.6.4. Oportunidad de la conciliación

En el Código de Trabajo después de contestarse la demanda o la reconvenición el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes etc., esto es porque los legisladores estimaron que hasta después de trabarse la litis o cerrarse el debate, cuando quedan plenamente establecidos los hechos sujetos a prueba y objeto a juicio, y en consecuencia cuando el juzgador puede evaluar y construir las fórmulas ecuánimes que propondrán a las partes; sin embargo los administradores de justicia con buen criterio, han interpretado en forma extensiva las normas a que se refieren a la conciliación en el sentido de que su actividad conciliatoria la pueden ejercer en cualquier etapa del procedimiento, mientras no se haya dictado sentencia y aún han llegado más lejos, pues se han dado oportunidades en que no obstante haber sentencia de primer grado, y encontrarse el caso en apelación, han propuesto a las partes fórmulas de avenimiento, pues la sentencia no está firme y es posible llegar a un acuerdo que sin violar la ley sea beneficioso para ambas partes litigantes.

1.6.5. Clases de conciliación.

Es obligatoria la conciliación en la etapa del llamamiento a conciliación, una vez que se haya contestado la demanda (o la reconvención en su caso) es decir, cuando han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión.

Existen las siguientes modalidades de conciliación:

Total: cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio.

Parcial: cuando se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminará el juicio únicamente en cuanto a éstas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas.

Judicial: cuando el convenio se realice en un juzgado laboral dentro de un juicio ordinario o aun con entera independencia de él.

Y extrajudicial o administrativo: cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo o ante un inspector del ramo.

1.7. La prueba

1.7.1. Concepto de la prueba

“Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de controlador de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”.⁹

“La prueba es el instrumento, medio, cosa, razón o argumento que sirve para demostrar la verdad o falsedad de algo que discute en el proceso; otros autores utilizan el vocablo como verbo, cuando afirman que es el medio idóneo para probar demostrar, verificar o hacer patente la certeza de un hecho discutido en el juicio; hay autores que se refieren a la prueba como actividad procesal, al decir que es la actividad desarrollada por las partes al suministrar los medios de prueba al juicio; y hay autores que toman la palabra atendiendo al estado de espíritu producido en el juzgador o sea, para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los elementos de convicción que las partes le aportan al juicio”.¹⁰

Ahora bien, desde el punto de vista de la actividad de las partes, “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”.¹¹

⁹ **Ibid.**; pág. 100.

¹⁰ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 215.

¹¹ Aguirre Godoy, Mario, **Ob. Cit**; pág. 66.

1.8. La sentencia

1.8.1. Definición.

Etimológicamente el término de la sentencia tiene su origen del latín sintiendo, que según la enciclopedia jurídica española, equivale a sintiendo, lo que siente u opina.

La congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes, puntos sometidos al debate y el fallo, según el Código de Trabajo, es resolver sobre todos los puntos litigiosos y solamente sobre ellos.

Se refiere la ley, de conformidad con los principios de economía y concentración procesales.

La sentencia, se interpreta por algunos de los tratadistas en dos formas:

En sentido amplio, comprendiendo en él a todas las resoluciones judiciales de diverso contenido y finalidad, o sea equiparando la sentencia propiamente dicha con los autos o sentencias interlocutorias.

En un sentido restringido: cuando se reserva el término sentencia únicamente para las resoluciones que dan fin normalmente a un proceso. Conceptuar a la sentencia como la resolución judicial que pone fin normalmente al proceso, es la posición acertada y aceptada por la mayoría de estudiosos de la materia, pues dicha

posición permite captar con mayor claridad su esencia, identificándola e individualizándola.

“La sentencia, es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario laboral”.¹²

1.8.2 Naturaleza jurídica de la sentencia

La sentencia es un juicio lógico, un acto de inteligencia del juez, o una declaración de voluntad y si de serlo, la voluntad que en ella se declara es la que procede del juez o de la ley.

Que la sentencia tenga por contenido un juicio lógico, no se discute. Lo que en la arena doctrinal se debate, es si su único elemento esencial, consiste en el juicio lógico, o si también es de su esencia una declaración y si de serlo, la voluntad que en ella se declara es la que procede del juez o de la ley.

1.8.3 Clases de sentencia en el juicio ordinario de trabajo

En el procedimiento ordinario laboral guatemalteco se dictan las sentencias siguientes:

¹² Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 281.

- a) Declarativas: es la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación;
- b) De condena: el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada;
- c) Desestimatorias: el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado en contrato del demandante y que por lo tanto se desestima la pretensión del actor;
- d) Sentencia dada en juicio con contradictoria: el demandado contradice lo afirmado por el actor;
- e) En rebeldía: el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar la confesión judicial.

1.8.4 Requisitos de la sentencia

Estructura de una sentencia:

1º. Encabezamiento:

- a) Identificación del tribunal, lugar y fecha en que dicta la sentencia.
- b) Nombres completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes, de las personas que los representen.
- c) Nombres y apellidos de los abogados que hayan intervenido en el juicio.
- d) Clase y tipo de proceso y el objeto sobre el que versó.

2º. Parte expositiva:

- a) Resumen de los hechos contenidos en la demanda:
 - i. De la presentación de la demanda.
 - ii. De la relación laboral.
 - iii. De la terminación de la relación laboral.
 - iv. De las prestaciones reclamadas.

- v. De las pruebas ofrecidas.
 - vi. De la petición.
- b) Resumen de la contestación de la demanda:
- i. Audiencia celebrada;
 - ii. De la relación laboral;
 - iii. De la terminación de la relación laboral;
 - iv. De las otras prestaciones reclamadas;
 - v. De las pruebas ofrecidas;
 - vi. De la petición.
- c) Resumen del contenido de la reconvención;
- d) Resumen del contenido de la contestación de la reconvención;

e) Resumen de las excepciones perentorias o privilegiadas interpuestas.

3º. De los hechos que se sujetaron a prueba:

a) Hechos que se sujetaron a prueba;

b) Resumen de los alegatos presentados por las partes.

4º. Parte considerativa o motivación de la sentencia:

a) Consideraciones sobre las excepciones perentorias interpuestas;

b) Consideraciones de la tacha de testigos;

c) Consideraciones de las prestaciones reclamadas;

I. Valor de las pruebas rendidas

II. Cuáles de los hechos sujetos a prueba, se estiman probados

III. Doctrinas fundamentales de derecho y principios que se aplican al caso

IV. Análisis de las leyes en que apoyan los razonamientos en que descansa la sentencia.

d) Consideraciones de las excepciones interpuestas contra la reconvención planteada; y

e) Consideraciones de la reconvención.

5º. Parte resolutive o fallo decisorio (por tanto):

a) Contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

1.8.5. Efectos de la sentencia

La sentencia produce varios efectos, distinguiéndolos como de eficacia interna y eficacia externa; entre los primeros se encuentran los que se refieren a su imperatividad e inmutabilidad, que los efectos que producen entre quienes fueron parte del juicio y sobre el juez. Entiendose que la imperatividad hace referencia a que toda la sentencia ejecutoria obliga a las partes y debe cumplirse voluntariamente o en forma coactiva, debido a lo cual cuando se presenta el segundo caso la ley tiene establecido el procedimiento ejecutivo, el cual de conformidad con el Código de Trabajo debe iniciarse de oficio por el juez que dictó la sentencia en primera instancia, situación que casi nunca se cumple, pues los jueces esperan a que la parte interesada que sea la que promueva la acción ejecutiva correspondiente. Cuando se refiere a su inmutabilidad

este efecto consiste en precluir el debate sobre su justicia en procesos posteriores, es decir la imposibilidad de que el resultado procesal plasmado en la decisión del litigio, sea directamente atacado.

Entre los efectos de eficacia externa se encuentran los que se refieren a las consecuencias distintas de la vinculación entre las partes y para el juez, pero de indudable valor jurídico, encontrando como ejemplo de dichos efectos cuando la sentencia se impone a otros funcionarios ciertas obligaciones, como al registrador la de registrarla, es decir que nace a consecuencia para una tercera persona que no es parte en el juicio; ahora bien, hay que aclarar que tal vinculación de los terceros no procede de la voluntad del juez, sino de la voluntad de la ley que hace de la sentencia únicamente una condición para que el vínculo surja.

CAPÍTULO II

2. La prueba

2.1. Objeto de la prueba

“Se puede decir que son materia de prueba los hechos controvertidos que se expongan en la demanda, la contestación de la demanda, la reconvención y la contestación de esta en su caso”.¹³

“En nuestro sistema jurídico por imperar el sistema de jueces de derecho, impera la regla general que el derecho no está sujeto a prueba, salvo los casos de excepción del derecho consuetudinario, y el derecho extranjero, que si deben de ser probada su existencia y vigencia. La Ley del Organismo Judicial hace referencia al respecto”.¹⁴

2.1.1. Pertinencia y admisibilidad de la prueba

Al tratar del objeto de la prueba, tiene que llegarse forzosamente al problema de la potestad del órgano jurisdiccional para rechazar todos aquellos medios probatorios tendientes a demostrar la existencia de hechos ajenos al litigio.

El juez laboral tiene potestad para rechazar de plano la prueba impertinente,

¹³ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 101.

¹⁴ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 216.

contra derecho o no ofrecida en su oportunidad. La calificación de la pertinencia y limene litis. Se ajusta más con el carácter rápido del juicio de trabajo y con la confianza que se le otorga al juez especial para que actúe en muchos casos discrecionalmente.

Dichos vocablos se refieren a la facultad de juzgador de rechazar todos aquellos medios de prueba que tienen como finalidad demostrar hechos ajenos al litigio o que no están señalados por la ley.

Son pruebas admisibles todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

2.1.2. Sistemas sobre los medios de prueba

Existen dos sistemas: El sistema legal, por el cual todos los medios de prueba, son taxativamente enumerados por la ley; y el sistema libre, por el cual el magistrado tiene facultades para llegar al convencimiento de los hechos sometidos a su conocimiento, por cuanto instrumento de convicción encuentre.

Históricamente, los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba son: a) el sistema legal o de la prueba tasada, y b) el sistema de libre convicción. Sin embargo con el tiempo ha surgido otro sistema el mixto o ecléctico o sea aquel en que

participan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

El Código de Trabajo no hace ninguna enumeración de los medios de prueba, si bien es cierto que en los artículos que la regulan se refiere a la confesión, a ciertos previsión expresa, deberá acudirse supletoriamente al Código Civil y Mercantil, que sigue el sistema legal, por cuanto que enumera los medios de convicción admitidos.

2.1.3. Procedimiento probatorio

El ofrecimiento, que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que va a venir a rendir para demostrar las pretensiones, deberá hacerse como ya se vio en las siguientes oportunidades: el actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación, el reconveniente en la contrademanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvenición, al contestar esta, o al contradecir las excepciones del demandado. En todos estos ofrecimientos se observara lo relativo a la individualización, con las salvedades ya contempladas.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia.

2.2. Valoración de la prueba

La valoración de la prueba, es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al

proceso”.¹⁵

“La valoración de la prueba, es el grado de eficacia mayor o menor que el juez deberá conceder a los elementos de convicción diligenciados conforme a la ley en un procedimiento laboral”.¹⁶

Para el efecto se analizaran brevemente los tres sistemas fundamentales:

- a) Sistema legal o de la prueba tasada: es el legislador quien ha señalado al juez anticipadamente el valor y el grado de eficacia de cada uno de los medios de prueba, y éste ante el material probatorio se encuentra atado de manera que deberá asignarle a los elementos de convicción aportados, el valor que esquemáticamente le traza de antemano y en abstracto la ley, aunque en lo personal o por medio de otros elementos ajenos, tenga el convencimiento de que determinado instrumento probatorio merece distinto grado de crédito.

- b) 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 demostrado hechos sobre los cuales no se produjo prueba, dentro del juicio pero que el juzgador conoce extrajudicialmente, más sobre todo, el juez no está obligado a expresar los motivos o consideraciones en que fundamenta su fallo, eludiendo todo control ulterior.

¹⁵ **ibid.**; pág. 263.

¹⁶ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 109.

- c) Sistema de las reglas de la sana crítica: 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 tener 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 sólo 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 y este es el aportado por la legislación laboral.

2.3. De los medios de prueba en particular

2.3.1. De la prueba de confesión o interrogatorio de las partes

Es la declaración prestada por una de las partes, por medio de la cual acepta o niega los hechos que le perjudican.

En cuanto a la oportunidad de ofrecerla ya que se hará en la demanda y contestación de la misma, en sus respectivos casos; así como que será recibida de preferencia, la del demandado en la primera audiencia y la del actor en la segunda, debiendo mediar entre la citación y la diligencia por lo menos dos días.

Respecto a las modalidades para formular los interrogatorios de confesión, existen los siguientes: a) 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, debiendo en todo caso ser calificado por el juez antes de

dirigirse. b) Por interrogatorio legal formulado en la propia audiencia por la contraparte y dirigido por el juez después de calificar las preguntas una por una; y c) Por interrogatorio verbal formulado y dirigido por el juez siempre que el actor haya solicitado que la confesión verse sobre los extremos de la demanda, práctica que da muy buenos resultados cuando el trabajador carece de un asesor competente, puesto que en el juzgado se dirigen en forma completa y técnica todas las preguntas que el caso amerite.

La persona que invocó alguna acción por considerar que tiene derecho a una prestación de su contraparte, confiesa que no existe tal derecho, se tiene la prueba de lo infundado de su pretensión. Si la persona que fue demandada confiesa ciertos los hechos que dan margen a la demanda, existe en general, evidencia de que procede la acción del actor.

Pues bien, para obtener la confesión de la contraparte, debe pedirse al tribunal que la cite ante su presencia y, sin estar auxiliada por abogado o consejero alguno, responda concretamente a las preguntas que le articulen.

También se previene que es posible solicitar que se cite a absolver posiciones a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, solamente cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos, o sea que, según lo entendemos, tales personas no pueden presentarse a absolver posiciones, sino en todo caso como testigos, si personalmente no intervienen en los actos que se precisan en la demanda. Si la persona que deba absolver posiciones ya no labora en la empresa, se pedirá a este último su domicilio que tenga registrado y, si no ocurre podrá ser presentada por la policía.

2.3.2. De la prueba testimonial

Se llama prueba testimonial a las declaraciones de terceros por medio de las cuales se hace una relación objetiva de los hechos que presenciaron, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apreciaciones subjetivas. Sin embargo, el testimonio en el proceso laboral tiene mucha importancia, ya que los despidos, las causas que han mediado para darse por despedido o para despedir, etc., son hechos que por circunstancias en que se producen regularmente solo por medio de testigos puede demostrarse.

Al ocurrir un hecho, puede suceder que hay personas que, encontrándose presentes lo vean, lo oigan o de cualquier modo directo tomen conocimiento de su existencia por medio de los sentidos.

La prueba testimonial es muy común, pero también es muy endeble porque, se ha demostrado en muchas ocasiones, que un mismo hecho, con diferentes individuos, puede provocar reacciones diferentes y tenerse una sensación equivocada aunque de buena fe.

La ley dispone que en el caso de examen de testigos deba efectuarse fuera de la sede del tribunal o no los pueda prestar personalmente el oferente, no será necesario presentar interrogatorios escritos y las preguntas se harán verbalmente, iniciando tal interrogatorio la parte que le ofreció la prueba y continuando las demás partes formulando las preguntas.

2.3.3 De la prueba documental

Prueba documental es la que guarda la relación o el testimonio de la existencia de un hecho, en forma escrita.

La prueba documental se divide en dos:

- a) La prueba documental pública: es en la que existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fe pública, se reconocen como probos y verdaderos, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es, que debe reconocerse como cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo.

- b) La prueba documental privada: es aquella en que existen otros documentos que no tienen el carácter de públicos y que también pueden aportar las partes en el juicio, entre ellos, hay una gran variedad, desde las actas autorizadas ante testigos, la correspondencia epistolar, publicaciones en los periódicos, que las partes exhiban en el juicio para demostrar las veracidad de sus afirmaciones.

2.3.4. De la inspección ocular

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.

La prueba de inspección judicial, es aquella en que existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por otros sentidos.

2.3.5. De la prueba de expertos

Este medio probatorio será de gran utilidad en el proceso laboral, cuando interese en la litis determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar perfección o imperfección de un laboral o de una obra, para practicar avalúos, etc.

Existen determinados hechos sobre lo que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aún cuando el tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que le permitan por ello, conocer mejor los hechos de la materia en conflicto.

Estas personas especializadas se conocen con el nombre de peritos y al ofrecer la prueba una de las partes tiene derecho de nombrar desde luego al perito que le merezca su confianza. La parte contraria tiene derecho también de nombrar un perito y en el supuesto de que la opinión de ambos no fuera uniforme se requerirá nombrar un perito que será un tercero en discordia que venga a dirimir la controversia. Si las partes no se ponen de acuerdo con el nombramiento de este tercero lo hará el juez.

2.3.6. De la prueba de presunciones

Cuando la consecuencia del hecho desconocido lo induce la ley, la presunción se llama legal; cuando la consecuencia la induce el juzgador, la presunción es humana o de hombre. Las presunciones legales pueden ser *juris tantum* o *jure et de jure*, esto es que pueden admitir prueba en contrario o bien prohibirla; las presunciones humanas siempre son *juris tantum*.

Las presunciones legales tienen reducida importancia en el juicio ordinario de trabajo.

La presunción humana si que es de gran importancia en el proceso laboral, pero ello se debe a que, la presunción no es sino la interpretación de los hechos con las leyes de la razón, o sea, el sacar de lo conocido, lo que la razón indica que eso conocido entraña.

“La prueba presuncional, es aquella más difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho o sea que al juzgar determinadas circunstancias el tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar. Debe pensarse en el raciocinio que va a efectuar el tribunal para considerar cuales son las presunciones que lo pueden convencer de la veracidad de un acerto”.¹⁷

¹⁷ Guerrero Euquerio, **Manual de derecho laboral**, pág. 500.

2.3.7. De los medios científicos de prueba

Indudablemente los medios científicos que auxilian al juzgador en el conocimiento e interpretación de los hechos, tienen mayor aplicación en los procesos penal y civil. No obstante, puede darse el caso de que el juez laboral necesite de la producción de los medios científicos de prueba.

2.3.8. Procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

Únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

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

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidos en el proceso laboral.

- b) El diligenciamiento: Es la etapa procesal que consiste, en el conjunto de actos procesales del juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los

distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo.

2.3.8.1. Documentación

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 desarrollo de la misma, y en 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. El acta debe de ser firmada en su final y al margen de las hojas anteriores, por todas las personas que intervinieron en la diligencia, igualmente debe de ser firmado por el absolvente el pliego de posiciones que se le han dirigido.

El Código de Trabajo no contiene una enumeración taxativa de los medios de prueba a utilizarse en un procedimiento ordinario de trabajo por lo que su contenido se extrae lo siguiente:

a) Confesión judicial o declaración de parte

Tal denominación únicamente sería correcta en los casos que el absolvente acepte o confiese los hechos sobre los cuales se le interrogue, ya que en caso contrario, o sea, cuando no acepta o confiesa los hechos sobre los que se le interroga, no sería correcta la denominación de confesión.

b) Declaración de testigos

Concepto y definición de testigos:

La prueba de la declaración de testigos, es de las más antiguas y de las más polémicas, por el descrédito que se le atribuye, no obstante su constante uso en los diferentes procedimientos judiciales.

“Testigo: Es una persona que no es parte en el proceso, es una persona que carece de interés en el pleito, que los hechos sobre los que declara lo ha adquirido fuera del proceso”.¹⁸

c) Prueba documental

Es todo escrito que por reunir las condiciones fijadas por la ley, acredita la declaración, contrato, hecho o disposición que con él 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 de relevancia jurídica.

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, los documentos se clasifican en: A) Documentos auténticos: Que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de

¹⁸ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 237

suscribirlos; B) Documentos públicos: que son los autorizados por el Notario con las formalidades requeridas por la ley; C) 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.

El Código de Trabajo regula la prueba documental en forma dispersa y escueta, pero sí debe reconocerse que tutela los derechos del trabajador al establecer en algunos de sus artículos, que en caso de no llevarse, o llevar en forma defectuosa este tipo de prueba, se presume como cierto lo afirmado al respecto por el trabajador.

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación. El juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes (demandante y demandado), comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto que los rindan en dicha audiencia.

En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia mediante cualquier otro procedimiento similar.

d) Dictamen de expertos:

Se entiende por tal, aquella prueba 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.

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

e) Prueba de 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 se requieren conocimientos especializados.

Esta prueba debe circunscribirse en lo posible a la observación y descripción de lo percibido, absteniéndose de hacer deducciones y apreciaciones dentro de la diligencia.

El ofrecimiento de dicho medio de convicción debe hacerse en la demanda o su contestación en la reconvención o su contestación, su diligenciamiento debe efectuarse en las audiencias que el juez señale.

f) 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.

Las presunciones se dividen en dos clases:

- a) Presunción legal: es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley.

- b) Las presunciones humanas o presunción de hombre: son aquellas cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador, es más que un medio probatorio, es una etapa de elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica, esto es reconstituyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio.

CAPÍTULO III

3 La carga de la prueba y los casos de inversión de la misma en el derecho procesal de trabajo guatemalteco

3.1 Despido directo ilegal o injustificado

El despido directo justificado, consiste en la declaración unilateral de voluntad del patrono de poner fin a la relación o contrato laboral, sin responsabilidad de su parte. El despido directo injustificado es aquel en el que el patrono no se fundamentó en la ley para despedir al trabajador es decir, tomó una decisión arbitraria y dicha actitud trae como consecuencia ser condenado en los tribunales competentes al pago de indemnización y los daños y perjuicios en virtud de no probar la causa justa del despido.

Pues bien a esta situación en que se encuentra el litigante de convencer sobre sus afirmaciones para beneficio propio, es a lo que se llama con mayor precisión carga de la prueba.

La carga pues, más que obligación es una auto imposición que pesa sobre el litigante para no correr el riesgo de no ser creído.

En efecto el instituto de la inversión de la carga probatoria que es típico del proceso laboral, encuentra su fundamento en dos razones que guardan entre si mucha relación: por un lado, el principio tutelar de los trabajadores que informa a la disciplina, y por otro, el principio cada vez más generalizado en la teoría procesal, consistente en

que la carga de la prueba debe atribuírsele a la parte que este en mejores condiciones para rendirla. Estos son los verdaderos motivos que han determinado que las afirmaciones de ciertos hechos alegados por los trabajadores demandantes, no corresponda demostrarlo a ellos sino a su contraparte, el patrono, quien cuenta con mejores medios y condiciones para producir la prueba de estos hechos.

El principio de tutelaridad es, aquel que anima al derecho laboral sustantivo, también informa al derecho procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica la cual consiste en proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el laboral, ya que así como aquel otorga derechos preferentes al obrero, también este le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte.

En Guatemala se habla pomposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en el derecho laboral. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Código de Trabajo y a otros que se han venido considerando en la jurisprudencia, si bien hay que reconocer que en la actualidad incluso estos casos han sido objeto de una injusta revisión.

El patrono es a quien corresponde probar con los documentos o con cualquier medio de prueba idóneo y, cuando ha infringido, la obligación de llevar libros de planillas, salarios o de trabajadores a domicilio, el monto o la no retención de salarios, si el patrono, no prueba la justa del despido, en aplicación de la carga de la prueba, deberá pagar al trabajador la indemnización.

El término de la indemnización es propio del derecho civil de éste lo toma el derecho laboral. Conlleva la idea que un daño causado debe de ser resarcido.

En la relación laboral cuando hablamos de despido injustificado, nos referimos que la ley como causas del despido establecidas en el Artículo 77 y 64 del Código de Trabajo.

Las acciones del trabajador despedido: El derecho alemán, igual que el derecho mexicano, tuvo que enfrentarse a un interesante problema: La disolución de las relaciones laboral se producen por un acto unilateral del patrono; cuando estima que existe causa justa, puede despedir al trabajador. Los legisladores tuvieron que preguntarse por las acciones que habrían que concederse al trabajador y que le permitieran reclamar contra el despido; si esas posibilidades de inconformidad no existieran, el derecho autorizaría al empresario a hacerse justicia por sí mismo; el derecho alemán según expusimos en líneas anteriores al hablar de la ley de consejos de empresa concedió al trabajador una acción de reinstalación, si bien podía el empresario eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando una indemnización. El derecho mexicano concedió al trabajador dos acciones:

El patrono que despida sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Al proceso laboral a semejanza del proceso penal le interesa más la averiguación de la verdad material, histórica y real de los hechos controvertidos, que la mera verificación de la verdad formal y dispuesta por las partes.

Por eso es que en su estructura, debe predominar el principio inquisitivo sobre el dispositivo.

3.2 Problemática de la carga de la prueba y su justificación en el derecho procesal de trabajo guatemalteco

Es bien sabido que no basta que una de las partes diga la verdad a través de la pretensión ejercitada ante un tribunal para que ésta sea acogida. Es necesario que esta verdad se verifique y demuestre.

El juez laboral al resolver sobre todo si resuelve en sentencia debe estar convencido de que ha probado los supuestos de hecho de las normas de derecho objetivo, ley, pacto colectivo, reglamento interior, contrato individual, etc., que aplica y actualiza al dirimir el conflicto sometido a su conocimiento.

Uno o varios hechos controvertidos en juicio no llegan a probarse o se prueban en forma deficiente. Ya se dijo con anterioridad que el proceso civil que trata de tutelar los intereses eminentemente privados, está informado predominantemente por el principio dispositivo y que en consecuencia, en la mayoría de sus procedimientos se dan problemas de carga probatoria; también se dijo que en el proceso penal trata de tutelar intereses eminentemente colectivos o públicos, y que por ello en esta rama procesal no se confrontan generalmente problemas de carga probatoria, ya que sin perjuicio de la facultad que tienen las partes para aportar elementos de convicción al proceso.

En el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y ello obedece la

importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez laboral debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

3.3 Problemática de la carga de la prueba en el derecho procesal de trabajo guatemalteco

Tal como ocurre en la mayoría de Códigos de Trabajo y leyes procesales de trabajo iberoamericanos, en el código no existen disposiciones generales que regulen el onus probando, por lo que en forma supletoria y adecuándolo a los principios procesales laboral, los jueces acuden a lo que sobre la materia establece el Código Procesal Civil y Mercantil.

De acuerdo con el Código Procesal Civil y Mercantil, quien afirma está obligado a probar. Las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho, de su pretensión, quien contradice la pretensión del adversario, ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de esa pretensión sin perjuicio de lo cual, los jueces apreciarán las omisiones o diferencias conforme a las reglas de valoración de las pruebas.

El principio de tutelaridad a los trabajadores que económica y culturalmente suelen estar en desventaja con respecto a los empresarios y el principio de que la carga debe soportarla la parte que esté en mejores condiciones para rendir los elementos de convicción, justifican plenamente la institución de la reversión de la carga probatoria en aquellos procesos laborales en donde todavía juegue un papel importante el dispositivo.

No cabe duda pues, que cuando el trabajador invoca ante el tribunal un despido injusto, la carga de la prueba la soporta el patrón que para no salir condenado al pago de indemnización debe probar que el despido fue justificado, es un típico caso de reversión de la carga probatoria.

El caso sin embargo se complica tal como ocurre en otros países, cuando la defensa de la parte empleadora consiste en tratar de justificar el despido, sino negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

En Guatemala, los patronos sobre todo de la pequeña empresa habían acudido al cómodo expediente de despedir sin testigos y sin dejar huella del hecho, para luego negar en el tribunal el despido, a sabiendas del equivocado criterio prevaleciente en los jueces en el sentido de que la carga del hecho del despido pesaba sobre la parte laborante, lo cual conducía a la injusta absolución del patrono.

Compartimos la tesis de que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba independientemente de que haya o no prueba sobre separación del cargo, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y si niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al laboral.

Salvo casos de excepción, existe la obligación patronal de suscribir contrato individual de trabajo a falta del documento que lo contenga o la omisión de alguno de los requisitos se debe siempre imputar al patrono y si a requerimiento de las autoridades laboral no lo exhibe, debe presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo.

Este artículo reviste de mucha importancia, porque un trabajador en la demanda solamente tiene la carga de la afirmación de la existencia del contrato escrito, con lo cual ya tiene a su favor la presunción de que son ciertos todos los datos relacionados en la exposición de los hechos de su libelo o acta que contenga la demanda. Para acogerse a los beneficios de este precepto basta con afirmar la existencia del contrato, sin que siquiera deba ser ofrecido como prueba, ya que el juez tiene la facultad para pedir su exhibición de oficio.

En las empresas particulares, se presume que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades laboral no muestra la respectiva constancia firmada por el trabajador.

También en las empresas particulares se presume que el aguinaldo no ha sido otorgado, si el patrono a requerimiento de las autoridades no muestra la respectiva constancia (Decreto 76-78 del Congreso de la República).

Las actas que levanten los inspectores de trabajo sobre asuntos de su competencia tienen plena validez en tanto que se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad, aunque esta presunción puede eventualmente operar en contra de la parte trabajadora también.

Por último, cuando fuera propuesta por el actor la prueba de exhibición de libros de contabilidad, de libros de salarios, de planillas o cualesquiera otros documentos, si después de conminada a exhibirlos no fueren presentados por la parte demandada se presumirán ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba pudiendo multar el juez al desobediente.

Esta presunción legal resulta de mucha utilidad a los trabajadores, por la amplitud de que se extiende a cualquier prueba documental que se suponga que está en poder del empresario.

En conclusión en el derecho procesal del laboral guatemalteco si existe el problema agudo de carga probatoria en lo que respecta al juicio ordinario en el derecho procesal individual del trabajo por cuanto su regulación se encuentra predominantemente informada por los principios dispositivo y de preclusión.

La carga de la prueba se le atribuye a la parte que se encuentre en mejores condiciones de producir la prueba.

La carga procesal es la obligación que dentro de la marcha del proceso, corresponde a cada una de las partes; por ejemplo: la que se refiere al impulso procesal. Entre estas cargas puede decirse que la principal es la que afecta a la prueba y en virtud de la cual la persona que alega ante la justicia un hecho o reclama un derecho, ha de probar la realidad de aquel, o la procedencia de éste.

La inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de esta disciplina, es lógico que quien afirma los hechos ante un tribunal, debe de tener elementos de prueba, que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el procedimiento ordinario de trabajo por despido, el trabajador expone su dicho ante el tribunal (fui despedido injustamente), pero no necesita proponer pruebas ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido (ausencia, ebriedad, mal comportamiento, etc.), supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador, para comparecer a juicio.

CAPÍTULO IV

4. Reforma al Artículo 77 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

Reforma al Artículo 77 del Decreto número 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo, con el objeto que el mismo señale todos los medios de prueba, cual es la prueba idónea que sirve para fundamentar el despido, según cada causal tomando en consideración que la inversión de la carga de la prueba en el procedimiento ordinario de trabajo es un principio tutelar de los trabajadores frente al abuso de los patronos.

Cuando el patrono decide poner fin a la relación laboral con el trabajador basado en causas justas quiere decir que este incurrió en una o varias faltas graves en contra de los intereses de la empresa, los que constituyen de conformidad con la ley en motivo suficiente para que el patrono lo despidiera de la empresa toda vez que damnificó al patrono en lo individual y/o a la empresa.

Es claro que, al tomar el empleador la decisión de dar por terminada la relación laboral con base en cualquiera de dichas causas justas, no queda allí resuelta la situación, por el contrario la misma ley concede al despedido el derecho de accionar ante el órgano jurisdiccional en caso de inconformidad, para que el empresario en debido proceso acredite suficientemente la existencia o verificación del hecho que dio origen a su despido, el Onus Probandi recae en el empresario y si no plenamente está, dentro del marco señalado por la ley, la misma lo condena al pago de la indemnización correspondiente. Del tal suerte que el Artículo 17 del Código de Trabajo contiene un precepto dedicado únicamente a interpretar las normas de Derecho laboral, el cual establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás

leyes laboral, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

Así mismo el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que:” En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores”; tanto la norma contenida en el Código de Trabajo como en la Constitución Política de la República de Guatemala dirigen la atención a la prevalencia del interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social es decir, el principio tutelar de las normas hacia el trabajador es fundamental, por ser la parte económicamente más débil de la relación laboral.

Pero al analizar la justicia de un despido dicho principio tutelar no se aplica en su total magnitud toda vez que la propia Inspección General de Trabajo sanciona al trabajador al cometer una acción u omisión dentro del desempeño de las labores; dicha protección se encuentra plasmada al recaer en el empleador la carga de probar la justicia de una terminación de la relación laboral por causa imputable al trabajador, de conformidad con el Artículo 77 y 64 del Código de Trabajo.

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.

- b) Cuando el trabajador cometa algunos de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero laboral, durante el tiempo que se ejecuten las

labores siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan labores.

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean laboral, acuda a la injuria, a la calumnia, o las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización laboral.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros o laboral o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; así mismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el laboral.
- e) Cuando el trabajador revele secretos a que alude el Artículo 63 inciso g) el cual dice: “Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.”

- f) Cuando el trabajador deje de asistir al laboral sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, sino se hubiere hecho antes.

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta adoptar las medidas preventivas o a seguir procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones o sus representantes en la dirección de los laborales, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior laboral debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su laboral en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

- j) Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor que se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada.

- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave que le imponga el contrato.

4.1 Regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo

Procedimiento Ordinario

CAPÍTULO I

En las disposiciones generales estipula en el Artículo 322 que las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

En cuanto a la representación el Artículo 323 establece que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda de trescientos quetzales el mandato podrá extenderse por medio de carta poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos. Pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una

resolución judicial. En que lo serán a quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión comparecencia.

El Artículo 325 establece que los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días.

Así mismo el Artículo 326 nos dice que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. 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 quedarán 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.

Con referencia a los expedientes estipula el Artículo 326 Bis que los expedientes se formarán por duplicado. El original del duplicado se extenderá en papel español, bond u otro de similar calidad. Con los duplicados se formarán legajos que servirán para que el tribunal continúe conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos. Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso. De los actos realizados

oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo.

CAPÍTULO II

Con respecto a las notificaciones el Artículo 327 establece que toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera.

Las notificaciones se harán, según el caso:

- a) Personalmente;
- b) Por los estrados del tribunal y
- c) Por el libro de copias.

En la notificación no se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.

Según el Artículo 328 la forma en que se notifica una demanda es la siguiente:

Se notificará personalmente:

- a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;
- b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes qué juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;
- c) Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;
- d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;
- e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y las en que se haga efectivo éste;
- f) Las que contengan el día para la vista;
- g) Los autos y sentencias;
- h) Los autos para mejor proveer;
- i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Estas notificaciones no pueden ser renunciadas. Al hacer cualquiera de las notificaciones a que se refiere el artículo anterior, se entregará la copia de la solicitud con la transcripción de la resolución en ella dictada, o sólo la resolución cuando no haya recaído en una solicitud, identificando en todo caso, el expediente respectivo. Toda notificación personal se practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el juez sancione al notificador con multa de diez quetzales, la primera vez; de veinticinco quetzales la segunda; y con destitución la tercera. Se hará constar el mismo día en que se haga y expresará la fecha, la hora, el lugar en que fue hecha e irá firmada por el notificador, pero si éste se negare a suscribirla, el notificador dará fe de ello y la notificación será válida. Para hacer las notificaciones personales, el notificador o un notario designado por el juez a costa del solicitante y cuyo nombramiento recaerá preferentemente en el propuesto por el interesado, irá a la casa que haya indicado éste y en su defecto, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no hallare a la persona que deba ser notificada, hará la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquier otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará al pie de la cédula, la fecha y hora de entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma. También podrán hacerse estas notificaciones entregándose en las propias manos del destinatario, donde quiera que se le encuentre dentro de la jurisdicción del tribunal, la copia de la solicitud y su resolución o sólo copia de ésta. Cuando la notificación se haga por notario, el juez entregará a éste, original y copias de la solicitud o memorial y de la resolución correspondiente, debiendo el notario firmar en el libro la constancia de darse por recibido. Los notarios asentarán la notificación a continuación de la providencia o resolución correspondiente. Los abogados de los litigantes no podrán actuar como notarios notificadores en el juicio de que se trate. La cédula debe contener: nombres y apellidos de la persona a quien se notifica, lugar, fecha y hora en que se le hace la notificación, nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del escrito en su caso, la advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, firma del notificador y sello del tribunal.

Las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones en el mismo lugar en donde se encuentra asentado el tribunal que conoce del caso. No se dará curso a la primera solicitud si el interesado no señala lugar para recibir notificaciones. El demandado y las otras personas a la que la resolución se refiere, serán notificados la primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, se le seguirán haciendo por los estrados del tribunal.

Cuando haya de notificarse o citarse a una persona residente fuera del lugar del juicio, se hará la notificación o citación por medio de exhorto dirigido al juez de primera instancia, si la persona residiere en la cabecera departamental o de despacho dirigido al juez menor correspondiente, si residiere en un municipio. El juez comisionado para el efecto está obligado a comunicar al juez comitente, sin demora de tiempo y por la vía telegráfica, el haber practicado la notificación respectiva, indicando el lugar día y hora en que tuvo efecto. El incumplimiento de esta disposición se sancionará con multa de veinticinco quetzales que impondrá la Corte Suprema de Justicia al juez responsable.

Cuando el notificador sepa, por constarle personalmente o por informes que le den en la casa de la persona que debe ser notificada, que ésta se halla ausente de la república, se abstendrá de entregar o de fijar cédula y pondrá razón en autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información, para que el tribunal disponga lo que deba hacerse.

CAPÍTULO III

Cuando nos habla de las acumulaciones establece en el Artículo 330 que En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma

naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda por vía de reconvención.

De conformidad con Artículo 331 nos dice que en la acumulación de autos, se estará a lo dispuesto por el Código Procesal Civil y Mercantil.

CAPÍTULO IV

Estipula en el Artículo 332 los requisitos que toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;

- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditaran los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;

- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;

- g) Lugar y fecha; y

- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

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

El Artículo 333 regula que si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.

Si la demanda no contiene los requisitos que la demanda debe contener el Artículo 334 estipula aquí si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.

CAPÍTULO V

Que estipula el Juicio verbal y periodo conciliatorio el Artículo 335 dice que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

Además el Artículo 336. Establece que las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se

le declara confeso.

El Artículo 337 nos habla de el periodo entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.

El Artículo 338 nos habla de que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

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

Así mismo el Artículo 339. Establece que lo estatuido en el Artículo 332 al 334, es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvenición y a la contestación de ésta, en su caso.

El Artículo 340. Preceptúa que planteada la reconvenición, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así 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 Artículo 341 nos dice que si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

CAPÍTULO VI

Cuando nos habla de las excepciones en su Artículo 342 dice que previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa

juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Nos habla el Artículo 343 que en el caso de las excepciones el juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el Artículo 335 y Artículo 344 de este Código.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

CAPÍTULO VII

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

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Por aparte en el Artículo 345 se establece que en la resolución por la cual se dé trámite a la demanda o a la reconvención, 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 reconvención.

Cuando se deben de recibir las pruebas según el Artículo 346 nos dice que todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará 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.

Con respecto a los testigos el Artículo 347 nos dice que Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

En el Artículo 348 establece que todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios laboral, 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 Civil.

Con respecto al dictamen de expertos el Artículo 352 establece que La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará 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. Su dictamen lo

emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos 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.

Según la prueba documental el Artículo 353 dice que cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia. Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salario o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliera con el mandato del tribunal.

En el Artículo 354 establece que 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.

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, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

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

En cuanto a la prueba testimonial el Artículo 355 nos dice que cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona, se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside. En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos, se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificar la prueba, exigiéndoles a éstos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifique convenientemente no podrá prestar declaración. Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene este requisito.

En lo que respecta a los asesores, únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 321 del presente Código.

Con respecto a las pruebas el Artículo 356 regula que los tribunales de trabajo y previsión social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de estas en segunda instancia, y la sala respectiva resolverá lo procedente.

El Artículo 357 establece que los tribunales de trabajo y previsión social tienen facultad de practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligenciada prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

CAPÍTULO VIII

La sentencia se dicta si según el Artículo 358 cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

El Artículo 359 dice que recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.

Además dice el Artículo 360 que en caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

A excepción según el Artículo 361 que 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 Procesal 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.

El Artículo 362 señala que los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346.

De conformidad con el Artículo 363 de todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

Además según lo establece el Artículo 364 las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

4.2 Regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto número 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial

Según el Artículo 35 del derecho extranjero. Los tribunales guatemaltecos aplicarán de oficio, cuando proceda, las leyes de otros Estados. La parte que invoque la aplicación de derecho extranjero o que disienta de la que se invoque o aplique, justificará su texto, vigencia y sentido mediante certificación de dos abogados en ejercicio en el país de cuya legislación se trate, la que deberá presentarse debidamente legalizada. Sin perjuicio de ello, el tribunal nacional puede indagar tales hechos, de oficio o solicitud de arte, por la vía diplomática o por otros medios reconocidos por el derecho internacional.

Así también en el Artículo 27 establece que. La situación de los bienes (Lex rei sitae). Los bienes se rigen de acuerdo a la ley del lugar de su ubicación.

De acuerdo con el Artículo 116 con respecto a la declinatoria. Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella, y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie lo que tiene, deberá abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda, en cuyo caso, a solicitud del interesado se remitirán las actuaciones al tribunal o dependencia competente. Lo anterior no tiene aplicación en los casos en que es admisible la prórroga de la competencia.

El Artículo 120 dice que con respecto de la prohibición de prorrogas. No pueden prorrogar competencia del Ministerio Público, ni los que ejercitan derechos ajenos, salvo los mandatarios y representantes que estuvieren legalmente facultados para hacerlo.

Establece el Artículo 147 que en cuanto a la reducción. Las sentencias se redactarán expresando:

- a) Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes, en su caso, de las personas que los hubieren representado; el nombre de los abogados de cada parte.

- b) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos. Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvencción, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.

- c) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados, se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principio que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.

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

4.3 Regulación del juicio ordinario de trabajo en el Decreto Ley número 107 del Jefe de Gobierno, Código Procesal Civil y Mercantil

Según el Artículo 126 en lo referente a la carga de la prueba. 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 del adversario, ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de esa pretensión.

Sin perjuicio de la aplicación de las normas precedentes, los jueces apreciarán de acuerdo con lo establecido en el Artículo siguiente, las omisiones o las deficiencias en la producción de la prueba.

Así mismo en el Artículo 127 la apreciación de la prueba dice que 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. Las resoluciones que se dicten en este sentido son inapelables, pero la no admisión de un medio de prueba en oportunidad de su proposición, no obsta a que, si fuere protestada por el interesado, sea recibida por el tribunal que conozca en Segunda Instancia, si fuere procedente.

Los incidentes sobre la prueba no suspenden el término probatorio, sino con respecto de la diligencia que motiva la discusión.

Los tribunales salvo texto en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica. Desecharán en el momento de dictar sentencia, las pruebas que no se ajusten a los puntos de hecho dispuestos en la demanda y su contestación.

Asimismo en el Artículo 128 dice que los medios de prueba son: Son medios de prueba: 1. Declaración de las partes; 2. Declaración de testigos; 3. Dictamen de expertos; 4. Reconocimiento judicial; 5. Documentos; 6. Medios científicos de prueba; y 7. Presunciones.

Y el Artículo 129 establece que la práctica de la prueba, las prácticas se recibirán con citación de la parte contraria; y sin este requisito no se tomarán en consideración.

Para las diligencias de prueba se señalará día y hora en que deban practicarse y se citará a la parte contraria, por lo menos, con dos días de anticipación. La prueba se practicará de manera reservada cuando, por su naturaleza, el tribunal lo juzgare conveniente.

4.4 Regulación del juicio ordinario de trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala

El Artículo 102 en cuanto a los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo, establece en el inciso o) la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicio continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación laboral, cualquiera que ésta sea;

El inciso s) nos dice que si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durante su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

El Artículo 103 acerca de la tutelaridad de las leyes de trabajo establece que: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

El Artículo 106 nos habla de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos de los trabajadores, son susceptibles de ser superados en la contratación. Serán nulas ipso jure y no los obligarán aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos en la ley. En este Artículo se encuentra incluido el principio de titularidad en el sentido más favorable para los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. El patrono dentro de un juicio ordinario de trabajo por despido justificado, está obligado a probar la justa causa del mismo, pues en caso de no existir esta debe pagar indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales al trabajador.
2. La carga de la prueba es reconocida en el derecho laboral guatemalteco, como un principio tutelar del trabajador.
3. El Artículo 77 del Código de Trabajo no expresa con detalle cuales son los medios de prueba idóneos con los que el patrono debe acreditar la justa causa del despido.
4. En los juicios ordinarios de trabajo, la prueba idónea para acreditar la justa causa de la terminación de la relación laboral por parte del patrono, radica en primer lugar en la prueba testimonial, en segundo lugar la prueba documental, en tercer lugar la confesión judicial, en cuarto lugar el dictamen de expertos y finalmente el reconocimiento judicial.
5. El despido directo es aquel en el cual las causas que lo producen son imputables al trabajador, en virtud que éste ha encuadrado su conducta en alguna de las normas establecidas en los Artículos 64 y 77 del Código de Trabajo, lo cual trae como consecuencia la finalización de la relación de laboral sin responsabilidad del patrono.

RECOMENDACIONES

1. Se reforme el Código de Trabajo con respecto a que cuando el patrono conteste la demanda esta se declare sin lugar, cuando no aporte los medios de prueba idóneos para acreditar el despido.
2. Que la Inspección General de Trabajo instruya a los trabajadores que son objeto de despido injustificado, que no están obligados a aportar pruebas en el juicio ordinario de trabajo, ya que el principio de la inversión de la carga de la prueba establece que el patrono es el que las tiene que aportar los medios de prueba.
3. Se el Congreso de la República reforme el Artículo 77 del decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en el sentido que para cada causa de despido existan documentos específicos para usarlos como prueba en un juicio ordinario de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Argentina, Ed. Heliasta SRL, 1988.

CABANELLAS TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Buenos Aires, Ed. Heliasta, Tomo II, 4ª. ed. SRL, 2001.

CAFFERATA NORES, José I. **Valoración de la prueba, La prueba en el proceso penal, con especial referencia a la ley**, 2001 y 2003.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, Impreso por: Ed. Orión, ed. año 2004.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, México, Ed. Porrúa, 169. ed.1989.

FALCÓN, Enrique M. **Tratado de la prueba civil, comercial, laboral, penal**, Ed. Astrea V.I, de Alfredo y Ricardo de Palma, SRL. Ciudad de Buenos Aires 2003.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**” Ed. e Impreoffset Oscar de León Palacios, Ciudad de Guatemala 2007.

LEODEGARIO FERNÁNDEZ, Marcos. **Impresos y revistas S.A (IMPRESA) Herreros**, 42 Políg. Ind. Los Ángeles GETAFE (Madrid).

MORATAYA MOLINA, Ana Patricia. **Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños y perjuicios en el derecho laboral**, Tesis de Graduación Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales URL, 2001.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas sociales** Ed. Claridad, Buenos Aires, Argentina, 1987.

RIVERA BOY, Pablo Estuardo. **Análisis de los medios de prueba en relación al despido con justa causa dentro del juicio ordinario de trabajo**, Tesis de graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales URL, 2003.

LEGISLACIÓN

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

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

Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República reformado por el decreto 1441 del Congreso de la República, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107 del Jefe de Gobierno, 1963.