

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



***LA INEXISTENCIA DE UN RÉGIMEN DE PROTECCIÓN REAL HACIA LOS
TESTIGOS ANTE EL LLAMAMIENTO JUDICIAL DENTRO DEL
JUICIO ORDINARIO LABORAL***

MANUEL ERNESTO FAJARDO REYES

Guatemala, marzo de 2011

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

***LA INEXISTENCIA DE UN RÈGIMEN DE PROTECCIÒN REAL HACIA LOS
TESTIGOS ANTE EL LLAMAMIENTO JUDICIAL DENTRO DEL
JUICIO ORDINARIO LABORAL***



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

Por

MANUEL ERNESTO FAJARDO REYES

**Previo a conferirsele el Grado Acadèmico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÌDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de**

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2011

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ
EL EXAMEN TÈCNICO PROFESIONAL:**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Berta Aracely Ortiz Robles
Secretario:	Lic. Jorge Leonel Franco Moran
Vocal:	Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. José Luis Guerrero de la Cruz
Secretario:	Lic. Edy Augusto Aguilar Muñoz
Vocal:	Lic. Adolfo Rene Rojas Hernández

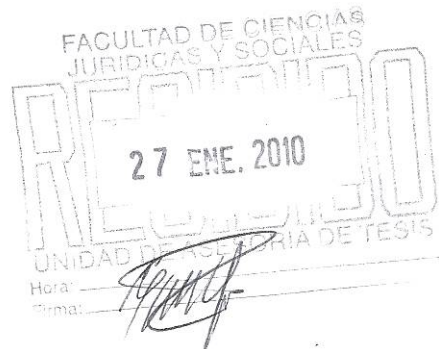
RAZON: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico).

Lic. José Hermelindo Llamas Arriaza
Abogado y Notario
3ª. Calle 0-40 zona 3, Palín, Escuintla, Tel: 78388237 - 55029656



Guatemala, 28 de agosto del año 2009.

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

Cumpliendo con la resolución dictada por esa Unidad de Tesis, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller Manuel Ernesto Fajardo Reyes, intitulado "LA INEXISTENCIA DE UN RÉGIMEN DE PROTECCIÓN REAL HACIA LOS TESTIGOS ANTE EL LLAMAMIENTO JUDICIAL DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL". Procedo a realizar el presente dictamen:

Luego de haber sido debidamente analizado, tanto su estructura como su contenido, considero: a). Que la investigación realizada por el Bachiller Fajardo Reyes, contiene desde mi particular punto de vista, un contenido científico aceptable, en cuanto al abordaje apropiado del problema, logrando complementar los métodos utilizados con las técnicas de investigación adecuadas; b). Incluye tanto la metodología, como las técnicas de observación, reglas para el razonamiento y la predicción; c). En cuanto a la redacción del presente trabajo, es prudente manifestar que se han observado las técnicas gramaticales, con lo que se ha logrado una presentación acorde al tecnicismo gramatical adecuado; d). El presente

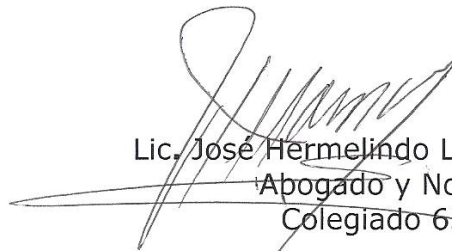


Lic. José Hermelindo Llamas Arriaza
Abogado y Notario
3ª. Calle 0-40 zona 3, Palín, Escuintla, Tel: 78388237 - 55029656

trabajo investigativo constituye un aporte científico para el desempeño de la normativa jurídica y en general para que el planteamiento realizado pueda ser considerado como beneficio para el sistema y como tal, puesto en práctica en el desarrollo de la aplicación dentro del Juicio Ordinario Laboral; e). Respecto a las conclusiones y recomendaciones a las que se han llegado en el presente trabajo, considero que las mismas guardan una concatenada relación en cuanto a los aportes científicos del mismo, aplicados a la normativa jurídica vigente en Guatemala. f). La bibliografía utilizada en el presente trabajo es a mi parecer la adecuada, debido a la naturaleza de la temática abordada, de la cual se han realizado las consultas y citas correspondientes.

La tesis llena todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en especial lo establecido en el Artículo número 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por las razones antes expuestas, el suscrito asesor aprueba y emite **DICTAMEN FAVORABLE**, en el trabajo del Bachiller Manuel Ernesto Fajardo Reyes, para que continúe su trámite respectivo.



Lic. José Hermelindo Llamas Arriaza
Abogado y Notario
Colegiado 6355

Lic. José Hermelindo Llamas Arriaza
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS RODRIGO CANO CASTELLANOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MANUEL ERNESTO FAJARDO REYES, Intitulado: "LA INEXISTENCIA DE UN RÉGIMEN DE PROTECCIÓN REAL HACIA LOS TESTIGOS ANTE EL LLAMAMIENTO JUDICIAL DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL".

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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 LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh.



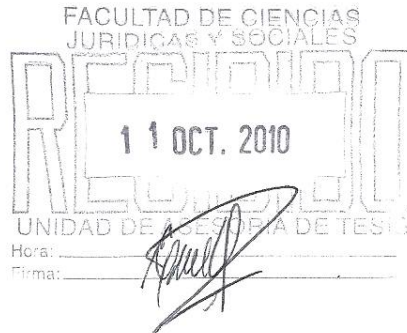
Lic. Carlos Rodrigo Cano Castellanos
Abogado y Notario

3ª. Avenida 4-73, local 3, zona 1, Escuintla. Tel: 41492282 - 56947466



Guatemala, diecinueve de julio del año 2010.

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castillo Lutin:

Cumpliendo con la disposición contenida en resolución emanada por esa Unidad de Tesis, con fecha quince de abril del año dos mil diez, realicé la revisión del trabajo de tesis del Bachiller **Manuel Ernesto Fajardo Reyes**, intitulado **“LA INEXISTENCIA DE UN RÉGIMEN DE PROTECCIÓN REAL HACIA LOS TESTIGOS ANTE EL LLAMAMIENTO JUDICIAL DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**, habiendo determinado lo siguiente:

- I. El contenido científico y técnico del mismo, es una valiosa aportación, como herramienta aplicada al estudio de la institución del Derecho Laboral, en la cual centra su temática, debido al enfoque teórico y práctico realizado de la normativa vigente positiva en el medio nacional;
- II. La metodología utilizada en el presente trabajo de tesis, fue basada en el uso del método científico, con técnicas de investigación de carácter documental y bibliográfico;
- III. La estructura del trabajo de tesis, fue elaborado con una redacción clara práctica y de fácil comprensión;



Lic. Carlos Rodrigo Cano Castellanos
Abogado y Notario

3ª. Avenida 4-73, local 3, zona 1, Escuintla. Tel: 41492282 - 56947466



- IV. Según mi punto de vista, constituye una contribución científica para operadores de justicia, abogados litigantes, pasantes y en general para todos los usuarios del sistema de justicia en Guatemala, haciendo énfasis en lo que a derecho de trabajo se refiere;
- V. Al momento de emitir conclusiones y recomendaciones acordes con el trabajo desarrollado, se considera que las mismas son las mas coherentes y acordes al fenómeno estudiado y sus implicaciones en el desarrollo del juicio ordinario laboral y la problemática que representa la inexistencia del mecanismo de protección tratado en el trabajo de tesis del Bachiller Fajardo Reyes, considerándose un correcto abordaje en cuento a las consecuencias jurídicas que conlleva la falta del mismo en nuestro ordenamiento jurídico nacional.
- VI. La bibliografía utilizada para su realización fue las mas apropiada, contando con aportes de reconocidos autores en materia sustantiva y adjetiva tanto en derecho laboral, así como en las distintas ramas del derecho que guardan relación con la temática tratada.

A mi parecer y en base a los antecedentes enumerados, considero que la tesis presentada por el Bachiller Manuel Ernesto Fajardo Reyes, se ajusta a lo prescrito por el Artículo número 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, siendo procedente emitir DICTAMEN FAVORABLE, para continuar con la tramitación del presente proyecto de conformidad con lo estipulado para el efecto.

Atentamente.

odrigo
Lic. Carlos Rodrigo Cano Castellanos
Abogado y Notario
Colegiado 4439

Lic. Carlos R. Cano Castellanos
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

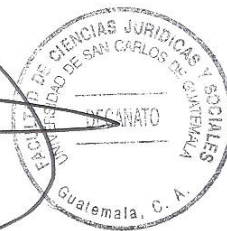


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de noviembre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MANUEL ERNESTO FAJARDO REYES, Titulado LA INEXISTENCIA DE UN RÉGIMEN DE PROTECCIÓN REAL HACIA LOS TESTIGOS ANTE EL LLAMAMIENTO JUDICIAL DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme sabiduría y haberme iluminado para poder alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** Por ser mi guía, un verdadero apoyo incondicional, haberme enseñado a luchar por todos mis sueños, a ser fuerte, creer en mí y por ser un ejemplo a seguir.
- A MIS HERMANOS:** José Ricardo, Carlos Alberto y José Luis, Manuel Alejandro y Nestor Leonèl, por su apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Dyana Nicole y José Alejandro, por ser parte de la inspiración y motivación en mi anhelo de superación.
- A MIS ABUELOS:** Ester Delgado, José Domingo Fajardo, Natalia Pineda Briones (Q.E.P.D.) y Rodolfo Reyes
- MI ESPOSA:** Por darme su amor, apoyo, fortaleza y animo en los momentos difíciles
- A LOS PROFESIONALES:** Lic. Bonerge Mejia, Lic. Rodolfo Celis, Lic. José Hermelindo Llamas Arriaza, Lic. Carlos Rodrigo Cano Castellanos, Lic. Ewdard Santos.
- A MIS FIELES AMIGOS Y EXCOMPAÑEROS:** Chalo, Joe, Nestor, Arelys, Chino, Vivi, Dina, Luis, Walter, Ludwin, Jenry, etc.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Glorioso centro de estudios en mi formación académica y forjadora en la consecución de uno de mis más grandes anhelos.
- A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN:** Institución que por medio de sus autoridades constituyó un valioso apoyo para la consecución de este logro académico.

ÍNDICE

	Pàg.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo	1
1.2 Fuentes tradicionales de derecho laboral	3
1.3 Antecedentes	5
1.4 Definiciones	6
1.5 Características y Funciones	7
1.6 Derechos sociales mínimos	9
1.7 Base Legal de los derechos sociales mínimos	10
1.8 Interpretación del Derecho del Trabajo	12
1.9 La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores	13
1.10 Sujetos del derecho laboral	13

CAPÍTULO II

2. La relación laboral	19
2.1 Suspensión de las relaciones de trabajo	19
2.2 Clases de suspensión de las relaciones de trabajo	20
2.3 Terminación de las relaciones de trabajo	25
2.4 Concepto y clasificación	25
2.5 Causas voluntarias de terminación de las relaciones de trabajo	26
2.6 Causas involuntarias de terminación de las relaciones de trabajo	27
2.7 El contrato de trabajo	27
2.8 Derechos y obligaciones de los trabajadores	30
2.9 Derechos y obligaciones de los patronos	30
2.10 Nulidad de los contratos de trabajo	31

	Pág.
2.11 Clasificación del contrato individual de trabajo	31

CAPÍTULO III

3 El proceso	33
3.1 Etimología	33
3.2 Concepto	33
3.3 El proceso judicial	34
3.4 El Procedimiento ordinario laboral	35
3.5 Las partes del proceso ordinario laboral	41
3.6 La Demanda	45
3.7 Notificación de demanda	47
3.8 Contestación de demanda	49
3.9 Excepciones	50
3.10 Conciliación	51
3.11 Sentencia	52
3.12 Ejecución de la sentencia	53

CAPÍTULO IV

4 La prueba	55
4.1 Etimología	56
4.2 Objeto de la prueba judicial	56
4.3 Hechos que constituyen objeto de prueba o necesitan probarse en el proceso	57
4.4 Los hechos no afirmados	59
4.5 Los hechos notorios	60
4.6 Los medios de prueba en el juicio ordinario laboral	60

CAPÍTULO V

	Pág.
5 Actividad Probatoria	67
5.1 Importancia de la prueba	67
5.2 Prueba legal	68
5.3 Prueba pertinente	68
5.4 Fin de la prueba	68
5.5 Procedimiento probatorio	69
5.6 Etapas de la prueba	70
5.7 Prueba legal o tasada	73
5.8 Libre convicción	73
5.9 La sana critica	74

CAPÍTULO VI

6 El llamamiento judicial	77
6.1 Concepto	77
6.2 Naturaleza jurídica	78
6.3 Aspectos relevantes	78
6.4 Características del llamamiento judicial	79
6.5 Testigo	80
6.6 Citación al testigo	83
6.7 Diligenciamiento de la prueba testimonial	84
6.8 Medio de fiscalización de la prueba de testigos	85
6.9 Obligación del patrono a autorizar permiso a testigo	87
6.10 Declaración en la sede jurisdiccional	87
6.11 Análisis del llamamiento judicial para declaración testimonial	89
Conclusiones	91
Recomendaciones	93
Bibliografía.....	95

INTRODUCCIÓN

Dentro de la fase práctica del derecho en Guatemala, es decir en la etapa en la cual se aplica el conjunto de normas jurídicas en materia laboral, tanto en materia sustantiva como adjetiva, es cuando se advierte la gran cantidad de norma jurídica vigentes, mas no positivas en el ordenamiento jurídico, como es el caso del principio en materia laboral que establece que el éste es tutelar del trabajador, ya que casi siempre se ven vulnerados los derechos inherentes otorgados por la legislación, claro ejemplo es el tema en el cual se centra el presente trabajo de investigación.

Como objetivo de estudio, se realizó un análisis de la normativa legal vigente en Guatemala, para determinar la necesidad e importancia de implementar un verdadero mecanismo de protección efectivo para el testigo, ante el llamamiento judicial, del cual el juez puede hacer uso y solicitar a cualquier habitante de la República, preste su declaración testimonial con el fin de esclarecer los hechos controvertidos en el procedimiento ordinario laboral.

Esta investigación parte de la hipótesis siguiente: Las medidas de protección y garantías o resguardos legales efectivos para el trabajador, contra represalias del patrono, contenidas en la ley actual, cuando aquel deba declarar contra éste, mediante el llamamiento judicial, son ineficaces por carecer de elementos prohibitivos y sancionatorios para los patronos.

En el juicio ordinario laboral está previsto el llamamiento judicial de los testigos como medio de prueba, pero hay desprotección a la parte económicamente menos poderosa dentro del litigio, originando que en la práctica este medio de prueba no se utilice, lo cual atenta en contra de la justicia como valor máximo a que debe aspirar el sistema judicial.

La investigación se encuentra contenida en seis capítulos: en el primero se analiza el Derecho de Trabajo; en el segundo la relación laboral; en el tercero, se estudia enunciados relacionados a la doctrina y legislación; en el cuarto, se establece se estudia la prueba en general y los distintos medios probatorios; en el quinto, se analiza el desarrollo de la actividad probatoria dentro del juicio ordinario laboral; el sexto capítulo, hace referencia al mecanismo del llamamiento judicial como generador del medio probatorio.

Dentro del desarrollo del presente trabajo de investigación y como herramientas necesarias para la realización del mismo, se seleccionó el método analítico, así como las técnicas bibliográficas que permitieron implementar las distintas etapas, así como la consulta de legislación comparada acerca del tema, a efecto poder contar con la información que permitiera realizar un análisis lo mas objetivo y confiable posible.

Sirva el presente trabajo como una herramienta de apoyo contra las represalias patronales, ejercidas en perjuicio de quienes sean requeridos ante un órgano jurisdiccional para prestar declaración testimonial, que en la actualidad esta regulado solamente por normas jurídicas y principios que dejan abierta la posibilidad de una interpretación retorcida y casi siempre en perjuicio de la clase económicamente menos poderosa.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años mas tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de estos días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.

1.1 Naturaleza del derecho de trabajo

Al respecto de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, existen varias posturas o consideraciones a estudiar, que estudiosos del tema han tomado en cuenta al para determinar en cual de ellas, atendiendo a las distintas peculiaridades que lo conforman, es en la que encaja el mismo.

a. Concepción privativa del derecho de trabajo: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las

normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

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

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

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

1.2 Fuentes tradicionales del derecho laboral

En el presente tema tratará de realizar una breve reseña de las fuentes del derecho laboral, utilizando para el efecto apoyo en la legislación nacional, así como en lo que al respecto han tratado diversos autores.

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

b. Fuentes formales: Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos. 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). Según el juslaboralista Luis Alberto López Sánchez ⁽¹⁾, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derechos son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral);

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

¹ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88

d. Fuentes Específicas del derecho laboral: En el medio nacional, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.3 Antecedentes

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el *siervo de la gleba*), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicalización y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

1.4 Definiciones

Cabe citar la definición de derecho laboral de L. López Sánchez, a efecto sirva como punto de partida en el desarrollo del presente tema, por lo que podría decirse que derecho laboral es : “El conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos”.⁽²⁾

Otra de las definiciones podría ser: “El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo”⁽³⁾.

Para el Jurista M. Ossorio,⁽⁴⁾ Derecho Laboral es: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

² Ibid. Pág. 93

³ Ibid. Pág. 95

⁴ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales.** Pág. 304

De igual forma se puede definir al *Derecho Laboral* también llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social* como: "Una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena". ⁽⁵⁾

Así mismo, enunciando una definición diferente para Derecho Laboral se dice que es: "Un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo". ⁽⁶⁾

Una definición más para mejor comprensión define al Derecho laboral o Derecho del trabajo como: "El conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria". ⁽⁷⁾

Y por último, se encuentra otra definición con similares elementos que definen al derecho laboral como "Conjunto sistemático de normas de derecho, voluntario y necesidades que rigen las relaciones que, con motivo de la prestación del trabajo personal subordinado, surge entre patrones y trabajadores de unos y otros entre sí y de unos y otros para con el estado, además de otros aspectos de la vida de los trabajadores". ⁽⁸⁾

⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_Laboral - 03/06/2009

⁶ <http://ladefensasocial.blogspot.com> - 03/06/2009

⁷ <http://www.slideshare.net/maiz/derecho-del-trabajo> - 04/06/2009

⁸ <http://www.galeon.com/abmagana/alaborala1.htm> - 04/06/2009.

1.5 Características y Funciones

Antes de hacer referencia a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, es apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: "Los Principios del Derecho de Trabajo", Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁽⁹⁾

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

⁹ Pla Rodríguez, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Págs. 1 a 9.

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los Principios del Derecho del Trabajo, puede decirse que la función de los mismos es la siguiente:

a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

- c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

1.6 Derechos sociales mínimos

Los derechos humanos o fundamentales pueden ser clasificados con arreglo a diferentes criterios. Según un criterio histórico, se distinguen los derechos humanos según el momento en que fueron reivindicados y reconocidos en las Constituciones y, así, haciendo referencia a las distintas generaciones de derechos. Los derechos de primera generación serían los denominados genéricamente derechos civiles y políticos, esto es, los derechos que fueron reivindicados en las revoluciones liberales burguesas de finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX en Europa occidental y Norteamérica e incorporados a las primeras Constituciones liberales.

Los derechos de segunda generación serían los denominados derechos económicos y sociales o derechos sociales, cuyo origen se sitúa en las reivindicaciones de los trabajadores y las presiones de los partidos socialistas y comunistas a partir de la segunda mitad del siglo XIX, fundamentalmente, en Europa. Su reconocimiento constitucional se produjo por primera vez en la Constitución mexicana de 1917 y en la alemana de Weimar de 1919. En estos textos constitucionales se reconocen de forma indiferenciada el

derecho al trabajo, a la educación y a la seguridad social junto con el derecho de huelga y la libertad sindical.

A partir de la Segunda Guerra Mundial se generaliza el reconocimiento de los derechos sociales en diversas Constituciones democráticas. También los Tratados internacionales reconocen, junto a los clásicos derechos de libertad, derechos sociales.

Cuando se trata el tema de de los derechos de tercera generación se refiere a un conjunto heterogéneo de nuevos derechos cuya reivindicación es reciente y está relacionada con los cambios sociales y tecnológicos de la sociedad de nuestros días: el derecho al medio ambiente, el derecho a la autodeterminación informativa y el derecho a la paz serían algunos ejemplos.

1.7 Base legal de los derechos sociales mínimos

La Constitución Política de la Republica de Guatemala, en su artículo 1º. establece que: "El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común" . Esto debe entenderse como la prevalencia del interés general sobre el interés particular. Así mismo en el artículo 2º. establece que: "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la Republica la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona", comprendiéndose al desarrollo en el ámbito laboral y/o profesional de la persona como un componente de ese desarrollo integral contenido en dicha norma.

Desprendiéndose de esto en el artículo 101 del mismo cuerpo legal, se establece que: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social", así como el artículo 103, el cual 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 efectos de la rama del derecho objeto de la presente investigación debe tomarse específicamente lo estipulado en el artículo 106 segundo párrafo: “Serán nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

Al igual que en parte considerativa del Código de Trabajo, el cual en el considerando cuarto inciso “b”, establece lo siguiente: El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

1.8 La interpretación del Derecho del Trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador.

Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los artículos del 9 al 10, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y, 17 del Código de Trabajo.

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

1.9 La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

Dentro de los principios antes tratados destaca el presente principio, en cuanto a la situación en la que se encuentra la parte trabajadora de una relación laboral, en relación a los derechos que legalmente le asisten.

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Este principio constituye otro elemento que diferencia esta rama del Derecho de otras; en éstas la irrenunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es **NULA ABSOLUTAMENTE**: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

1.10 Sujetos del Derecho Laboral

El tema relacionado con la presente tesis, tiene relación intrínseca con la relación laboral y para efectos de subsistencia de la misma, debe como en toda relación de derecho, existir para que ostenta un conjunto de derechos y en contraposición a la misma la parte que carga con un determinado cumulo de obligaciones.

a. **Trabajador**

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Según Mario de la Cueva: "Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones"⁽¹⁰⁾ . Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Conforme a la legislación laboral de Guatemala (Artículo 3 del Código de Trabajo):

"Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

b. **Patrono y Empresa**

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

Conforme a la legislación laboral de Guatemala (Artículo 2 del Código de Trabajo):

¹⁰ De La Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Págs. 201, 202 y 203.

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

b.1 Sustitución Patronal

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría entenderse la sustitución patronal, haciendo uso de lo estipulado en el artículo 23 del Código de Trabajo:

“La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil”.

c. Auxiliares del patrono

Como elemento de la relación laboral, la dirección a que está sujeta la parte que presta el servicio en forma personal a cambio de la retribución económica (trabajador), puede ser inmediata o delegada por parte del patrono, esta segunda forma se realiza cuando una tercera persona realiza la misma en nombre del patrono, pudiendo realizar determinados actos con o

sin ostentación de la representación respectiva, para obligar al patrono como si este participara en nombre propio.

c.1 Representante patronal

Aparece regulado en el artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por si mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.

c.2 Trabajador de confianza

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque debe reconocerse que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

c.3 Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el artículo 5o. del Código de Trabajo. Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

CAPÍTULO II

2. La relación laboral

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el **trabajo** y el **capital** en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina **trabajador**, en tanto que la que aporta el capital se denomina **empleador**, patronal, empresario o capitalista. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una **persona física** como una **persona jurídica** o colectiva. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un **contrato de trabajo** en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo, un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

2.1 Suspensión de las relaciones de trabajo

Como se sabe el contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualesquiera otra contratación debido al ámbito público del Derecho de Trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas

para que el fenómeno opere. El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

2.2 Clases de suspensión de las relaciones de trabajo

- a. SUSPENSION INDIVIDUAL PARCIAL: cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- b. SUSPENSION INDIVIDUAL TOTAL: es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- c. SUSPENSION COLECTIVA PARCIAL: se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

- d. SUSPENSION COLECTIVA TOTAL: se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

a. Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a. Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario.

b. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y,

c. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63 inciso e) del C. de T., cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.

a.1 Efectos de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

En relación a las literales a. y b. del apartado anterior, el trabajador relevado de ejecutar las labores y el patrono de pagar el salario o la parte que no paga el IGSS; también el Artículo 67 en su tercer párrafo hay otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción.

b. Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo

a. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

b. Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el artículo 67 del Código de Trabajo;

c. El auto de procesamiento, prisión preventiva y arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

b. Efectos de la suspensión individual total de los contratos de trabajo

La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el Artículo 68 del Código de Trabajo.

b.2 Otros efectos

Para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

c. Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo

- a. La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- b. En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto;
- c. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
- d. Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

c.1 Efectos de la suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo

- a. Para el primer caso si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron.

b. En el segundo caso queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

d. Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo

- a. La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono;
- b. El paro legalmente declarado;
- c. La falta de materia prima no imputable al patrono;
- d. La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y,
- e. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

d.1 Efectos de la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo

Para el segundo, tercero y cuarto casos el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el

trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

2.3 Terminación de las relaciones de trabajo

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

2.4 Concepto y Clasificación

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser:

- a. Terminación involuntarias; y
- b. Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

2.5 Causas Voluntarias de Terminación de las relaciones de trabajo

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art. 69 del Código de Trabajo) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo) mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo puede citarse: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no merece mayor comentario que en los casos que contempla el art. 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

2.6 Causas involuntarias de terminación de la relaciones de trabajo

Entre estas se encuentran: la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del Código de Trabajo.

2.7 El contrato de trabajo

Como medio material de establecimiento o probatorio de vínculo laboral que une a dos personas, esta el contrato de trabajo, el cual debe cumplir con determinadas regulaciones legales a efecto lograr que sea válido y no contravenga ninguna estipulación en materia de derecho laboral.

a. Naturaleza jurídica de la institución del contrato de trabajo

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa... Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, debe establecerse que *es una naturaleza jurídica* que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. ⁽¹¹⁾

No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

b. Concepto de contrato individual de trabajo

¹¹ De La Cueva, Mario. **Op. Cit. Tomo I. Pàgs.** 201,202, 203.

De acuerdo al convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo: “El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”

c. Elementos del contrato individual de trabajo

Estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales:

- a. Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
- b. Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- c. Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y,
- b. Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- c. Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y,
- d. Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Elementos personales:

- a. Patrono y/o su representante; y
- b. El Trabajador.
- d. **Efectos del contrato individual de trabajo**

Como todo instrumento jurídico que nace a la vida, con el surgen derechos y obligaciones recíprocos para las partes que intervienen en su creación, los cuales es necesario estudiar para una comprensión mas acertada de lo que es el contrato individual de trabajo.

2.8 Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

2.9 Derechos y obligaciones de los patronos

Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

2.10 Nulidad de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con el artículo veintidós del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala).

2.11 Clasificación del contrato individual de trabajo

Como posible medio material de comprobación de una relación laboral, el mismo se considera como genero y por lo tanto puede ser susceptible de diversas derivaciones o especies.

a. Contrato por tiempo indefinido

Cuando no se especifica fecha para su terminación (Art. 25, inciso a) del Código de Trabajo).

b. Contrato a plazo fijo

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo (Artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo)

c. Contrato para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del

trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Art. 25, inciso c) del Código de Trabajo).

CAPÍTULO III

3 El Proceso

Como parte del desarrollo del contenido dentro de la presente tesis, debe obligatoriamente tenerse noción en una forma de la manera mas comprensible posible, de lo que significa proceso a efecto poderlo relacionar con el proceso ordinario laboral.

3.1 Etimología

La palabra proceso aun cuando se deriva de PROCESSUS, raíz latina a su vez compuesta de PRO, que significa "para adelante" y CAEDERE, que significa "Caer", "caminar" es una palabra de origen canónica

3.2. Concepto

Para el Jurista M. Ossorio ⁽¹²⁾: "En un sentido amplio equivale ajuicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido más restringido, el expediente, autos o legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza".

¹² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 774

3.3 El proceso judicial

El proceso judicial es básicamente la exigencia constitucional para el desarrollo rogado de la jurisdicción. El proceso sirve a la satisfacción de los intereses jurídicos socialmente relevantes, siendo el medio constitucionalmente instituido para ello.

En función del momento al que haga referencia, el proceso tendrá diferente significado:

- En el momento constitucional, el debido proceso es el instrumento constitucionalmente previsto para la tutela de los legítimos intereses de las personas.
- En el momento dinámico o procesal, el proceso tiene ya un contenido concreto, y se trata de un proceso específico, que es la articulación concreta que posibilita el rogado desarrollo de la función jurisdiccional.
- El *procedimiento* consiste en el conjunto de normas jurídicas generales que regulan los trámites, actos y resoluciones a través de los cuales los jueces y tribunales ejercitan su potestad jurisdiccional juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.
- El concepto de proceso es más complejo que el de procedimiento; no siempre que hay procedimiento existe un proceso. La confusión entre

ambos es histórica; pero el Derecho procesal se ocupa del proceso y no del procedimiento, ya que si se emplea el término "procedimiento" se pueden producir algunos inconvenientes:

- Este término no es exclusivo del derecho procesal, ni tampoco del ámbito jurídico.
- Es un término que sólo alude a un aspecto formal o actividad externa, como es la mera sucesión de actos procesales.

Pero el término "proceso" engloba una realidad más amplia; además del procedimiento legalmente previsto, incluye también las relaciones entre los sujetos intervinientes, las relaciones entre éstos y el objeto del proceso, etc. El proceso, además, aspira a una finalidad, que es la terminación o justa composición del litigio, y para llegar a ella emplea el procedimiento como medio. Todo proceso implica la existencia de un procedimiento; pero puede que exista un procedimiento sin que haya proceso alguno.

3.4 El procedimiento ordinario laboral

Al hacer referencia al término laboral, éste indica lo concerniente a la labor, lo que es lo mismo al trabajo. Como tecnicismo moderno, éste término, califica en lo jurídico, en lo económico y en lo social, al conjunto de

relaciones surgidas del contrato de trabajo o relación de trabajo, como actividad profesional subordinada.

El juicio de trabajo, es aquel en que se ventilan cuestiones generalmente entre empleados y empleadores o patronos, sobre la aplicación de las leyes laborales, es decir, los llamados conflictos de derechos o conflictos del trabajo; conceptos que nos refieren a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores. Pueden ser individuales y colectivos, de derechos o de intereses.

Por regla general, cabe decir que los conflictos de derecho son individuales; porque en ellos se discute jurídicamente la aplicación de una norma jurídica preexistente de Derecho Laboral a un caso concreto; y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afecta a la aplicación de una ley, sino a la modificación o implantación de normas reguladoras de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios. También se puede afirmar que los conflictos de derechos se tramitan por la vía jurídica y los de intereses por la vía administrativa, que casi siempre deriva en la acción directa: Huelga.

El procedimiento laboral, es aquel en los cuales las partes optan por la especialización para resolver los conflictos de trabajo, en una jurisdicción distinta a la ordinaria, o lo que es lo mismo, aquella jurisdicción en que se tramitan y resuelven los juicios de trabajo.

El juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados.

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del proceso de conocimiento civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos; Ejemplo de los principios formativos podemos mencionar el principio dispositivo, el de intermediación procesal, de oralidad, etc.

El proceso ordinario laboral, es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo, es predominantemente oral, concentrado, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; mas celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. En el juicio ordinario de trabajo no se contempla término de prueba porque ésta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la

primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento. (Caducidad de la instancia)

a. Orígenes

El desarrollo del derecho de trabajo y de los tribunales correspondientes tiene una larga historia de luchas y conflictos (especialmente en Inglaterra) dejando de lado algunas jurisdicciones municipales u ordinarias, el antecedente inmediato (del procedimiento laboral) se remonta a la visita que hiciera Napoleón Bonaparte, en 1,805 a la ciudad de Lyon, cuyos comerciantes solicitaron la creación de consejo de hombres prudentes para resolver las diferencias entre ellos y sus empleados.

En Guatemala, hasta antes de 1,947, los asuntos laborales se ventilaban por el procedimiento civil. Es a partir de la emisión del Código de Trabajo, en 1,947, que se crea un procedimiento para conocer de las pretensiones derivadas de la relación laboral contenida en el decreto 330 el cual fue reformado por el decreto 1,441 vigente hasta la fecha.

b. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica de un Instituto Jurídico, es decir encuadrarlo como especie de un género, tiene por objeto de que en presencia de una laguna legal, pueda recurrirse a los principios generales del género del cual forma parte. Así, si el proceso es un contrato, en caso de laguna legal podemos recurrir a los principios generales que informan a los contratos. Si decimos que es una relación jurídica ésta genera derechos y

obligaciones “en el campo del derecho procesal, no se ha podido escapar a esa regla constante de la doctrina, que ha elaborado las más variadas teorías para intentar definir cual es la esencia del proceso. Derivado de lo anterior, en el transcurso de la historia se han generado dos corrientes, la primera en la que se incluyen las teorías que lo consideran como de derecho privado y por eso se le denomina doctrinas privatistas, y la segunda, donde se incluyen las doctrinas publicistas.

b.1 Doctrinas privatistas

a) Teoría del contrato: Esta teoría toma como base la institución de la *Litis Contestatio* romana del período del *Ordo* y *Iudiciorum Privatorum* (*Legis Actiones* y Período formulario) los pensadores franceses del siglo XVIII y del siglo XIX específicamente autores como *Aubry, Rau, Demolonbe, Monpoi, Pothier*, entre otros conceptuaron al proceso como un contrato y que se regía por los principios contractuales. Esta teoría supone la existencia de una convención entre el actor y el demandado en la que se fijan los puntos del litigio y en la que tiene su fuente los poderes del Juez.

b) Teoría del cuasicontrato: La teoría del contrato no pudo determinar la naturaleza jurídica del proceso y perdió sustento a no poder explicar la falta de consentimiento del demandado en caso de rebeldía; de esa cuenta los doctrinarios franceses para explicar los derechos y obligaciones que según ellos nacen de un proceso recurrieron a las otras fuentes del derecho (el contrato, el cuasicontrato, el delito, el cuasidelito y la ley) posteriormente recurrieron a la fuente del cuasicontrato olvidando la fuente principal: La Ley.

b.2 Doctrinas publicistas

a) Teoría de la relación jurídica: El ponente de esta teoría es *Oskar Von Bülow* que en 1,868 escribió su obra teoría de las excepciones procesales y de los presupuestos procesales, para quien la relación procesal se da entre las partes en forma directa y entre el Juez y las partes. Aquí ninguno de los sujetos procesales queda excluido este tratadista afirma que la relación jurídica procesal es autónoma formada entre el actor y el adversario y que en la naturaleza del proceso es pública.

b) Teoría de la situación: El creador de esta teoría es *James Goldschmidt* en 1,925 expone la teoría del proceso como una situación jurídica él afirma que el proceso es una situación jurídica dentro de la cual el derecho material se desenvuelve en situaciones procesales debido a que las partes no constituyen relaciones en sentido estático.

c) Teoría de la institución jurídica: Algunos autores determinan la naturaleza jurídica del proceso y establecen que el proceso no se debe considerar como una relación si no como una institución jurídica. Entendiéndose como institución todas las actividades relacionadas entre sí por el vínculo de una pretensión común y adjetiva a la figura adherida a las partes. La institución se compone de dos elementos fundamentales; la trama y la urdimbre de un tejido la idea objetiva de esta situación fuera por encima de la voluntad de los sujetos y el conjunto de las voluntades que se adhieren a dicha idea para lograr su realización.

3.5 Las partes en el proceso ordinario Laboral

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a quien o quienes se debe considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarlos accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quien contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos de la presente investigación puede decirse que las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado: PARTE ACTORA Y PARTE DEMANDADA.

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

¹³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo**. Pág, 64

a. Capacidad procesal en materia de trabajo

Como primera providencia debe anotarse que de la distinción entre partes del litigio y partes del proceso, surge la clasificación de las partes en sentido material y partes en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de la relación jurídica sustancial sobre que versa, y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso.

Es el derecho material el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En nuestro medio esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad; "Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley". (Art. 8º del Código Civil).

La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

De lo anterior se puede apreciar que la ley tiene previstos los casos de excepción, entre los cuales encontramos lo relativo a la capacidad en el campo laboral:

El Artículo 31 del Código de Trabajo, indica que: "tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven

del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”.

Las capacidades específicas a que alude el artículo relacionado, lo son sólo para los efectos del trabajo y más específicamente para la persona que actúa como trabajador. El referido artículo 31 se complementa con lo que prescribe el artículo 280 del mismo instrumento legal:

"La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social."

b.2 Representación de las partes y sus limitaciones en el código de trabajo guatemalteco

De manera general, toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o por medio de representante.

Toda persona jurídica, no obstante su capacidad procesal, sólo puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello están autorizadas por su régimen constitutivo.

Toda persona sin capacidad procesal sólo puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la ley dispone.

A este fenómeno de actuar una persona a nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte, se le llama REPRESENTACION.

A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación Voluntaria o Convencional; necesaria; legal; y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque estas sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad, o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez.

Establece el artículo 323 del Código de Trabajo:

- a. "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial";

- b. "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."

c. "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 Abogado";

d. "Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial";

Una limitación más específica es la concerniente a los sindicatos, puesto que el artículo 223 literal e) indica que la representación del Sindicato la tiene el Comité Ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros en DELEGAR LA REPRESENTACION, en uno o varios de sus miembros, PARA ASUNTOS DETERMINADOS, CON DURACION LIMITADA, SIENDO DICHA DELEGACION REVOCABLE EN CUALQUIER MOMENTO. Asimismo: "ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier otra forma.

3.6 La demanda

Se entiende que 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. En el juicio ordinario laboral la demanda, es la única forma con que se puede iniciar el proceso, ya que la

iniciativa oficial, solamente es permitida por nuestra ley, en los procedimientos de faltas laborales.

La demanda puede entablarse oral o por escrito, si ésta, es verbal, se hace por acta levantada por el juez del tribunal, con la garantía de incluir todos los requisitos necesarios. Si fuere por escrito, el demandante puede contar con asesoría, ya que de no cumplirse con los requisitos establecidos, el juez de oficio, debe ordenar al actor que se subsanen los defectos, y mientras no se cumpla con ese requisito, no se le dará trámite (Artículo 334 del Código de Trabajo).

La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia. La notificación de la demanda, después de verificada, es donde queda trabada la litis; ésta implica una citación y un emplazamiento, de ahí que tenga que hacerse en forma personal (Artículo 328 del Código de Trabajo). Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que podrá ser ampliado en razón de la distancia (Artículo 337 del Código de Trabajo).

3.7 Notificación de la Demanda

Acción y efecto de hacer saber, a un litigante o parte interesada en un juicio, cualquiera y que sea su índole, o a sus representantes defensores, una resolución judicial u otro acto del procedimiento.

En el ordenamiento jurídico Guatemalteco, se encuentran las notificaciones en los artículos 66 al 80 del Código Procesal Civil y Mercantil y cuando nos referimos a las actuaciones dentro del juicio ordinario de Trabajo, una vez recibida la demanda con los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo el Juez la califica y si llena dichos requisitos, resuelve y notifica; esta notificación es a ambas partes para darles a conocer que se ha iniciado un proceso, y en lo sucesivo todas las actuaciones deben ser notificadas. Tal y como lo establece el artículo 327 del Código de Trabajo "Toda resolución debe hacerse saber a las partes y a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ella no quedan obligados ni se le pueden 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 otra ley o en la resolución se disponga otra cosa".

La Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 en su artículo 142 "bis" (Decreto 59-2005) establece lo siguiente plazo para notificar " las providencias y decretos serán notificadas dentro de un plazo máximo de los dos días siguientes de haberse dictado por el tribunal competente; los autos definitivos se notificarán dentro de un plazo máximo de 5 días siguientes de haberse dictado por el Tribunal competente; las sentencias se notificarán dentro de un plazo máximo de 15 días de haberse proferido por el tribunal competente. La infracción de este artículo hará incurrir en responsabilidad administrativa a los que resulten responsables y se sujetarán a las sanciones que les podrá imponer la Corte Suprema de Justicia".

a. Notificación personal.

Es la que se practica en el domicilio de la persona interesada, por medio de un empleado del Tribunal tal y como lo establece el artículo 72 del Código Procesal Civil y Mercantil: "La cédula debe contener la identificación del proceso, la fecha y la hora en que se hace la notificación, el nombre y los apellidos de la persona a quien se entrega la copia de la resolución y del escrito, en su caso; la advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, la firma del notificador y el sello del Tribunal y del Notario en su caso".

b. Notificación por los estados del Tribunal.

Las notificaciones que no deban hacerse personalmente, se harán a los litigantes por los estrados del Tribunal y surtirán efectos dos días después de

fijadas las cédulas en los estrados o de agregadas las copias o los legajos respectivos. Estas se encuentran fundamentadas en el artículo 68 del Código Procesal Civil y Mercantil.

b. Notificación por edictos

Son las que se efectúan mediante publicaciones en un órgano de publicidad (Diario Oficial de Centro América y Diarios de mayor circulación en Guatemala) escrita, pueden ser resoluciones del Tribunal. Esta clase de notificación se utiliza cuando no es conocida la persona o se ignora su paradero.

3.8 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. Esta puede ser oral o por escrito; siempre compensatoria o reconvenzional; negativa y afirmativa o allanatoria; el artículo 339 del Código de Trabajo, regula que en cuanto a lo establecido para la demanda es aplicable a la contestación de la misma.

La demanda puede contestarse, antes de realizarse el primer comparendo, así el artículo 338 del Código de Trabajo, regula, 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, podrá

presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral. Así de acuerdo con el artículo anterior, de la misma manera se procede con la reconvención, que no es mas que la acción ejercitada por el demandado, dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica. La contestación de la reconvención o la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos, exigibles para la contestación de la demanda, ya que tales actos no difieren sino en el rol activo-pasivo que juegan las partes; con la modalidad que al contestarla se pueden ofrecer pruebas, o bien dentro de las 24 horas siguientes de concluida la audiencia (Artículo 344 del Código de Trabajo).

3.9 Excepciones

En la audiencia, que señala el artículo 335, se puede dar la contestación de la demanda o la reconvención, o la contestación de ésta, según el caso, como se dijo anteriormente; pero previo a esto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, y las excepciones perentorias, se opondrán con la contestación de la demanda o la reconvención; pero las excepciones nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia. La prueba de estas últimas excepciones se recibirá en la audiencia mas inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la

recepción de estas pruebas, todo esto de conformidad con el artículo 342 del Código de Trabajo.

Al tenor del artículo 343 del Código de Trabajo, el juez debe resolver en esta primera audiencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse, decida hacerlo dentro de las veinticuatro horas siguientes a esta audiencia, lo que se hará constar y en este caso, el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones; si estas fueren declaradas sin lugar el juicio seguirá su curso normal; las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvencción se resolverán en sentencia.

3.10 Conciliación

En la audiencia, después de resueltas las excepciones dilatorias y contestada la demanda o planteada la reconvencción, y contestada ésta, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes 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 (Artículo 340 del Código de Trabajo). Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará, en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo y si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá (Artículo 341 del Código de Trabajo).

3.11 La Sentencia

La oportunidad para dictar la sentencia, será cuando se encuentre agotada la producción de pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días (Artículo 359). Si fuere que el demandado, no compareciere a la primera audiencia sin justificación, y bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva (Artículo 358); en caso de haberse dictado auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

El sistema de valoración de la prueba, utilizable en este proceso, es el utilizado por el Código Procesal Civil y Mercantil, y también se apreciará en conciencia y en el anterior caso, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, pero al analizarla, el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio (Artículo 361); los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia, a menos que se proponga y deba resolverse en la misma audiencia (Artículo 362). La sentencia se dictará en forma clara y precisa, haciéndose en ella, 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 Ministerio Público, para su investigación correspondiente.

3.12 La Ejecución de la Sentencia

Tiene lugar cuando la sentencia causó estado o tiene la autoridad de cosa juzgada. Es la fase o procedimiento destinado a asegurar la eficacia práctica de la sentencia.

CAPÍTULO IV

4 La prueba

Parte importante dentro del diligenciamiento de cualquier proceso, es la prueba, como medio para comprobar la existencia o realización de un hecho o acreditar la legitimación invocación de un derecho respecto a alguna de las partes que en los mismos intervienen, para efectos de comprensión se incluye algunas definiciones.

Guillermo Cabanellas ⁽¹⁴⁾, manifiesta que: “Es aquel medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo”.

José María Asencio ⁽¹⁵⁾, la define como: “Aquella actividad de carácter procesal cuya finalidad consiste en lograr la convicción del Juez o tribunal acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operadas por las partes en el proceso”.

Eduardo Couture ⁽¹⁶⁾ indica que: “La prueba en un sentido jurídico procesal puede enfocarse y definirse como la verificación y como la convicción siendo para él un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio”.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 584

¹⁵ Asencio Malledo, José María. **Derecho Procesal Civil.** Pág. 142

¹⁶ Couture, Eduardo. **Fundamentos de Derecho Procesal Civil** Pág. 116

4.1 Etimología

La palabra prueba deriva del latín probus, literalmente, reconocer una cosa como buena. Según varios autores se deriva de la palabra probandum que significa recomendar, aprobar, experimentar, patentizar o hacer fe.

4.2 Objeto de la prueba judicial

Es decir que objeto de prueba son los hechos presentes, pasados o futuros y lo que puede asimilarse a esta (costumbre o esta ley extranjera) por su parte Jaime Guasp ⁽¹⁷⁾ afirma que el objeto de la prueba lo constituyen los mismos datos que integran el contenido de las alegaciones procesales. Y concluye manifestando que el objeto de la prueba son las afirmaciones que son todos los hechos que cuentan con una versión a verificarse mediante el procedimiento probatorio y lo sintetiza diciendo "El objeto de la prueba consiste en un proceso de constatación y confrontación que demuestra la existencia real de un hecho o acto jurídico. Cuando esa actividad se transfiere al proceso judicial, el objeto se limita a las alegaciones que las partes afirman o niegan como soportes de sus respectivas pretensiones".

El objeto de la prueba en nuestra legislación procesal el artículo 332 del Código de Trabajo al referirse al contenido de la demanda prescribe en su literal c.) Que ella debe tener una relación de los hechos en que se funda la petición.

¹⁷ Guasp, Jaime. **Derecho Procesal Civil**. Pág. 79

De esto podemos analizar que el espíritu de esta norma es que inicialmente se aceptan los hechos afirmados por las partes respectivas y son objeto de prueba las afirmaciones que las partes formularan en su oportunidad procesal, por lo que podemos deducir que el objeto de la prueba son los hechos invocados por las partes tanto en abstracto como en concreto. Lo que las partes deben acreditar es la veracidad de los hechos en que fundamentan su petición y que han sido invocados en la demanda y en la contestación de la demanda.

4.3 Hechos que constituyen objeto de prueba o necesitan probarse en el proceso

La Justicia como máximo valor al que aspira el derecho, debe predominar en toda resolución judicial y en la rama del derecho relacionada con el tema de la presente tesis, esa resolución justa debe estar basada en la valoración de los medios de prueba aportados al proceso, por tal razón es de hacer mención en cuanto a ciertos tipos de hechos que podrían o no ser objeto de análisis mediante el diligenciamiento de determinados medios de prueba.

a. Hechos afirmados o controvertidos

El artículo 332 del Código de Trabajo nos enumera los requisitos que deben de contener toda demanda...c) Relación de los hechos en que funda la petición...y e) enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos...por lo que analizamos nuestra legislación procesal pues ella se refiere a hechos y no a afirmaciones.

b. De la pertinencia de los hechos

La prueba o confirmación de los hechos por los medios permitidos por la Ley, se requiere que lo que se pretende probar éste en armonía con lo afirmado por las partes. En otras palabras, es la relación de acto entre los hechos que se pretende demostrar y el tema del proceso; por lo que podemos deducir que cada parte esta obligada a acreditar los hechos que ha postulado en su oportunidad procesal quedándole vedado en consecuencia, el ingresar nuevos hechos, que no han sido afirmados oportunamente. Y si lo pretende, al juzgador corresponde rechazarlos; al respecto del Código de Trabajo en su artículo 344 nos refiere que los jueces podrán rechazar de plano la prueba impertinente y en su artículo 356 establece "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". Y el artículo 357 del mismo cuerpo legal refiere que "Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen la facultad de practicar de oficio cualquier diligencia de prueba, siempre que esta sea pertinente". En nuestra legislación procesal laboral se analizan que no determina la obligatoriedad del Juez de rechazar la prueba impertinente en la fase de confirmación, sino que la deja a su análisis si la rechaza o no. Si la acepta para su diligenciamiento debe ser analizada en sentencia y si no es el caso desecharla. El enfoque que el Código de Trabajo le da en lo relativo a la pertinencia es el más adecuado pues la impertinencia es la falta de adecuación entre dichos y hechos. Vale la pena mencionar que en la práctica forense guatemalteca si el Juez estima que una prueba es impertinente la rechaza de plano.

c. Los hechos negativos

La doctrina parte de la premisa de que los hechos afirmados por las partes son materia de prueba y que los hechos negativos no; y que el que afirma esta obligado a probar.

Hugo Alsina ⁽¹⁸⁾ manifiesta que: "Sería un error deducir de la anterior proposición que la prueba de los hechos negativos no es necesaria pues no es lo mismo la negativa de un hecho que un hecho negativo.

4.4 Los hechos no afirmados

La doctrina señala que solo los hechos afirmados en la demanda y en su contestación, pueden ser objeto y tema de prueba. No pueden serlo aquellos que no han sido postulados en su oportunidad procesal (demanda y su contestación), lo anterior obedece al principio dispositivo que rige en la actividad privativa de las partes que consiste en la aportación de los hechos en que fundan sus pretensiones o defensas, estándole por ende vedada al Juez la potestad de verificar la existencia de hechos no afirmados por ninguna de las partes.

Al respecto nuestra legislación obedece a dicho principio, pues, en la demanda y en la contestación de la demanda se deben fijar los hechos con

¹⁸ Alsina, Hugo. **Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial**. Tomo IV, Pág. 731

claridad y precisión tal y como lo establece nuestro Código de Trabajo en sus artículos 332 y 339 por lo que al Juez guatemalteco le está vedado pronunciarse en relación a hechos que no han sido oportunamente fijados, el artículo 364 del mismo cuerpo legal establece “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa haciéndose en ella las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda”.

4.5 Los hechos notorios

El jurista Manuel Ossorio ⁽¹⁹⁾, define notorio como: “Calidad de *notorio*, de lo que es público y sabido de todos. El concepto ofrece importancia en Derecho Procesal. De ahí el principio *notoria non agunt probationem*: lo notorio no necesita prueba”.

Calamandrei ⁽²⁰⁾ define de la siguiente manera “Se consideran notorios aquellos hechos del conocimiento de los cuales forma parte la cultura normal propia de un determinado círculo social en el tiempo en que se produce la decisión”.

4.6 Los medios de prueba en el juicio ordinario laboral

Se llaman así a las actuaciones que dentro de un procedimiento judicial, cualquiera que sea su índole se encaminan a confirmar la verdad o a

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pag. 627

²⁰ Calamandrei, Piero. **Estudios sobre el proceso civil.** Pág. 185

demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el juicio. Los medios de prueba se han de practicar de acuerdo con lo que para cada uno de ellos establece el Derecho Procesal.

a. Confesión judicial

Cabanellas ⁽²¹⁾ en relación a la confesión judicial señala: “Es la declaración que sobre lo sabido o hecho por él mismo hace alguien voluntariamente o preguntado por otro en juicio y ante Juez competente”. Es uno de los medios de prueba admitidos en el procedimiento civil y laboral, cuya finalidad es obtener de la parte contraria y con relación de los hechos debatidos, el reconocimiento de los que perjudican la posición litigiosa del confesante y favorecen la del que solicita la prueba. Llámese también absolucón de posiciones, por que generalmente se practica sometiendo al absolvente al interrogatorio que, en un llamado pliego de posiciones, presenta su adversario. En el Código de Trabajo la prueba de confesión judicial se encuentra normada en el artículo 354, aunque se aplican a esta las reglas establecidas en el Código procesal civil y mercantil decreto ley 107, tanto como para el diligenciamiento como para la valoración del medio de prueba de declaración de parte, que se regula en los artículos del 130 al 141 del cuerpo legal antes mencionado, porque el Derecho Procesal Civil y Mercantil, se aplica supletoriamente al Derecho del Trabajo.

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 432

b. Declaración testimonial

Manuel Ossorio ⁽²²⁾ indica que prueba testimonial es la que se obtiene mediante la declaración de testigos que pueden ser presenciales, si conocen personalmente el hecho sobre el cual recae la prueba, o referenciales, cuando solo conocen por lo que otras personas les han manifestado.

Si bien las personas mayores de determinada edad tienen capacidad para testificar, hay algunas que quedan excluidas de la actuación de esa prueba, como los consanguíneos o afines en línea directa de las partes y el cónyuge.

Finalmente para sintetizar se puede definir que la declaración testimonial es el medio de prueba que consiste en la declaración que una persona que no es parte en el proceso y cuya declaración la hace ante el Juez, en lo que sabe en relación de un hecho que le consta directamente o por referencias de cualquier naturaleza.

Sin embargo, cabe señalar que la declaración testimonial es el medio de prueba más desacreditado de todos los que puedan proponerse dentro del juicio, no sólo en el ámbito del derecho procesal del trabajo si no en todas las ramas del derecho procesal en virtud de la falsedad y la fragilidad de la memoria, la parcialidad que puedan observar los testigos, por ser propuestos por las partes y tener aunque nieguen relación con estas; y la mala fe

²² Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 521

disfrazada en los errores de la declaración del testigo. Es sabido que en muchas declaraciones los testigos comparecen a rendir testimonio sobre hechos que nunca les han constado ni directamente, ni por referencias, es evidente determinar la ineficacia de la declaración testimonial cuando resulta ser de fácil variedad, especialmente si se toma en cuenta que la parte, dentro del diligenciamiento de esta prueba repregunta lo que quiere decir que podrá formular varios interrogatorios, esto da margen a colocar entre dicho a un testigo que ha comparecido a falsear la verdad.

c. Dictamen de expertos

Se entiende por Perito o Experto a la persona que por poseer conocimientos especializados es llamada al proceso para que, conociendo o apreciando datos objeto de controversia, convenza al juzgador de la existencia o inexistencia y alcance de un hecho controvertido.

Para G. Cabanellas ⁽²³⁾ el dictamen de expertos es la prueba que surge del dictamen de los peritos, que son las personas llamadas a informar ante un tribunal por razón de sus conocimientos especiales y siempre que sea necesario tal asesoramiento técnico o práctico del juzgador, sobre los hechos litigiosos.

Una de las características de este medio de prueba es, que se estiman los expertos o peritos como auxiliares del juzgador, por que lo proveen de

²³ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pag 454

conocimientos que este no posee y le son indispensables para valorar hechos o circunstancias relativas al proceso.

El artículo 352 del Código de Trabajo prescribe que "La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentado de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte...". Es importante enmarcar que pueden ser peritos únicamente las personas individuales debido a que el expertaje lo deben de rendir de manera personal ante el Órgano Jurisdiccional, por lo que queda descartado que una persona jurídica no pueda ser perito.

d. Prueba documental

En el Código de Trabajo no hace mayor mención de la prueba documental, por lo que supletoriamente nos auxiliamos del artículo 178 del Código Procesal Civil y Mercantil el cual regula "Podrán presentarse toda clase de documentos, así como fotografías, fotostáticas, fotocopias, radiografías, mapas, diagramas, calcos y otros similares...".

En el artículo 177 del mismo cuerpo legal refiere lo siguiente "Los documentos que se adjunten a los escritos o aquellos cuya agregación se solicite a título de prueba, podrán presentarse en su original, en copia fotográfica, fotostática o mediante cualquier otro medio similar...".

Chicas Hernández ⁽²⁴⁾, asegura que de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo se clasifican en:

d.1 Documentos auténticos

Son los que expiden los funcionarios y empleados en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos.

d.2 Documentos públicos

Son los autorizados por Notario con las formalidades requeridas por la ley.

d.3 Documentos privados

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.

Es imprescindible hacer mención sobre la importancia de la prueba documental (llamada por la doctrina prueba reina) dentro del juicio ordinario, es determinante, por cuanto la diversidad de documentos que existen. Citemos un ejemplo: Durante el juicio ordinario laboral podemos incorporar

²⁴ Hernández Chicas, Raúl. **Op. Cit.** Pág. 465

como prueba documental el contrato individual de trabajo libros de planillas y de salarios y otros (Reglamento Interior de Trabajo). Con esto queda probado que existe o existió una relación de trabajo entre patrono y trabajador.

e. Reconocimiento judicial

El Código de Trabajo no regula una forma específica de este medio de prueba; atendiendo al espíritu de la norma nos ubicamos en el artículo 357 el cual indica "Que los tribunales de trabajo y previsión social tiene facultad para practicar de oficio por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente... ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable...".

Por lo controversial del artículo antes en mención acudimos supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil en su artículo 173 el cual establece: "Pueden ser objeto de reconocimiento las personas, lugares y cosas que interesen al proceso...".

f. Presunciones legales y humanas

Las presunciones constituyen el medio de convicción del juzgador que las personas proponen o que el mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales y de influjo en la decisión del proceso.

CAPÍTULO V

5 Actividad Probatoria

Como en todo proceso, el objeto del proceso en materia laboral es decidir acerca de una controversia relativa a dicha materia y para el efecto es necesario e imperativo que un órgano jurisdiccional ejerza su función y para llevar a cabo dicha actividad, cuyo producto es una resolución apegada a derecho y con fundamento suficiente, debe hacer uso de los medios de convicción valorados en su momento procesal pertinente, por lo que en el presente capítulo se hace referencia a la prueba como fundamento de las resoluciones judiciales.

5.1 Importancia de la prueba

La prueba, en [Derecho](#), es la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la [ley](#).

La prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega debe probar. El que afirma algo debe acreditar lo que afirma mediante un hecho positivo, si se trata de un hecho negativo el que afirma deberá acreditarlo mediante un hecho positivo. Peirano sostiene que la prueba recae sobre ambas partes, se trate o no de un hecho positivo. Si no, puede recaer sobre quien este en mejores condiciones de probar. Aquí se produce una distribución de la carga de la prueba.

En síntesis, la obligación de probar dependerá de la situación adquirida por las partes en un proceso. Cada una de ellas deberá probar los hechos sobre los que funda su defensa.

5.2 Prueba legal

Es aquella en que la ley señala anticipadamente al juez el grado de eficacia que debe atribuirse por el juzgador a determinado medio probatorio, prevaleciendo el criterio de la ley sobre el del juez.

5.3 Prueba Pertinente

Obtenga el resultado que crea un litigante o no, la ajustada a los hechos litigiosos y que por ello debe en principio practicarse.

5.4 Fin de la prueba

Conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Las *pruebas* generalmente admitidas en las legislaciones son las de *indicios (v.)*, la *presunción (v.)* y especies, la *confesión en juicio (v.)*, la de informes (v. PRUEBA DE INFORMES); la instrumental. llamada también documental (v. INSTRUMENTOS, PRUEBA

INSTRUMENTAL); la testimonial (v. DECLARACIÓN. PRUEBA TESTIFICAL o TESTIMONIAL), la pericial (V. PERITO, PRUEBA PERICIAL) Algunas legislaciones determinan el valor de ciertas *pruebas*, al cual se tiene que atener el juzgador, pero lo más corriente y lo más aceptable es que la valoración de las *pruebas* sea efectuada por el juez con arreglo a su libre apreciación. A más del significado procesal anterior, el de mayor relieve jurídico, *prueba* es toda razón o argumento para demostrar la verdad o la falsedad en cualquier esfera y asunto. | Ensayo o experiencia. | Parte minúscula que se gusta de un producto, o que se examina, para verificar si agrada o si presenta las cualidades apetecidas por el eventual adquirente. En los procedimientos, son objeto de *prueba* los hechos controvertidos, y solamente los hechos. Por excepción, que se interpreta de maneras distintas, los tribunales exigen a veces que se pruebe la costumbre, no obstante ser fuente jurídica, y el Derecho extranjero aplicable a su caso; ambos, en cuanto a su vigencia.

5.5 Procedimiento probatorio

Este consiste, en saber cuales son las formas que son necesarias respetar para que la prueba conocida se considere válida.

El procedimiento probatorio es una manifestación del contradictorio, pues no se puede concebir un proceso sin debate tampoco es factible aceptar que una parte aporte prueba, sin la fiscalización del Juez y del adversario.

5.6 Etapas de la prueba

En el derecho procesal debe existir un orden que permite incorporar la prueba mediante una serie de pasos que debemos seguir y que conocemos como procedimiento probatorio. Está conformado por tres fases: el ofrecimiento, el petitorio o proposición y el diligenciamiento.

a. El ofrecimiento

Es un anuncio que hacen las partes, tanto en la demanda como en su contestación, las que aportarán al proceso. En nuestro ordenamiento jurídico, las partes en su demanda y contestación deben fijar con precisión y claridad las pruebas que van a rendirse. Deberán indicar los medios de prueba que utilizarán para acreditar lo afirmado; de esa cuenta, los medios de prueba no indicados en dichas oportunidades no podrán ser aportados válidamente al proceso.

El artículo 332 del Código de Trabajo prescribe que toda demanda debe tener los medios de prueba con que se acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza.

b. Petitorio de prueba o proposición

Es la segunda etapa del procedimiento probatorio o solicitud de admisión de la prueba, en virtud de que la prueba siempre se obtiene por mediación del Juez. Solo al Juez le compete admitir los medios de prueba. Es técnicamente imposible incorporar al proceso una prueba sin la efectiva autorización del juzgador. Sin embargo, en el proceso ordinario laboral no es necesario que las partes le soliciten al Juez el diligenciamiento de los medios de prueba, pues agotada la fase de conciliación el Juez de oficio, pasa a la fase de la recepción de la prueba.

c. Diligenciamiento de la prueba

Esta etapa consiste en que una vez ofrecida la prueba y admitida por el Juez, se procede a su incorporación material al expediente por el tribunal. El diligenciamiento de la prueba de confesión judicial, declaración de testigos y de reconocimiento judicial se practica; señalando día y la hora, se deja constancia por escrito el diligenciamiento de la prueba documental, cuando el Juez la admite como tal.

Dentro del procedimiento probatorio laboral esta fase consiste en el conjunto de actos procedimentales que es menester cumplir para incorporar a los distintos elementos de convicción propuestos por las partes. De esa cuenta, formulada la solicitud por la parte y accedido el petitorio por el Juez, el tribunal señalará día y hora para el diligenciamiento del medio de prueba, si se trata de la declaración de testigos, confesión judicial y reconocimiento

judicial. Si se trata de documentos, los incorpora sin más al proceso en el artículo 344 del Código de Trabajo indica que “Si no hubiera 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. Es decir que la prueba se recibe en la audiencia, en presencia de las partes así lo indica el artículo 346 “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez en la primera audiencia para el efecto las partes están obligadas a concurrir con su pruebas respectivas...”.

En nuestro medio siguiendo el principio de bilateralidad de la instancia o del contradictorio debe comunicársele a la otra parte la incorporación al proceso del medio de prueba solicitado. Como lo establece el artículo 129 del Código Procesal Civil y Mercantil “Las pruebas se recibirán con citación de la parte contraria y sin este requisito no se tomarán en consideración...”. Nuevamente ratificamos lo que prescribe el artículo 344 del Código de Trabajo “...Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda...en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano”.

d. Valoración de la prueba

Cuando la prueba ha cumplido con el procedimiento referido y el Juez se encuentra en la posición de dictar sentencia debe valorarla; es decir, determinar que eficacia tienen los medios de prueba; ofrecidos, propuestos y diligenciados de acuerdo con los distintos sistemas de valoración.

Fundamentalmente los sistemas de valoración de la prueba son tres: la prueba legal o tasada, la libre convicción y la sana crítica.

5.7 Prueba legal o tasada

Es la ley procesal la que prefija, de modo general; la eficacia conviccional de cada prueba, estableciendo bajo que condiciones el Juez debe darse por convencido de la existencia de un hecho o circunstancia (aunque íntimamente no lo esté) y a la inversa, señalando los casos en que no puede darse por convencido (aunque íntimamente lo esté). En el análisis elaborado supletoriamente nos auxiliamos del Código Procesal Civil y Mercantil el cual establece en su artículo 139 "La confesión prestada legalmente produce plena prueba..."., Le esta dando al Juez el valor que debe asignarle a este medio de prueba. Por otra parte el artículo 186 del mismo cuerpo legal antes en mención determina que "Los documentos autorizados por Notario o por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba..." esto quiere decir que la ley le da al juzgador el valor de la prueba, siendo en consecuencia prueba legal o tasada.

5.8 Libre convicción

La ley no establece regla alguna para la apreciación de las pruebas. El Juez es libre de convencerse según su íntimo parecer, de la existencia o inexistencia de los hechos de la causa valorando aquellas según su leal saber y entender. La característica esencial en este caso es de la inexistencia de la obligación de fundamentar las decisiones judiciales.

5.9 La sana critica

Este sistema de valoración, tiene sus antecedentes en la ley española, que la aplicó en materia de interpretación de la prueba testimonial. Este sistema de valoración viene a constituir una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción, viene a formar un sistema ecléctico, sin la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda.

Para la sana crítica el Juez analiza la prueba ante todo mediante las reglas del correcto entendimiento humano, con arreglo a la sana razón (lógica) y a un conocimiento experimental de las cosas (experiencia). Este sistema de valoración es el que prevalece en nuestra legislación tal y como lo establece el artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil "...Los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica...".

Dado al principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba en el Código de Trabajo queda establecido en su artículo 361 "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el Juez cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del código de enjuiciamiento Civil y Mercantil, la Prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el Juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio".

De lo anterior se deduce lo siguiente: la declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos; estos medios de convicción de conformidad con el artículo 361 del Código de Trabajo transcrito anteriormente, tiene que valorizarse o apreciarse de conformidad con el sistema de la apreciación en conciencia, o sea que en su apreciación el Juez está obligado a consignar los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

CAPÍTULO VI

6 El llamamiento judicial

Siendo el llamamiento judicial el centro o punto de partida de la presente tesis, en este capítulo se dará al mismo la importancia de ello, el enfoque adecuado y necesario para sustentar la validez de la investigación y justificar la necesidad imperante de poner en práctica las conclusiones y recomendaciones derivadas de la misma.

6.1 Concepto

Manuel Ossorio, con respecto al llamamiento dice Convocación o convocatoria. Citación. Requerimiento de auxilio, Nombramiento testamentario o asignación sucesoria legal y **JUDICIAL**: Dícese de lo perteneciente al **juicio** y a la administración de **justicia** o a la **judicatura** (**v.**). Por eso se llaman **judiciales** todos los procedimientos, sean de jurisdicción contenciosa o de jurisdicción voluntaria, en que intervienen los jueces y los tribunales de justicia, es pues lo que se hace en justicia o por autoridad de justicia.”⁽²⁵⁾

El Diccionario de la Real Academia Española dice “Derecho designación legítima de personas o estirpe para una sucesión, una liberalidad testamentaria o un cargo, como el de patrono o tutor”.⁽²⁶⁾

²⁵ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 568

²⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Pág. 431

6.2 Naturaleza Jurídica

Es una función coercitiva otorgada por el Estado y que tiene por objeto la administración de la justicia la cual es delegada al Juez.

6.3 Aspectos relevantes

El llamamiento judicial es un acto procesal, es la convocatoria de manera coercitiva que realiza el Juez para hacer comparecer a un testigo a un Juicio Ordinario Laboral que fue propuesto por una de las partes, el cual debe ser a petición de parte, esto quiere decir que dado a la incomparecencia del testigo que no acudió al Órgano Jurisdiccional, se solicita al Juez que decrete el llamamiento Judicial. Ahora veamos cual es el enfoque procesal que tiene este medio coercible, si partimos de los principios ideológicos plasmados en la norma laboral en el considerando cuarto inciso a) establece: "El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección Jurídica preferente." Entonces el llamamiento Judicial viene hacer un reflejo del principio de tutelaridad, puesto que trata de proteger tal principio y que en lo sucesivo en el Juicio Ordinario Laboral se desarrolle el debido proceso para ambas partes que propusieron como medio de prueba la declaración de testigos.

La pregunta es ¿en que momento procesal se solicita un llamamiento judicial?, pues bien, el Juicio Ordinario Laboral es un proceso eminentemente oral; y las partes están obligadas a comparecer a la primera audiencia con sus medios de prueba; sin embargo, por diversos factores alguno o algunos de los testigos no compareció a la audiencia; entonces la parte que propuso

este medio de prueba puede solicitar al Juez que decrete un llamamiento judicial para hacer comparecer al testigo y que en la audiencia posterior el testigo comparezca al órgano con la intención de prestar su declaración testimonial, sin embargo el Juez debe tener elementos básicos para decretar un llamamiento judicial tales como:

- a. La parte que lo solicita debió ofrecer en la demanda, tal medio de prueba.
- b. En la demanda se debió consignar sus nombres y apellidos.
- c. Colocar la dirección o lugar para ser citado el testigo, puesto que sin estos elementos básicos el testigo no podrá ser localizado.

Otro aspecto que llama la atención en la investigación de campo realizada es que el llamamiento hay intervención de la Fuerza Pública y en otras judicaturas si se hace uso de esta Institución para que localicen al testigo y entregarle el llamamiento judicial personalmente.

6.4 Características del llamamiento judicial

Por último se hace un breve análisis de los alcances del incumplimiento de Llamamiento Judicial; como ya se expuso con anterioridad dicho medio coercitivo debe ser solicitado por la parte interesada, pero que pasa si el testigo es convocado y no comparece. En la práctica procesal laboral en algunas judicaturas si el testigo aún convocado a través de un llamamiento judicial no comparece, (no lo encontraron, no asistió por enfermedad o por muerte) la parte que lo solicitó decide: a.) Si desiste de la declaración de su testigo, o b.) Si se le abre un proceso por faltas. Sin embargo en la práctica

manifestaron algunos funcionarios que pocas veces se hace uso del llamamiento judicial y a pesar de ello el testigo no comparece la parte que lo propuso desiste de ese medio de prueba; otro aspecto que cabe mencionar es que algunos jueces manifiestan que en el Proceso Ordinario Laboral es muy poco u ocasional que las partes propongan como medio de prueba, la declaración de testigos, pues en Guatemala la prueba más ofrecida es la prueba documental; la situación que me parece importante comentar pues en la mayoría de países latinoamericanos la prueba que más se utiliza es la Testimonial.

6.5 Testigo

Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

a. Capacidad

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

b. Clases de testigos

a). TESTIGO JUDICIAL: es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente;

b). TESTIGO EMPRESARIAL: es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso;

c). TESTIGO EXTRA - EMPRESARIAL: es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

c. **Testimonios y sus modalidades**

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

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

declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental (las declaraciones por informe se da cuando se plantea la prueba de confesión judicial de una institución autónoma o semi autónoma del Estado, Artículo 154 del Código Procesal Civil y Mercantil).

En el medio jurídico nacional se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero es los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba, por medio de las repreguntas y porque los testigos deben declarar ante Juez competente.

d. Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial

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

El artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) "enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza,

expresando **los nombres y apellidos de los testigos** y su residencia si se supiere..." o sea que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: "OFREZCO LA DECLARACION DE TESTIGOS", en razón de que el Código de Trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación a la prueba de testigos, se debe indicar los

nombres y apellidos, de los que se ofrece (habemos quienes no compartimos ese criterio porque se basa en una lectura truncada de la norma.).

e. Numero de testigos que se pueden ofrecer

El artículo 347 del Código de Trabajo preceptúa: "Las partes pueden ofrecer **hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer...**".

6.6 Citación al testigo

El Código de Trabajo en el artículo 348 establece: "todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco

quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional Civil."

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deben de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el art. 350 prescribe que "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto."

6.7 Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé (Artículo 439) que cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera del lugar donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al Decreto Ley 107 con algunas reservas; por ejemplo, no

es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspende la diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.

6.8 Medio de fiscalización de la prueba de testigos

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

a. Tacha de testigos

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

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

b. Intervención de la fuerza pública

Según el Artículo 348 del Código de Trabajo en el último párrafo establece: “.....las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional Civil.” El espíritu de la norma es que como el llamamiento es un medio coercitivo y facultad del juzgador para que el testigo comparezca a declarar en el juicio de Trabajo para ello se utilice a la fuerza pública para cumplir con dicho llamamiento con carácter coercible.

c. Deber de comparecer ante el órgano jurisdiccional

Esto se refiere a la obligación que la ley impone a las personas que comparezcan a declarar cuando sea de su conocimiento un hecho que interese al proceso. Este deber jurídico de testificar lo norma el Artículo 348 del Código de Trabajo, cuando con absoluta claridad señala que: “Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de Trabajo”. El Código de Trabajo es del siglo pasado y posiblemente anteriormente se hacía tal y como lo establece la norma pero a raíz de los Acuerdos de Paz la justicia se ha modernizado y es más a través del transcurso del tiempo y la interpretación que se haga; muchas instituciones en el código se hacen con procedimientos más ágiles e incluso los mismos Abogados litigantes se han curado en salud con respecto de instruir a sus patrocinados y sus testigos en relación a la comparecencia al Órgano Jurisdiccional; pues en determinado momento a ambas partes les conviene por los principios de concentración y economía procesal que todos los actos se realicen en la primera audiencia tal y como lo establece la ley.”

Aspectos que parecen importantes para que el debido proceso cumpla con sus objetivos y que la administración de justicia sea pronta equitativa y justa.

6.9 Obligación del patrono a autorizar permiso a testigo

El Artículo 350 establece "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de Trabajo..." Si bien es cierto la norma es clara y muy sabia al obligar a la parte patronal a conceder permiso al trabajador a su servicio, a que comparezca a la Judicatura a prestar su testimonio, sin embargo, es sabido que muchos de los testigos propuestos en la demanda por la parte actora (por lo general trabajador) no asisten por miedo a perder su trabajo, por represalias salariales e incluso por la perdida de su trabajo, pues para nadie es un secreto que en Guatemala las fuentes de trabajo son escasas

6.10 Declaración en la sede jurisdiccional

Para el diligenciamiento del medio de prueba objeto de la presente investigación, como parte del derecho adjetivo en materia de medios de prueba, aplicando supletoriamente el Decreto Ley 107, deben de cumplirse con determinados lineamientos para la practica de dicha diligencia como por ejemplo: Las partes deben comparecer acompañadas de su Abogado litigante y sus testigos las cuales deben de registrarse en libro especial habilitado por

el Juzgado para inscribir a los testigos e identificarlos con su cédula de vecindad.

Posteriormente, se inicia la audiencia y agotado el protocolo (saludo, presentación e información de que se trata la audiencia por la Señora Juez) se procede a dar la palabra a la parte actora y que manifieste el motivo de su demanda, posteriormente se le concede la palabra a la parte demandada quien asume cualquiera de las actitudes que en derecho le corresponden (allanarse, contestar la demanda, presentar excepciones dilatorias o reconvenir) luego la Juez, después de escuchar a ambas partes les propone la Conciliación, si ellos llegan a un arreglo ecuaníme se dicta resolución, si concilian en un arreglo parcial, el Juicio continúa en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

Si no se llega a ningún acuerdo se procede a recibir las pruebas las cuales se incorporan en su orden tal y como las ofrecieron en la demanda y si propusieron testigos se procede a escucharlos en su orden; primero los propuestos por la parte actora y luego los de la parte demanda, si por el número extenso de testigos o por la hora ya no se pueden escuchar a todos se señala una segunda audiencia la cual debe practicarse en un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia. Tal y como lo establece el Artículo 346 del código de Trabajo. Todas las actuaciones constan en acta.

6.11 Análisis del llamamiento judicial para declaración testimonial

En las investigaciones tanto bibliográficas como de campo se puede sintetizar que el Artículo 348 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica establece que "Todos los habitantes de la Republica tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de Trabajo..." al tenor de la norma vigente a la fecha la comparecencia de asistir al juzgado de Trabajo debe ser imperativa y no facultativa pues la ley es clara en mencionar que es obligación.

Sin embargo por la idiosincrasia de determinadas personas, el imperio patronal y las desventajas económicas de la fuerza laboral hace que muchas personas no asistan por el temor, sin embargo cuando el Juzgador perciba esta situación en la audiencia debe por el deber que le impone la norma mandar un llamamiento judicial como lo establece la ley sin embargo no se realiza de esa manera, porque se espera a que las partes asistan con sus testigos, una vez iniciado el proceso laboral tal y como lo establece el Artículo 321 del Código de Trabajo "El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio..." por lo que el Juez de oficio hace el llamamiento judicial al testigo que no compareció debe hacerlo comparecer a través de un llamamiento judicial, tal y como lo establece nuestro ordenamiento jurídico.

No se realiza dejando sin utilizar este medio coercitivo facultativo del Juez, y que muchos Abogados litigantes lo desconocen, acomodándose a que como el o la Juez no lo decretó, tampoco él lo considera necesario para hacer

comparecer al testigo a juicio y por demás es sabido, a que el trabajador que va a proponer como testigo es o fue su compañero de trabajo, pues es él quien lo conoce y sabe de la situación laboral en la Empresa, porque va a surgir un conflicto laboral cuando alguna de las condiciones por las que alguien acepto una relación laboral se violen, cosa que los demás compañeros de trabajo también conocen y que por diversos factores personales y económicos no demandan al patrono.

Por lo que en la presente investigación, coadyuvada de los medios de encuesta y recopilación de información brindada por los expedientes tramitados ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Escuintla, consistentes en una muestra obtenida de procesos tramitados durante el mes de enero del año 2007 al mes de diciembre del año 2008, se confirma la hipótesis planteada la cual fue:

Las medidas de protección al testigo contra represalias del patrono, contenidas en la ley actual, cuando aquel deba declarar contra éste, son ineficaces por carecer de elementos prohibitivos y sancionatorios para los patronos.

Quedó comprobado el hecho de la injusticia social y la desventaja en la relación de poder en cuanto al no positivarse el principio de tutelaridad del derecho de trabajo, por ser completamente distinta la apreciación subjetiva de una norma jurídica a su aplicación adjetiva dentro del campo de la práctica en los tribunales de justicia.

CONCLUSIONES

1. En la legislación guatemalteca, no se aplica la tutelaridad del derecho laboral, ya que es mas que evidente que la posición privilegiada que éste tiene dentro del juicio ordinario laboral, no es mas que una falacia, ya que la parte económicamente mas poderosa dentro del litigio es quien cuenta con mas medios para la consecución de su pretensión procesal.
2. No existe un respeto por la parte patronal en cuanto a los derechos sociales mínimos e inherentes que la legislación guatemalteca otorga a su contraparte en la relación laboral, ya que la primera dentro de un litigio de carácter laboral se vale de estrategias o argucias legales que le permiten violentar estos derechos sin ser sancionado legalmente por estas acciones.
3. Por parte de los operadores de justicia no existe una apreciación del verdadero sentido de un proceso ordinario laboral, y la importancia que para la clase trabajadora tienen los reclamos que éstas realizan ante los tribunales como medio de reivindicar derechos violados en materia laboral u obtener indemnizaciones por estos vejámenes.
4. La prueba como parte del sustento legal en la que se apoya la decisión en una controversia sometida al conocimiento de un órgano jurisdiccional, es ineficiente ya que se deja en indefensión muchas veces a los órganos de prueba que podrían aportar valiosos elementos de convicción para la resolución de un conflicto en materia ordinaria laboral.

5. No existe un verdadero mecanismo de protección hacia el trabajador, que realmente garantice el aporte importante de su declaración judicial, ante un órgano jurisdiccional que ha requerido su presencia para aportar un valioso elemento de prueba, como lo es su declaración testimonial, vedando el acceso a justicia, al que tiene derecho la parte trabajadora que demanda la resolución de una controversia en materia ordinaria laboral.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario hacer conciencia a los juzgadores en cuanto a la integración de la normativa legal en relación al derecho laboral con los principios que lo revisten a efecto poder lograr de forma eficaz, la interpretación y aplicación de dicha normativa, sin dejar de atender el espíritu mismo que inspiró su creación.
2. El Organismo Judicial, como ente delegado por la Constitución Política de la República de Guatemala, para impartir justicia debe velar por que sus componentes hagan valer el estado de derecho y el respeto a la normativa jurídica en general, incluyendo el derecho laboral y el conjunto de principios, que lo conforman.
3. Para lograr la correcta interpretación y aplicación de la normativa laboral, el Organismo Judicial por medio de programas de capacitación, tanto propios como apoyados por entidades internacionales, debe capacitar a operadores de justicia en general, para que estos realmente velen por el estricto respeto y cumplimiento de la normativa legal guatemalteca.
4. No puede existir un estado de derecho e igualdad social, en un Estado en donde uno de sus componentes no realiza la función delegada por su ordenamiento jurídico interno, como lo es en este caso, el Organismo Judicial, ya que debe de velar por una verdadera y equánime aplicación de justicia, como máximo valor al que aspira el Derecho.

5. Para lograr un régimen de protección hacia los testigos dentro del llamamiento judicial, dentro del juicio ordinario laboral, es necesario reformar a la normativa legal vigente en Guatemala, creando acertados mecanismos que prohíban a los patronos emprender represalias en contra de quien deba comparecer a juicio y pueda coadyuvar a una sentencia condenatoria en su contra.

BIBLIOGRAFÍA

DE LA CUEVA, Mario, **Derecho Mexicano de Trabajo**, Editorial Porrúa, S. A. 12ava. Edición, México 1970.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al Derecho Procesal Individual de Trabajo**, Imprenta Castillo, Guatemala 1984.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando, **Derecho de Trabajo I y II**, Impresos DYM S.A., Guatemala 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**, Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**, Editorial Estudiantil FENIX, Guatemala 2002.

FRANCO LÓPEZ, Landelino, **Instituciones del Derecho Individual de Trabajo**, Editorial Estudiantil FENIX, Guatemala 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**, Editorial Heliasta, S.R.L. 1981

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, edición 1996.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. 1ª. Edición Electrónica

Legislación:

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

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

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 339 de la Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala, 1945.

Código Civil. Decreto Ley Número 106 del jefe de Gobierno, Enrique Peralta Azurdia, 1965.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley Numero 107 del Jefe de Gobierno, Enrique Peralta Azurdia 1965.