

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD AL TRABAJADOR QUE CONCURRE A
DECLARAR COMO TESTIGO DE PARTE EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.
TESIS DE GRADO

VILMA JEANETH COLOP CHAN
CARNET 15552-08

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2014
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD AL TRABAJADOR QUE CONCURRE A
DECLARAR COMO TESTIGO DE PARTE EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

VILMA JEANETH COLOP CHAN

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2014
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANO: MGTR. PABLO GERARDO HURTADO GARCÍA
SECRETARIO: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. CARLOS BORROMEO SACALXOT VALDES

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ALBERTO GOMEZ VELASQUEZ

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO



DIRECTOR DE CAMPUS:	ARQ. MANRIQUE SÁENZ CALDERÓN
SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS, S.J.
SUBDIRECTOR ACADÉMICO:	ING. JORGE DERIK LIMA PAR
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

Quetzaltenango, 04 de noviembre de 2,013.

Dra. Claudia Caballeros
Coordinadora
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus de Quetzaltenango.

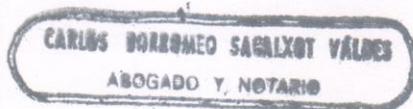
Respetable Dra.:

Reciba un cordial saludo, deseando éxitos en sus labores cotidianas. El motivo de la presente tiene por objeto informarle que según oficio No. 267 de fecha 18 de julio de 2,013 extendida por la Coordinación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, fui nombrado asesor de la estudiante VILMA JEANETH COLOP CHAN con carné 1555208, en su trabajo de tesis titulado: **“Aplicación del Principio de Tutelaridad al Trabajador que concurre a Declarar como Testigo de Parte en el Proceso Laboral Ordinario”**.

Conforme al trabajo de investigación realizado por la estudiante, considero que el mismo pueda continuar con los trámites académicos que haya a lugar, emitiendo dictamen FAVORABLE sobre la presente investigación, en virtud que la misma fue desarrollada cumpliendo los lineamientos del instructivo respectivo, y como consecuencia es procedente el nombramiento de revisión de fondo. Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente:


Lic. Carlos Borromeo Sacalxot Valdez
Abogado y Notario





Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 07436-2014

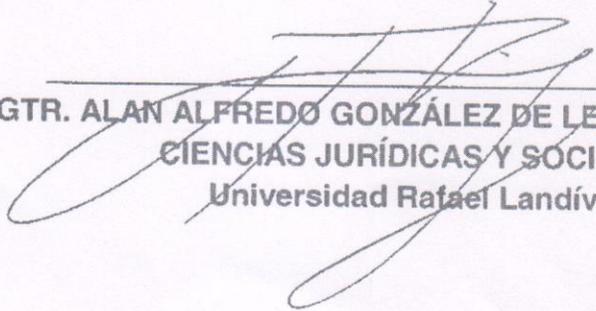
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante VILMA JEANETH COLOP CHAN, Carnet 15552-08 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07596-2014 de fecha 21 de febrero de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD AL TRABAJADOR QUE CONCURRE A DECLARAR COMO TESTIGO DE PARTE EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 25 días del mes de noviembre del año 2014.


MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



Dedicatoria

A:

Dios quien es el centro de mi vida, a quien debo todo lo que hoy tengo y soy, con este triunfo te doy la gloria y honra mi padre celestial, porque me has dado sabiduría para comprender que toda buena dadiva y todo don perfecto proviene de lo alto, te amo.

Mario Colop Chávez y Elizabeth Chan de Colop, papitos con amor y respeto, porque son las personas a quienes más amo y admiro, con esto honrarlos y demostrarles lo agradecida que estoy con ambos, quiero que sea este el inicio de la recompensa de lucha que han dado por sus hijos, son los pilares que Dios me dio y le pido a El tener la inteligencia para aplicar cada una de las enseñanzas y consejos que he recibido de ustedes, son mi ejemplo.

Agradecimientos

A:

Dios quien ha proveído todo para alcanzar esta meta, demostrándome su amor a través de las fuerzas y perseverancia que me dio para lograrlo.

Mis Padres por su esfuerzo, dedicación, enseñanzas y amor durante toda mi vida y especialmente por el apoyo incondicional en mi preparación como profesional.

Mis Hermanos María Elena y Mario, por acompañarme en cada una de las etapas de mi vida con amor, por su comprensión y oraciones, los amo.

Licenciados Herber Cajas Racancoj y Lilian Gómez Sacor, por compartir sus conocimientos, experiencia profesional, consejos, confianza y cariño que me siguen demostrando, los pareció profundamente.

Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, a Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales por formarme como profesional.

Mi Asesor y Revisor de Tesis licenciados Carlos Sacalxot Valdez y Alberto Gómez Velásquez, por el tiempo brindado en la preparación de la tesis.

María José Barrios y Débora Tax por esa amistad sincera y todos los momentos compartidos.

María Fernanda Sapón por su amistad y ser mi compañera de apoyo durante la etapa de la preparación de los exámenes profesionales.

Mi familia en general por sus oraciones.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I	
PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO LABORAL	4
1.1 Principios Generales de Derecho.....	4
1.1.1 Concepto.	4
1.1.2 Principios.	4
1.1.3 Función.	5
1.2 Principios del Derecho Procesal.	6
1.3 Principios Procesales del Derecho Laboral.....	7
1.3.1 Definición Principios del Derecho Laboral.	7
1.3.2 Definición Principio Procesal del Derecho Laboral.	7
1.3.3 Importancia de su Estudio.	8
1.3.4 Principio de Oralidad.....	11
1.3.5 Principio de Celeridad.....	13
1.3.6 Principio de Economía Procesal.	14
1.3.7 Principio de Concentración.	14
1.3.8 Principio de Inmediatez.....	15
1.3.9 Principio de Sencillez.	16
1.3.10 Principio de Igualdad.	16
1.3.11 Principio de Iniciativa Procesal.	17
1.3.12 Principio de Impulso Procesal.....	17
1.3.13 Principio Flexibilidad en la Apreciación de Prueba.	18

1.3.14 Principio Aportación de Prueba a Cargo de las Partes	18
1.3.15 Principio de Tutelaridad.	18
1.3.15.1 Finalidad.	19

CAPÍTULO II

PROCESO LABORAL ORDINARIO.	20
2.1 Proceso.	20
2.2 Derecho Procesal.	20
2.3 Derecho Procesal Laboral.	21
2.3.1 Definición.	21
2.3.2 Contenido.	21
2.3.3 Autonomía.	24
2.3.4 Clasificación.	24
2.4 Proceso Laboral Ordinario.	25
2.4.1 Definición.	25
2.4.2 Naturaleza Jurídica.	26
2.4.3 Caracteres.	26
2.5 Etapas del Proceso Laboral Ordinario.	27
2.5.1 Demanda.	28
2.5.1.1 Objeto.	28
2.5.1.2 Modalidades.	29
2.5.1.3 Requisitos.	31
2.5.1.4 Efectos.	36
2.5.1.5 Subsanción.	36
2.5.2 Notificación.	37

2.5.3 Excusa por Enfermedad.	38
2.5.4 Actitudes del Demandado.	39
2.5.4.1 Contestación de la demanda.	40
A. Oportunidad.	40
B. Requisitos.	41
2.5.4.2 Reconvención.	41
A. Contestación.	42
2.5.4.3 Excepciones.	43
A. Clasificación.	43
2.5.4.4 Momento de Oponer.	46
2.5.4.5 Tramite.	47
2.5.5 Conciliación.	48
2.5.5.1 Clases.	49
2.5.6 Prueba.	49
2.5.7 Sentencia.	50
2.5.7.1 Clases.	51
2.5.7.2 Efectos.	51
2.6 Recursos del Proceso Laboral Ordinario.	52
2.7 Segunda Instancia.	53

CAPÍTULO III

LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO	55
3.1 Prueba.	55
3.1.1 Elementos del Concepto.	55
3.1.1.1 Concepto.	56

3.1.2 Finalidad.	58
3.1.3 Objeto.	59
3.1.3.1 Puede probarse Según el Contenido del Objeto.	60
3.1.4 Principios que Informan el Procedimiento de Prueba.	62
3.1.4.1 Principio de Necesidad de la Prueba.....	63
3.1.4.2. Principio de Libertad e Igualdad Probatoria.	63
3.1.4.3 Principio Legalidad de la Prueba.	64
3.1.4.4 Principio Unidad de Prueba.	66
3.1.4.5 Principio Contradicción de Prueba.....	66
3.1.4.6 Principio de Preclusión de Prueba.....	66
3.1.4.7 Principio Publicidad de Prueba.....	67
3.1.4.8 Principio de Inmediación con la Prueba.....	67
3.1.4.9. Principio de Veracidad de Prueba.	67
3.1.5 Sistemas sobre medios probatorios.....	68
3.1.6 Clasificación de la Prueba.	68
3.1.7 Actividad Probatoria.....	69
3.1.7.1 Ofrecimiento.	69
3.1.7.2 Proposición.....	70
3.1.7.3 Diligenciamiento.	70
3.1.7.4 Valoración.....	70
3.2. Prueba en el Proceso Laboral Ordinario.....	70
3.2.1 Fases.....	71
3.2.1.1 Ofrecimiento.	71
3.2.1.2 Diligenciamiento.	72
3.2.2 Medios de Prueba en Particular.....	74

3.2.2.1 Prueba de Confesión Judicial.....	74
A. Concepto.....	75
B. Pliego de Posiciones.....	75
C. Plica.....	76
D. Valor Probatorio.....	76
3.2.2.2 Prueba Dictamen de Expertos.....	76
A. Concepto de Perito.....	77
B. Concepto Dictamen.....	77
C. Clases de Peritos.....	77
D. Objeto.....	78
3.2.2.3 Prueba de Inspección Ocular.....	78
A. Concepto.....	78
B. Naturaleza Jurídica.....	79
C. Valoración.....	79
3.2.2.4 Prueba Documental.....	79
A. Definición de Documento.....	79
B. Clasificación.....	80
C. Documento Electrónico.....	81
D. Elementos.....	82
E. Situaciones que se Presentan al Ofrecerla.....	82
3.2.2.5 Prueba de Presunciones.....	83
A. Concepto.....	83
B. Clasificación.....	83
3.2.2.6 Prueba Testimonial.....	84
A. Concepto de Testigo.....	85

B. Clases de Testigo.	85
C. Concepto de Testimonio.	86
D. Finalidad del testimonio.	86
E. Características.	86
F. Capacidad del Testigo.	87
G. Obligación del testigo.	88
H. Derechos que Asisten al Testigo.	89
I. Derechos del Testigo Trabajador.	89
J. Careo.....	90
K. Tacha.....	90
L. Valoración.	90
M. Diferencia entre Testimonio y Confesión Judicial.....	91
3.2.3 Carga de la Prueba.....	91
3.2.4 Sistema de Valoración de la Prueba.....	93
3.2.5 Diligenciamiento Para Mejor Fallar.	94

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	96
4.1. Presentación y Discusión de Resultados.	96
4.2. Análisis de Resultados.....	109
CONCLUSIONES	117
RECOMENDACIONES	119
REFERENCIAS CONSULTADAS	121
ANEXOS	124

Resumen

El trabajo de investigación que se presenta, desarrolla un estudio jurídico doctrinario de la prueba de testigo presentada en el proceso ordinario laboral, que además de esta calidad cuenta con la de ser trabajador, presentando subtemas que guardan una enorme relación con el principal, ya que colaboran con el desarrollo del mismo.

El derecho procesal laboral así como los procesos que dentro de este se desarrollan están regidos por una serie de principios, la cual se tornan en fundamental para cumplir con el debido proceso, siendo el principio de tutelaridad especial en esta materia, por lo que a través de esta investigación se busca establecer la importancia que constituye la aplicación de dicho principio al problema planteando.

La importancia de la investigación radica en establecer la situación en la que se encuentra este tipo de medio probatorio, en la regulación legal, misma que se logra a través del cumplimiento de los objetivos formulados que se resumen en determinar la aplicación del principio de tutelaridad, no sin antes describir en qué consiste este principio en particular.

Al final se estableció las causas que afectan la negativa del trabajador de prestar declaración testimonial y la importancia que implica este tipo de prueba en el proceso laboral ordinario por lo que urge adoptar medidas legales que amparen a este testigo.

INTRODUCCIÓN

El estudio e investigación realizada versa de tema perteneciente a la rama laboral del derecho, estableciendo la importancia que significa el poder analizar y obtener resultados de esta materia, considerando que constituye el proceso laboral, uno de los tres grandes procesos que se dan en las ciencias de derecho; en esta ocasión se ha centrado la atención en el caso particular de la prueba testimonial, donde el testigo es llamado judicialmente a comparecer a juicio laboral ordinario, para hacer notar hechos que le constan, por tener un vínculo cercano con el actor y demandado, ya que también cuenta con una relación laboral con el demandado.

Debido al problema socio-jurídico que surgió de esta situación, se ve la necesidad de desarrollar la presente investigación, así a través de ella se estableció la situación en la que se encuentra esta prueba dentro de la regulación legal.

Teniendo en cuenta los principios que rigen el derecho procesal laboral ya que son cimientos fundamentales para el desarrollo de cualquier proceso en este ámbito del derecho, y por la importancia y función que posee el principio de tutelaridad en materia laboral se determinó la necesidad de aplicarlo al trabajador que concurre a declarar como testigo de parte en el proceso laboral, para protegerlo de las actitudes que pueda generar en el actor, en su calidad de patrono con el testigo, previo y después del diligenciamiento de la prueba.

El testigo es conocido como aquella persona que no es considerada parte del proceso laboral, sino un tercero llamado por el juzgador a petición de parte, para que en juicio oral, dé a conocer hechos que le constan, ya que estos coadyuvaran al esclarecimiento de la realidad, el por qué se ha generado conflicto entre actor y demandado. Cabe aclarar que se estableció la existencia de clases de testigo, siendo aquel que es ajeno a las partes y aquel que posee un vínculo de relación laboral con el demandado, ya que es compañero del actor, conocido este último en la doctrina como testigo empresarial.

A través del desarrollo de la investigación se estableció cada uno de los principios que rigen todo el desarrollo del proceso, así como aquellos propios de la actividad

probatoria; estableciendo que el principio de tutelaridad como pilar de todo el proceso laboral ordinario es imprescindible, ya que este funciona en el sentido que protege a la parte más débil de la relación laboral, siendo este en todo momento el trabajador, por el hecho que el empleador y en este caso el demandado posee más capacidad en varios aspectos que aventajan su situación.

La presente investigación se planteó como objetivo principal el determinar la aplicación del principio de tutelaridad al trabajador que concurre a declarar como testigo de parte en el proceso laboral ordinario, de este los específicos que consintieron en describir el principio de tutelaridad; investigar la protección que posee el trabajador; indicar las posibles causas de no declarar el trabajador; y establecer la importancia de concurrir el trabajador a declarar, todo lo anterior en la calidad de testigo de parte y dentro del proceso laboral ordinario.

Para lograr los objetivos descritos se planteó la siguiente interrogante ¿Qué importancia tiene el aplicar el principio de tutelaridad al trabajador que concurre a declarar como testigo de parte en el proceso laboral ordinario? y para responder a esta, se realizó investigación considerando factible hacerla mediante la modalidad de monografía cuyo tipo es jurídico descriptiva ya que al adoptarla en esta investigación, se recopiló información doctrinal a través de bibliografía realizada por doctos en materia laboral, comparando cada uno de ellos con la norma que rige a esta materia, formándose así el alcance material de la investigación, lo cual se evidencia en capítulos, descritos de la siguiente manera: el primero se refiere a todos los temas y subtemas que se relacionan al principio de tutelaridad; el segundo desarrolla el proceso ordinario laboral desde conceptos, caracteres, contenido y cada una de las etapas propias de ese proceso; el tercero trata de la prueba en el proceso ordinario laboral incluye aspectos como conceptos, elementos, objeto, principios, sistemas, actividad probatoria, los medios de prueba en particular, dentro de este todo lo relativo al tema de la prueba de testigos; el cuarto y último capítulo cuyo contenido es un análisis donde se expone los resultados de la investigación así como la discusión y análisis de la mismas, aportando lo obtenido a través del instrumento que sirvió también para investigar la realidad o alcance temporal en la que se encuentra el

problema planteado, siendo esto a través de entrevistas realizadas a profesionales inmersos en la práctica laboral, aquellos abogados que litigan en esa aérea y personal de la jurisdicción laboral de la ciudad de Quetzaltenango, estableciendo de ella la evidente falta de protección al testigo empresarial.

La limitante que se halló de la presente investigación, es la poca bibliografía que existe, en cuanto al tema de la prueba de testigo en el proceso laboral ordinario, pocos han abordado este tema, haciéndolo de una manera evidentemente escueta, para lograr desarrollar este tema se acudió al conocimiento de profesionales laboristas que aportaron aspectos relevantes en la investigación específicamente aquel tema que demuestra limitante.

Con esta investigación realizada se puedo aportar un amplio estudio doctrinario-jurídico de los distintos temas y subtemas que de este se desglosan, dando a conocer la situación actual en la que se encuentra el problema planteado, así como las posibles soluciones que contribuirían en gran manera para proteger al testigo trabajador, utilizando como pilar el principio de tutelaridad, haciendo que este tipo de prueba sea más efectivo dentro del proceso ordinario laboral.

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO LABORAL.

1.1 Principios Generales de Derecho.

1.1.1 Concepto.

El autor Raúl Antonio Chicas Hernández expone que, son aquellos “dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”¹

Para constituir un principio de derecho, debe reunir ciertos requisitos, primero son dictados de la razón, lo que exige su proceder del intelecto, racionalidad, y reflexión; a continuación deben ser admitidos, es decir aceptados, y adoptados por aquellos que tienen la facultad de crear normas reguladoras para mantener el orden de la convivencia social, labor que se le atribuye a los legisladores; para lo cual estos deben comprender que los principios constituyen un soporte del ordenamiento jurídico, con el fin de alcanzar el bien común.

Al analizar el concepto, se aprecia lo significativo que son, de allí lo imprescindible de su existencia, el saber aplicarlos correctamente, manteniendo la esencia de ellos en todo el contenido del derecho.

1.1.2 Principios.

A continuación se presenta los principios más identificados y admitidos en el derecho:

- a. “La libertad jurídica;
- b. La igualdad;
- c. La buena fe;

¹ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, Guatemala, Editorial Orión, 2009, novena edición, Pág. 5.

- f. La certeza y seguridad jurídica;
- g. El derecho público es suprema ley;
- h. No puede alegarse ignorancia de la ley;
- i. Irretroactividad de la ley;
- j. Ninguna ley es inderogable;
- k. Juicio previo;
- l. El debido proceso;
- i. El derecho de petición y obligación de resolver;
- j. Sin lo principal no puede existir lo accesorio; y
- k. Lo que no está prohibido está permitido.”²

Principios cuya regulación legal deben ser ampliamente conocida por el jurista; algunos de ellos se ubican en los siguientes artículos de la Ley del Organismo Judicial: 3 primacía de ley, 7 irretroactividad de la ley, 16 debido proceso, 17 buena fe, 22 primacía del interés social; otras leyes dedican incluso artículos para regular los principios que amparan a esa materia; pero como toda norma o disposición creada por el legislador debe ser con el cimiento de principios, aun que no esté regulado en artículos exclusivos, deberá interpretarse cuáles son los que rigen a las distintas materia, y no excusarse por esa causa para omitir su aplicación.

1.1.3 Función.

Los especialistas en derecho, mantienen que los principios generales de este reúnen tres funciones siendo las siguientes:

- a. “Informativa: Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico que se promulga;

²Ibid., Pág. 6.

- b. Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley, son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen lagunas de ley; e
- c. Interpretadora: Operan como criterio del juez y del intérprete de la ley.”³

Las funciones de los principios explican, que además de lo que ya se ha afirmado, de ser el soporte del ordenamiento jurídico; otra situación que se debe reconocer, es que algunos principios son provechosos para aquellos que aplican y administran la justicia, tal es el caso de los jueces y abogados; se deduce entonces que entre los principios del derecho y el ordenamiento jurídico no puede existir discordancia.

“En efecto, si bien los principios inspiran, informan, gestan el contenido del derecho positivo, están en cierto modo, condicionados por éste.”⁴ La doctrina transmite entonces que cada función de los principios, están limitados por el derecho; ya que el derecho es el conjunto de doctrinas, instituciones, y principalmente de normas, no solo de principios, la cual solo constituyen un elemento más para cuando los legisladores creen las leyes.

1.2 Principios del Derecho Procesal.

“Clemente A. Díaz afirma que los principios generales del Derecho Procesal son los presupuestos políticos que determinan la existencia funcional de un ordenamiento procesal cualquiera.”⁵ Es decir la estimación direccional que define el destino de todo precepto procesal.

Montero Aroca, al valor de los principios además de teóricos dice que afectan en lo siguiente: “1) como elemento auxiliar de la interpretación; 2) como elemento integrador de la analogía; y 3) como marco teórico de las discusiones de lege ferenda.”⁶

Los principios colaboran a demostrar, en casos ambiguos que motivandudas en la norma, el verdadero espíritu inspirador; la aproximación en los casos no previstos y la lege ferenda, que es para una posteridad de reforma o enmienda de ley.

³ *Ibid.*, Pág.7.

⁴ *Loc. Cit.*

⁵ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Teoría General del Proceso*, Guatemala, centro editorial VILE, 2008, tercera edición, Pág. 163.

⁶ *Loc. cit.*

1.3 Principios Procesales del Derecho Laboral.

Cada rama del derecho,precisan principios propios civil, mercantil, penal, administrativo o laboral; cada uno acorde a su finalidad y conducta que rige, de esta manera lo que se perciba será específicamente de cada materia, lo que hace determinante en cada una de ellas.

Entrando ya a conocer de los principios propios del derecho laboral; estos son los que se aplican con singularidad en todo lo que compone la masa de esta rama; estos se subdividen en principios del derecho laboral sustantivo y principios del derecho adjetivo.

1.3.1 Definición Principios del Derecho Laboral.

Han sido definidos por, Manuel Alonso García, como aquellas: “Líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho.”⁷ Por su parte, Américo Plá Rodríguez además indica: “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.”⁸

1.3.2 Definición Principio Procesal del Derecho Laboral.

“Fundamentos que sustentan el desarrollo del proceso, dándole una estructura jurídica determinada y una fisonomía específica.”⁹El origen del proceso laboral está enraizado en dichos principios procesales, solo de esta forma se estará frente a un sistema de carácter jurídico laboral, no sin antes enfatizar en todo su desarrollo la ideología y ética que rige a esta materia.

⁷ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. Cit.*, Pág. 8

⁸ *Ibid.* Págs. 8 – 9.

⁹ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *Op. cit.* Pág. 79.

La doctrina indica lo concerniente en distinguir principios y características, puesto que, “los primeros son generales al proceso, en tanto que las segundas son peculiaridades de cada procedimiento implementado en cada país.”¹⁰ En ocasiones suele confundirse lo relativo a los principios con las características, pero las últimas son singularidades que resaltan en desarrollo del proceso, lo que hace que sean distintos a los demás; aun que ciertos países comparten algunas características y principios; aun que siempre deben existir particularidades que se aplique solo en determinado proceso, no así los principios que inspiran a determinada materia estarán en todo proceso.

1.3.3 Importancia de su Estudio.

Es sustancial realizar un estudio de la configuración interna del proceso, lo que implica hacer del conocimiento de todo aquel ser humano relacionado con dicha disciplina y por tanto, que es de su interés conocer los principios creadores, ya que de su correcta utilización se desprende el aspecto que se grava al proceso laboral, de allí que este sea beneficioso para la parte que realmente corresponda.

Además es oportuno recordar la función normativa de los principios, actúan como suplemento en aquellos casos donde la normativa jurídica tiene alguna omisión; al respecto el Código de Trabajo se pronuncia, en el artículo 326 regulando: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicaran a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.”

¹⁰ Sacalxot Váldes Carlos Borromeo, *Derecho Procesal Individual del Trabajo*, Guatemala, Imprenta y Litografía los Altos, 2011, Pág. 33.

“La ley remite expresamente al juez, a los principios procesales en su labor de colmar lagunas, y en donde toda la clase de conflictos laborales, individuales, inter-individuales, disciplinarios, colectivos de carácter jurídico y colectivo de carácter económico social o de intereses están sometidos a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social, es natural que se tenga por la problemática de los principios, también un vivo interés práctico.”¹¹ Quien posee la facultad de aplicar supletoriamente por otra la norma laboral, recae la responsabilidad de cubrir esos espacios dejados de prever, sin que exista algún conflicto entre principios; algunas materias regulan ciertos principios que otras no, tal es el caso de la tutelaridad en lo laboral, por esa razón se debe ser cautelosos al respecto.

El derecho laboral, posee su regulación en el Código de Trabajo cuyo contenido es sustantivo y adjetivo, a diferencia de otras ramas que tiene una ley para lo sustantivo y otra para lo procesal; es el caso del derecho penal o civil, se tiene el Código Penal y con este el Código Procesal Penal de igual manera sucede con el Código Civil y el Código Procesal Civil y Mercantil, que también lo es de mercantil y para lo sustantivo está el Código Mercantil, cada una con sus respectivas reformas. El punto de esto es que en materia laboral no existen dos códigos que puedan regular por separado lo sustantivo con lo adjetivo, una de las razones por la que existan lagunas de ley, pues no está ampliamente amparado todo el proceso a seguir surgiendo conflictos de interpretación, afortunadamente deja supletoriamente aplicar la norma procesal civil.

El artículo citado, menciona los principios procesales, lo que da la pauta de poder asegurar que la normativa del Código de Trabajo, que a su vez regula el proceso laboral, fue inspirado por principios, que aun que no estén identificados uno a uno, el especialista en derecho debe analizar detenidamente los artículos del Código, para hallar los principios que los originan, dando adecuada aplicación a estos.

El autor Chicas Hernández al respecto del artículo citado se pronuncia indicando; “desafortunadamente solo el mencionado artículo y algunos lineamientos de los considerandos del Código de Trabajo se pronuncian sobre los principios, pero

¹¹ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. cit.*, Pág. 19.

de allí no expresa específicamente a que principios se refiere.”¹² Razón tiene el autor pues en la normativa no se da un listado de los principios generales, menos los procesales que amparen lo dispuesto para resolver los conflictos laborales, ideal sería no solamente indicarlos, también desarrollarlos.

A iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se presentó anteproyecto de un Código Procesal Laboral, en su articulado, se incluían los siguientes principios: impulso de oficio, celeridad, concentración, sencillez, probidad, oralidad adquisición procesal, intermediación, e integración.

Separar lo sustantivo de lo procesal, sería un tanto positivo, por la importancia de amparar no solo al trabajador sino al patrono o mejor dicho, a todos aquellos que formen parte del proceso laboral, por eso es conveniente considerar este anteproyecto, no sin antes, evaluar, analizar detenida y hondamente el beneficio que este traería, si el resultado es negativo desecharlo; pero si en la creación de este código procesal se fundamenta principios que amparan el derecho adjetivo laboral, seguramente sería un avance.

“Cabría preguntarse: ¿El juez de trabajo guatemalteco habrá hecho buen uso de esos instrumentos de trabajo que pone en sus manos el mencionado artículo 326 del Código?, la respuesta tiene que ser negativa, porque ya sea por impreparación, pereza mental, salvo escasas honrosas excepciones, es que en lugar de hacer previamente un examen a fondo sobre la aplicación supletoria de la norma procesal civil contraría o no los principios procesales de trabajo, de todas maneras la aplicación en forma mecánica, haciendo negatoria la letra y espíritu que informa al artículo 326 del Código de Trabajo y a veces, hasta sin hacer siquiera un deslinde entre lo que es una aplicación analógica y lo que es una mera aplicación supletoria de la ley procesal común.”¹³

La negativa a la respuesta del cuestionamiento planteado se debe, además de los razonamientos del autor; en muchas ocasiones, por no conocer y dominar, los principios del proceso laboral y no solo de esto si no de todo su contenido, siendo

¹²*Ibíd.*, Pág. 21

¹³*Ibíd.*, Pág. 20.

esto base fundamental; el hecho de no conocerlos, es la consecuencia de no dedicar tiempo al estudio de los mismos, no tener interés de considerar lo que el mismo Código de Trabajo indica.

“Atención especial merece el aprendizaje y comprensión de todos y cada uno de estos principios, pues sin lugar a dudas puede afirmarse que constituyen la columna vertebral del estudio del derecho procesal laboral, quien los aprende y comprende estará preparado para entender todas y cada una de las instituciones del proceso, quien no lo haga difícilmente podrá entender el estudio del mismo. Todos estos principios que se estudiaran cumplen una función tan extraordinaria que son los que permiten excluir cualquier similitud con el proceso alguno.”¹⁴

A continuación se presentan los siguientes principios procesales laborales:

1.3.4 Principio de Oralidad.

Principio regulador del acercamiento directo que se da, con los sujetos que intervienen en un proceso, especialmente entre el juez y las partes, así como las demás personas que participa en el, dicho contacto se da por medio de la comunicación verbal.

La oralidad en el proceso laboral, tiene relevancia, a través de este es posible obtener resultados positivos; ayuda a resolver de manera favorable y justa, pues es lo que busca el derecho en todas sus ramas; pues lo que se está tratando de obtener es la exactitud de hechos.

Cabe preguntar entonces ¿Por qué la oralidad contribuye a demostrar hechos en el proceso labora? La respuesta es; por medio del acercamiento que realizan en el proceso, a través de la comunicación del juez con el actor, demandado, testigos, peritos, abogados directores u otros; quien juzga puede percibir actitudes por los gestos realizados en ese momento, considerando al ser humano expresivo y con capacidad de captar.

¹⁴ Franco López César Landelino, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo I, Guatemala, Editorial Fenix, 2004, Págs. 45 - 46

Al hacer uso de este principio se obtienen ventajas tal es el caso de la rapidez en el proceso, lo que implica economía procesal. Como se aprecia este principio se puede vincular con otros, entre ellos se ubican los de: celeridad, economía procesal, concentración, inmediatez, y sencillez.

El Código de Trabajo se pronuncia al respecto de la oralidad, en artículo 321: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral; y artículo 333: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.”

Existe oralidad entonces según el autor Augusto Valenzuela:

- a) “El demandante formula verbalmente su demanda. Se mantiene aunque el secretario del tribunal que toma las declaraciones lo traslade por escrito;
- b) El demandado formula su defensa y contra demanda verbalmente;
- c) En la producción de las pruebas testimoniales, confesión judicial, peritajes, y otras, se producen en audiencia pública.
- d) Las partes tienen derecho a debatir verbalmente las pruebas agotadas ante el tribunal.
- e) El juez debe dictar su fallo verbalmente después de haberse desarrollado la prueba y cerrado los debates orales, situación que no se da, pero que se pretende implementar.”¹⁵ La sentencia laboral de primer y segundo grado no es pública, es eminentemente escrita; el único proceso donde predomina la oralidad, es el penal.

Las situaciones orales que constan, se evidenciarán en el desarrollo de las etapas propias del proceso laboral.

¹⁵ Asesor laboral en manos confiables, Valenzuela Herrera Augusto, El avance de la oralidad laboral en Guatemala, Guatemala, 2013, http://augustovalenzuela.mex.tl/324885_juicio-oral-en-guatemala.html, fecha de consulta: 28-06-13.

1.3.5 Principio de Celeridad.

“En el procedimiento el tiempo es más que Oro: es justicia; quien dispone de él, tiene en su mano la carta del triunfo; quien no puede esperar se sabe, de antemano, derrotado. Eduardo J. Couture.”¹⁶

Principio que estimula todo el proceso, para resolver lo más pronto posible todo tipo de conflicto que se presente en su desarrollo.

A través de este principio se obtiene la conclusión del proceso con brevedad posible, sin dejar de cumplir los plazos que el Código de Trabajo regula, el proceso se torna en lento, cuando no se cumplen los plazos que la ley dispone; suele suceder que una de partes no le interesa la celeridad del fallo, como a la otra, evidenciando tal situación, cuando comúnmente el patrono a través de acciones retarda el proceso, ya sea interponiendo recursos u oponiendo excepciones sin fundamento, únicamente para ganar tiempo; considerando que quien pierde más ante esto, es el trabajador ya que es posible que durante el tiempo del proceso no perciba salario, razón del reclamo del pago a título de daños y perjuicios.

Este principio guarda una enorme relación con el principio de concentración procesal, incluso se indica: la celeridad es igual a la concentración procesal. Además proviene de otros principios como economía procesal y sencillez.

Se concluye en lo siguiente: “La excesiva prolongación del proceso judicial no solamente configura una denegación de justicia, sino además resulta apto para influir negativamente en la propia eficacia de la norma sustantiva, desalienta a quien es titular de un derecho a acudir a los estrados judiciales a requerir el amparo que el mismo merece.”¹⁷

¹⁶ Asociación de Magistrados de Justicia de Trabajo Región IV, Mario Garmedía Arigon, Cuaderno10: La exigencia de la celeridad en el Proceso Laboral, Brasil, 2005, <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-10?start=4>, fecha de consulta: 30-06-13.

¹⁷ *Loc. cit.*

1.3.6 Principio de Economía Procesal.

Este ha sido visto desde perspectivas distintas, entendido aquel como un beneficio a la rebaja de gastos, es decir relacionado al factor dinero; otro punto de vista se refiere a reducción de tiempo en el desarrollo del proceso.

El proceso laboral obedece a dicho principio cuando se alcanza resolver de manera pronta, con ello se hace uso de un tiempo considerable, para lo cual reclama abreviar todos los actos que se llevan a cabo dentro del proceso y con ello alcanzar una economía en tiempo; negando aquellas acciones que son improcedentes, como recursos sin razón, prueba que es abundante e impertinente.

Desde una perspectiva dirigida a lo oneroso que puede llegar a ser un proceso, al aplicar este principio el resultado será, que los gastos, no sean excesivos y causantes de no iniciar un proceso; hay situaciones que pueden colaborar con su aplicabilidad como: no obligar la comparecencia al proceso, a través de un abogado auxiliante. Ambas posturas son de beneficio al proceso, tanto economía en plazos y audiencias como la reducción de gastos, así también la segunda es consecuencia de la primera; principio que tiene relación con la sencillez, gratuidad y rapidez.

1.3.7 Principio de Concentración.

Conforme este principio: “deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, no quiere decir, claro está, que todos estos acto se realicen simultáneamente, si no que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad entre unos, y otros actos procesales.”¹⁸

En el proceso laboral ordinario, es evidente la aplicación de este principio, el Código de Trabajo regula: el actor presenta la demanda, si es admitida para su trámite, el

¹⁸ López Lavarre Mario, *Introducción al estudio del Derecho Procesal del Trabajo*, Guatemala, Editorial Universitaria de San Carlos de Guatemala, 2003, Pág. 33,

órgano jurisdiccional debe, y así lo hace señalar día y hora para juicio oral, previniéndoles la obligación de las partes a comparecer con sus pruebas.

Será en esa audiencia de juicio oral, donde verdaderamente se haga uso del principio de concentración; pues en una sola audiencia se podrán realizar los siguientes actos: ratificación de demanda, ampliación de demanda, reconvención, oposición de excepciones, contestar la demanda, conciliación y diligenciamiento de la prueba; en forma continua, según el orden que la norma dispone. Aun que el Código ha dejado previsto casos donde se prolongue la audiencia y no pueda finalizarse en una sola, verbigracia, cuando la prueba no es posible diligenciarla toda, se señalara otra audiencia para concluir con ella.

1.3.8 Principio de Inmediatez.

El propósito de este principio es sustentar un estrecho acercamiento del juez con las partes y la prueba aportada, es importante que se aplique desde el inicio del proceso, el juez es quien conoce la demanda, desde ese momento juez empieza a tener una relación con las partes; se mantiene tanto con el actor como con el demandado hasta que se ejecute la sentencia.

La importancia de este principio se debe a que el juez quien resuelve, tiene responsabilidad de aplicar la norma, para restituir un derecho vulnerado, por eso este no puede dejar de tener un vínculo directo, ya que no sería correcto que un tercero sea el que intervenga y realice las funciones del juez, y quien falle no conozca del caso.

Para llegar a la verdad, el juez debe escuchar e interactuar con las partes, aplicando la ética de todo profesional, la cual consiste en guardar una postura adecuada frente a las partes y prueba, siendo imparcial.

1.3.9 Principio de Sencillez.

“La jurisprudencia laboral, al declarar nulos e insubsistentes los actos procesales por el hecho de incurrir en informalidades intrascendentes, ha creado un estado de ánimo y actitud en los jueces de trabajo y sus auxiliares, que los lleva a dar prioridad al cumplimiento de las formalidades y a descuidar el fondo del proceso.”¹⁹

El derecho procesal laboral, en todos los tiempos ha sido caracterizado por la sencillez, dadas las circunstancias en las que se presenta, donde una parte generalmente no cuenta con las posibilidades necesarias, para costear la asesoría jurídica, motivo para no usar términos difíciles de comprender, principalmente en la norma que regula el derecho del trabajador, y el desarrollo de todos los actos del proceso.

Principio que no debería ser aplicado a los doctos del derecho, pues no obstante conocer el ámbito jurídico, recaen en errores, evidentemente por la falta de preparación, así pues cuando reclaman una prestación, dándole una denominación distinta a la correcta, la consecuencia será la inadmisión de la demanda, cuando estos pudieron acudir a las leyes, para asesorarse; causas que no deberían imputarse a las partes, sino a quienes realmente corresponde.

1.3.10 Principio de Igualdad.

Consiste que durante todo el desarrollo del proceso se debe aplicar el derecho sin preferencia alguna o favoritismo alguno, lo que busca es que ambas partes hagan uso de las mismas garantías, exigiendo que exista un trato similar.

La Constitución Política de la República como el ordenamiento supremo, regula en sus primeros artículos el derecho de igualdad, específicamente el artículo 4; de este derecho se desprende este principio, aplicándolo directamente al proceso laboral.

¹⁹ Portal Jurídico Legal, Los principios del proceso laboral, Venezuela, 2007, <http://forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00051-los-principios-del-proceso-laboral.html>, fecha de consulta: 02-07-13.

La doctrina desarrolla a este como principio de bilateralidad, indicando que “informa a todos aquellos artículos en que se brinda igual derecho a las partes para ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas, de su contraparte, tales como la contestación de demanda, reconvención, derecho de excepcionar, facultad de repreguntar a los testigos y tacharlos, de las audiencias en los incidentes promovidos por la contraparte, todo lo referente a las notificaciones, etc.”²⁰

1.3.11 Principio de Iniciativa Procesal.

En lo que concierne a este principio, se refiere a quienes les corresponde la facultad de poder iniciar un proceso; no se debe confundir con el principio de impulso procesal. Comúnmente solo las partes pueden iniciar un proceso, en materia laboral hay una peculiaridad, la misma doctrina ubica este contexto, como estar en una situación intermedia, con los procesos civil y penal ya que el primero es netamente a iniciación de parte y en penal puede ser de oficio, en tanto lo laboral, algunos casos pueden ser iniciados a petición de parte y otros de oficio.

Estos casos se presentan en los artículos 380 y 419 del Código de Trabajo, las cuales merecen atención por parte de la inspección de trabajo la cual podrán actuar de oficio.

1.3.12 Principio de Impulso Procesal.

Hallándose la regulación de este principio en los artículos 285 y 321 del Código de Trabajo. “Si la demanda llena los requisitos mínimos, de oficio el juez ordena subsanar los mismo, sin que sea solicitado por las partes, el juez de oficio está obligado a agotar la conciliación.”²¹

²⁰ López Lavarre Mario, *Op. cit.*, Pág. 39

²¹ Sacalxot Váldez Carlos Borrromeo, *Op. cit.*, Pág. 36.

1.3.13 Principio Flexibilidad en la Apreciación de Prueba.

Se aplica en el momento que el juez aprecie la prueba, para poder dar el valor que corresponde; es importante reconocer que las pruebas son los medios que usan las partes para demostrar lo negado o afirmado, por esa razón el juez debe tener en cuenta este principio, que se refiere a la apreciación que hace el juez a la prueba; ya que en laboral algunas pruebas puede ser valorada en conciencia, aplicando los principios de equidad y justicia, según lo regulado en el artículo 361 del Código de Trabajo.

1.3.14 Principio Aportación de Prueba a Cargo de las Partes

Serán las partes las responsables de aportar la prueba al proceso; la doctrina de esta materia, afirma y sitúa a este principio que su aplicación no es completo, por la razón que en el derecho procesal laboral se da la inversión de la prueba y que el juez puede actuar de oficio, existiendo diligencias para mejor proveer.

1.3.15 Principio de Tutelaridad.

Principio sumamente importante en materia laboral, es aplicable tanto en lo sustantivo como en lo procesal; cuenta con regulación legal, aun más evidente que otros, en primera instancia la Constitución Política de la República en el artículo 106, el cuarto considerando y artículo 17 del Código de Trabajo, por ultimo en los artículos 20 y 35 de la conferencia internacional de trabajo.

Se debe a la existe de una parte más débil, que la otra en el proceso laboral, razón de ser denominado de esta forma. El patrono posee más capacidad que el trabajador, en varios aspectos, tal como el económico, de este se desprenden facultades como poder pagar un asesoramiento jurídico, costeadando con más facilidad el suceso de un proceso, por eso se afirma que el trabajador de cierta forma está en desventaja con la otra parte.

El legislador pensó proteger con la norma, a esta parte débil, basándose en este principio; cuando el trabajador esta ante un proceso debe ampararse en todo momento por la tutelaridad; no solamente es la desigualdad económica, entre empleador y patrono, de esta se desprende otras, como sufrir amenazas o desventajas con el factor tiempo, el patrono dispone libremente del tiempo, no así el empleado, quien tiene que solicitar permiso, a su nuevo patrono, si es el caso.

1.3.15.1 Finalidad.

“Equilibrar el principio de igualdad dentro de la relación procesal de trabajo, la cual se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.”²²

Especialistas en materia laboral al respecto indican: “significa que el juzgador pueda equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al juez de trabajo, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no haya sido ofrecidas por las partes.”²³

Es deber del ente juzgador aplicar este principio tomando las medidas que sean oportunas y necesarias para hacer efectivo el espíritu protector que este posee, recayendo sobre él toda la responsabilidad si en algún momento omite su uso.

²² Franco López César Landelino, *Op. cit.*, Pág. 47.

²³ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. cit.*, Pág. 23.

CAPÍTULO II

PROCESO LABORAL ORDINARIO.

2.1 Proceso.

En términos generales, es aquella vía a seguir, donde se desarrolla una serie de pasos o etapas para alcanzar un fin determinado, en este caso enfocado directamente al judicial, donde se busca restaurar un derecho dañado; basado y siguiendo el orden que la norma específica ha regulado.

El derecho está conformado por varias materias, cada una posee normativa sustantiva y adjetiva, características, y principios propios; lo que significa que todas defienden derechos distintos, en ese orden de ideas: el derecho penal auxilia a la víctima, el derecho civil protege el interés particular de las personas, y el derecho laboral tutela al trabajador; la restitución de derecho no es a través de un mismo proceso, hay que determinar donde corresponde, pues cada uno tiene su competencia, no sería correcto desarrollar un proceso penal ante jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Por esa razón existen juzgados especializados en cada materia, no significa que el derecho no tenga relación alguna entre sí, al contrario guardan una enorme relación, es el caso del proceso penal donde también puede existir la acción civil, por eso el juez conoce derecho.

2.2 Derecho Procesal.

“Rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan en él los casos concretos, y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla.”²⁴

²⁴Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 37.

El Estado es quien vela por el bienestar común de la población, por ende imparte justicia, se determina por la Constitución Política de la República, en sus dos primeros artículos; función que es delegada a las dependencias que conforman el Organismo Judicial.

2.3 Derecho Procesal Laboral.

Cabe hacer aclaración sobre la denominación derecho procesal laboral, también conocido como derecho procesal de trabajo, la doctrina indistintamente trata el tema, razón por la que en este trabajo de investigación se usara ambas, previniendo que se habla del mismo tema.

2.3.1 Definición.

“Conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que estudian y regulan, los organismos administrativos y jurisdiccionales, la intervención de los particulares, como de las autoridades administrativas del trabajo, en los procesos establecidos por la ley para la solución de los conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económico social, de carácter oficial o privado, de previsión social y cuestiones voluntarias, que se originen directa o indirectamente de la prestación de un servicio personal subordinado.”²⁵

El derecho procesal laboral constituido por principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas propias, haciéndolo autónomo; la importancia de investigar esta rama, a través de cada uno de sus elementos es fundamental.

2.3.2 Contenido.

Es recomendable conocer el contenido o estructura del derecho procesal laboral, la doctrina sugiere cuatro elementos básicos; los sujetos, objeto, actos y relaciones procesales, los cuales se desarrollan a continuación:

²⁵ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. cit.*, Pág. 43

a. Sujeto: “constituido individualmente por las partes, pero también institucionalmente por los correspondientes órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral toda vez un juicio son determinantes el comportamiento del órgano jurisdicción como de las partes mismas.”²⁶

En el apartado de los sujetos, se encuentran las partes, actor y demandado, quienes son protagonistas en el proceso; para resolver el conflicto entre ellos, se necesita la intervención de órgano jurisdiccional, el juez de trabajo y previsión social, facultado por el Estado.

La Inspección General de Trabajo, como parte del proceso, conforme el artículo 280 del Código de Trabajo, la cual regula que se debe tener como parte en los conflictos de carácter individual o colectivo, donde el trabajador figure como menor de edad y en los casos donde al trabajador no se le haya hecho efectivo sus prestaciones legales correspondientes.

La capacidad procesal laboral de las partes, se delimita a la mayoría de edad, después de cumplir dieciocho años, puede estar en un proceso judicial, ya sea como actor o demandado; hay una excepción, para el actor según artículo 31 del Código de Trabajo, donde se otorga capacidad relativa a quien tenga catorce años o más para ejercer los derechos y acciones amparadas por la ley laboral.

b. Objeto: “referido específicamente al estudio de la acción o pretensión procesal, así como de los mecanismos de oposición a la pretensión.”²⁷

La acción es aquella figura caracterizada por la facultad que posee uno o varios sujetos de pedir la participación del Estado, a través de órganos investidos para hacer valer derechos, por motivo de conflicto que debe ser solventado; se pone en movimiento al órgano jurisdiccional, a través de la acción.

²⁶ Sacalxot Váldez Carlos Borromeo, *Op. cit.*, Pág. 54.

²⁷ *Loc. cit.*

La pretensión es aquella exposición de índole voluntario, comúnmente es planteada en la demanda, a través de esta, quien la presenta está declarando pretende obtener el contenido integro favorable de este, durante el proceso y después de haber dictado sentencia.

La acción y la pretensión, no deben confundirse, el primero es entre actor y juez, consigue abrir el respectivo proceso para que se de seguimiento; la pretensión es entre actor y demandado, busca una sentencia favorable.

c. Los actos procesales: “la aplicación adecuada de las reglas del procedimiento que en aquellos actos se manifiesten, los cuales deberán estar ejercidos y revestidos de ética y lealtad tanto por las partes, por el juzgador y por el operador, pues de ellos dependerá la transparencia y ajustada aplicación del derecho, así como la credibilidad y certeza jurídica para las partes.”²⁸

Existen normas procesales, que regulan reglas generales a todo proceso, la Constitución Política de la República y la Ley del Organismo Judicial, se aplican a todos los sujetos que intervengan en el, especialmente el órgano jurisdiccional quien guía los actos procesales; también existe regulación específica para cada rama; al usar correctamente los actos procesales permitidos en la ley, seguro existirá transparencia; conjugando esto con los principios procesales laborales y valores éticos regulados en el Código de Ética.

Los actos procesales, “son emanados de la voluntad humana, y que tienden a producir efectos en la realidad procesal, es decir en la Constitución, conservación y desarrollo, modificación o extinción de una relación procesal.”²⁹ sin actos procesales, no existirían efectos jurídicos.

²⁸ *Loc. cit.*

²⁹ Alemán y Asociados, Procedimiento en la vía judicial, Nicaragua, 2066, <http://www.alemanyasociadosnic.com/pdf/procesal.pdf>, fecha de consulta: 13-07-13.

d. Relaciones procesales: “Derivadas éstas, del comportamiento de las partes entre sí, para con el órgano jurisdiccional, y de éste para con las partes, desarrollándose con legalidad, respeto, evitando posibles discusiones innecesarias. No significa que no se ejerza las acciones que dentro del marco legal quepan hacerlo, pues lo que se busca en un juicio cualesquiera que sea, es un acto de justicia, y no de venganza.”³⁰

Al constituirse un proceso definitivamente habrá interacción entre los sujetos que participan en él, principalmente de las partes a través de sus auxiliares con el juez, para esa relación hay que considerar las conductas positivas y negativas que regula el Código de Ética Profesional, tales como: respeto a los derechos humanos, estar en contra de cualquier arbitrariedad, no abusar de los medios de impugnación o cualquier gestión puramente dilatoria, no tolerar el cohecho, no incluir a testigos que se aparten de la verdad, ser puntuales en todos los actos, cortesía, respeto y solidaridad; lo que constituye ser actos de justicia y no de venganza.

2.3.3 Autonomía.

“El derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción; los elementos que caracterizan su autonomía: a) rama extensa que merece un estudio particularizado; b) principios propios o más acentuados que en otras ramas; c) institutos propios o con características muy peculiares; y d) método propio para el conocimiento de la verdad.”³¹

Efectivamente el derecho procesal laboral, se desarrolla conforme a los elementos expuestos, además se diligencian casos distintos a los demás, debido a todas las particularidades que lo hace ser distinto a los otros, se le confiere la autonomía.

2.3.4 Clasificación.

El derecho procesal de trabajo está dividido por dos tipos, el proceso laboral en derecho individual y en derecho colectivo; en la primera división es donde se

³⁰ Sacalxot Váldez Carlos Borromeo, *Op. cit.*, Pág. 54.

³¹ *Ibid.* Págs. 39 – 40.

discuten, analizan y deliberan lo referente a los intereses de carácter individual y es donde se ubica el juicio ordinario laboral, en la segunda división se ven los intereses con carácter colectivo.

Clasificación que se produce de los problemas que surjan de las relaciones laborales tales como “obrero patronales, interobreros e interpatronales y burocráticas; y de estas los procesos: a) conflictos individuales jurídicos o económicos; b) conflictos colectivos jurídicos; c) conflictos colectivos económicos; conflictos intergremiales; y d) conflictos entre el Estado y sus servidores.”³²

El Código de Trabajo reconoce: el ordinario, el de ejecución, medidas cautelares, el de previsión social, de faltas y el incidente post- mortem, así como el arreglodirecto, vía directa, conciliación, huelga y el arbitraje.

2.4ProcesoLaboral Ordinario.

2.4.1 Definición.

“Constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse su naturaleza ordinaria derivada de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.” ³³

Este es un proceso de conocimiento, algunas características de este tipo de proceso son: a. hay discusión; b. existe solemnidad, aun que lo laboral se caracteriza por ser poco formalista, por regir el principio de sencillez en el, pero posee reglas mínimas en su normativa que obligadamente debe cumplir para que avance el proceso; c. se obtiene una sentencia material y no formal, lo que significa que después de haber resuelto lo relativo a la apelación ya no cabe revisión alguna; d. Resuelven controversias, ya sea constituyendo, confirmando o a través de una sentencia

³² Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 118.

³³ *Ibid.*, Pág. 58.

condenatoria, e. Si es ordinario como en el caso del individual laboral, puede darse la doble instancia, y reconvención.

En el proceso ordinario laboral se pueden seguir distintos tipos de conflictos, siendo los más comunes: la existencia de relación laboral, reclamo de indemnización por despido injustificado, y el pago de cualquier otra prestación dejada de percibir, existiendo aun más casos a diligenciar, según sea el caso que se presente.

2.4.2 Naturaleza Jurídica.

El derecho procesal de trabajo se encuentra ubicado dentro de la esfera del orden público, lo que constituye que el juicio ordinario laboral pertenece a este, según lo estudiado en la doctrina es un proceso de cognición pues el derecho ya se conoce y a través de este se busca reconocerlo.

2.4.3 Caracteres.

Distintos autores se pronuncian en cuanto a los caracteres del juicio ordinario laboral, a continuación los más destacados de ellos:

- a. "Actúan las partes en audiencias sucesivas;
- b. Las actuaciones se asientan en actas;
- c. No existe periodo de prueba dentro del trámite del proceso;
- d. La actuación de las partes debe ser por regla general oral;
- e. Por el impulso procesal, de oficio el juez está facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse las actuaciones;
- f. Se limita legalmente la clase y número de recursos que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador;
- g. Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económica más débil de la relación procesal;

h. No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia.”³⁴

Las características se relacionan con los principios, pues en ellos se observa el espíritu que lo inspira, en consecuencia la normativa procesal laboral posee y conserva los principios y características de este, como lo es la concentración, oralidad, tutela e impulso procesal.

2.5 Etapas del Proceso Laboral Ordinario.

Cada proceso presenta una serie de etapas, debido a que conlleva el desarrollo de actos, persiguen un fin determinado; se mencionaran las que la doctrina reconoce en el proceso ordinario laboral, y posterior a esto los actos que se dan en cada etapa.

Primera etapa, de su inicio: surge el conflicto laboral, una de las partes afectadas considera oportuno someterse a la intervención de tercero, para determinar una sentencia, que resuelva el litigio; para iniciar con dicha intervención será a través de demanda, con esta el actor apertura el proceso; para el demandado el proceso surge desde que es legalmente notificado, que en su contra se sigue con este.

Segunda etapa, negociación de la demanda; una vez notificado el demandado, este podrá adoptar actitudes, que incluso pueden determinar un convenio entre las partes, sin tener que diligenciar todo el proceso, tal es el caso del allanamiento.

Tercera etapa, afirmación o confirmación de hechos; esta se refiere a la facultad que tiene la parte que le corresponde de confirmar los hechos que presenta en su petición o pretensión, a través de la prueba ya ofrecida.

Cuarta etapa, la conclusión o alegación; será donde las partes examinan los hechos, verifican si estos encuadran con la normativa legal para dictaminar lo que en derecho corresponde.

³⁴ Franco López César Landelino, *Op. cit.*, Págs. 59 - 60 - 61.

Cada etapa, desarrolla una serie de actos, que obligadamente deben cumplirse, según el Código de Trabajo; aun queda pendiente de mencionar las etapas de ampliación o modificación de demanda, y la fase de conciliación.

2.5.1 Demanda.

Esta figura jurídica es definida de la siguiente manera; acto que utiliza la parte actora o denominada también demandante, para presentar los hechos sucintados y de esta manera exponer lo pretendido, al órgano jurisdiccional competente para que entre a conocer, así poder iniciar un proceso, con el único objetivo de alcanzar una sentencia favorable.

El artículo 28 de la Constitución Política de la República, regula lo relativo al derecho de petición; al dirigir una demanda se expresa en ella evidentemente dicho derecho constitucional.

La doctrina expone de este tema, que es “el acto procesal propio del actor; por medio del cual este expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirven de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.”³⁵

A través de esta acción se inicio el proceso, por ende se dice que es el primer acto de índole procesal dentro del juicio ordinario laboral.

Definición legal de demanda, no existe, solo regulalos requisitos el Código de Trabajo en el artículo 332, los cuales serán expuestos más adelante.

2.5.1.1 Objeto.

“No recae en el hecho puro de hacer conocer al órgano jurisdiccional un determinado problema con relevancia jurídica; pues no tendría sentido que el juez, se limitara

³⁵ Franco López César Landelino, *Op. cit.*, Pág. 70.

exclusivamente al conocimiento de problemas sin resolver los mismos. En el juicio ordinario de trabajo la demanda tiene importancias ella pone en movimiento la actividad jurisdiccional; el objeto de la demanda laboral, no es otro, que la iniciación de un proceso judicial en materia laboral”.³⁶

En el párrafo anterior denota claramente la finalidad de la demanda, pues la intención de presentarla no consiste en dar a conocer a la jurisdicción algún problema, básicamente busca el inicio del desarrollo de proceso judicial, que resuelva el conflicto que afronta, pues constituye el juez una figura con potestad de obligar a un particular a resarcir el derecho transgredido por este.

2.5.1.2 Modalidades.

Los modos de presentar la demanda, preceden del cuerpo legal, específicamente los artículos 332 y 333 del Código de Trabajo, la cual permite que se presente en forma escrita u oral.

Ahora bien a continuación la siguiente clasificación:

- a. “Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas artículos 333 y 322 del Código de Trabajo;
- b. Por la pretensión en ella ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simple y demandas con pretensión acumulada, artículo 330 del Código de Trabajo;
- c. Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental, artículos. 85-332 del Código de Trabajo.”³⁷

De presentar la demanda en forma oral, debe tener cuidado en hacerlo debidamente, pues con el hecho que el proceso laboral sea poco formalista, no significapoder omitir algún requisito del artículo 332 del Código de Trabajo, por eso quien haga uso de esta modalidad, se recomienda serexperto en la materia, para no afectar al cualquiera de las partes, provocando consecuencias graves. En este caso el juzgado se encarga de hacer constar todo lo dicho oralmente, a través de acta, que al final

³⁶ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. cit.*, Págs. 165 – 164.

³⁷ Red universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, *Derecho procesal del trabajo*, Guatemala, 2007, http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html, fecha de consulta: 03 de agosto de 2013.

termina siendo escrita, solo así resguarda lo dicho ante el órgano jurisdiccional y posterior no dar lugar a reclamos aparentes.

Además la modalidad oral “constituye la regla general de la presentación de la demanda de conformidad con lo que para el efecto establece el principio de oralidad en el proceso. Sin embargo la falta de la práctica de oralidad y de dominio de la materia por los abogados, en otros casos la falta de especialidad en la materia de juzgadores.”³⁸ Induciendo a que se dé una inversión de la regla general con la excepción a ella.

En cuanto a la clasificación que se refiere a la pretensión que presenta la demanda puede ser simple o acumulada; con relación a ello, Couture dice la pretensión es “la auto atribución de un derecho por parte de alguien que, invocándolo, pide que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica”.³⁹

Cuando se habla de una pretensión simple, también denominada pura, serán las solicitudes que reclamen la restitución de uno o varios derechos, la cual en su momento existirá resolución por el juez a favor o en contra del actor.

Las acumuladas “Es un acto procesal mediante el cual se reúnen en un solo proceso dos o más pretensiones para que todas sean decididas en una sola sentencia; se debe tener en cuenta las observaciones siguientes: las pretensiones acumuladas deben tener en común alguno de sus elementos, bien sean los mismos sujetos, el mismo objeto o el mismo título; el instituto de la acumulación pretende evitar sentencias contradictorias en asuntos conexos y procurar la economía procesal; las pretensiones se dilucidan en un mismo proceso y sentencia.”⁴⁰

El ejemplo de una pretensión simple, puede ser la demanda que presenta un solo trabajador reclamando reinstalación de su puesto; La pretensión acumulada cuando varios trabajadores, de una misma empresa pretenden el pago de indemnización, por despido injusto, ya que este se dio de la misma manera, tal como lo evidencia el

³⁸ Franco López César Landelino, *Op. cit.*, Pág. 71.

³⁹ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 93.

⁴⁰ Puppio Vicente J., *Teoría General del Proceso*, Venezuela, Universidad Católica Andrés Bello, 2008, 8ª. Edición, Págs.377 – 378.

actor, se acumulan las pretensiones, con la finalidad de no dar una posible contradicción de sentencia.

El Código de Trabajo en el artículo 330 indica: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda por vía de reconvención”; y el 331 regula la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en este caso específico. Para que se dé la acumulación necesariamente debe ir incluida en una sola demanda, y si es el caso en el escrito de la reconvención.

En cuanto a la clasificación de su origen de la demanda que puede ser introductoria de instancia o incidental; en el primer caso se refiere aquella demanda donde se pretende hacer efectivo un derecho cuyo proceso es de instancia, se dice que esta demanda apertura la instancia, como lo que sucede en la demanda de proceso ordinario laboral. Ahora cuando se refiere a la demanda incidental, tal como su nombre lo indica, lo que se pretende iniciar será por la vía de los incidentes, en este caso, puede ya haberse iniciado un proceso; en materia laboral existe caso particular, sería el incidente para reclamar indemnización post-mortem, para ello no existe un proceso iniciado.

2.5.1.3 Requisitos.

El Código regula requisitos indispensables de la demanda, a pesar que el proceso laboral es caracterizado por ser sencillo, debe cumplir con un grado de formalismo en la demanda; queda a responsabilidad, del profesional que auxilia a las partes, redactarla si se presenta por escrito o exponerla si es oral, acatando lo requerido por la ley.

El artículo 332 del Código de Trabajo regula; “Toda demanda debe contener:

a. Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

- b. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c. Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d. Nombres y apellidos de la persona a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercitan una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- 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; lugar donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- f. Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g. Lugar y fecha; y
- h. Firma de demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar”.

Según la doctrina laboral, los requisitos de la demanda se clasifican en: esenciales y secundarios.

Los requisitos esenciales se sitúan en la introducción o donde comúnmente se llama encabezado de la demanda, aquí se encuentran:

- a. “Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud;
- b. Los relativos al objeto del juicio;
- c. Los relacionados a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del actor y para notificar al demandado; y
- d. La proposición, si hay, de la asesoría.”⁴¹

⁴¹ Franco López César Landelino, *Op. cit.*, Pág. 71.

En cuanto a la identificación del tribunal, se realiza por el hecho, que la demanda es una solicitud de peticiones, por ende debe dirigirse hacia la figura que oportunamente resolverá lo pedido, se consigna el nombre correcto de la judicatura de lo contrario puede ser objeto de subsanación; considerando en todo momento la jurisdicción y competencia; por ejemplo si es un caso laboral en la ciudad de Quetzaltenango, se dirigiría de la siguiente manera: Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Quetzaltenango, ya que se está ante materia laboral y este es el juzgado con jurisdicción en dicha ciudad. Determinar una competencia específica para cada proceso en particular, es importante, en el ramo laboral, la mayoría de los juzgados que se dedican a esta materia, están combinados con otros, al nombrarlos, hay que estar atentos con relación a ello.

En cuanto al requisito relativo al objeto del juicio; si se está promoviendo la intervención jurisdiccional, es porque tiene algo que reclamar para resarcir, debe especificar con claridad lo que se está pretendiendo obtener, básicamente este es el objeto. Para ejemplificar se puede hablar del requerimiento al pago de indemnización por despido, con relación a esto cabe resaltar, existe despido directo o indirecto, en el primero de los casos puede existir una justificación, pero cuando se da indirecto, lógicamente no va existir una justificación, por eso es incorrecto al redactar este tipo de objeto, indicando el reclamo de indemnización a razón de despido indirecto e injustificado, basta solo con indicar que se dio de manera indirecta.

Indicar lugar para recibir notificaciones, es el tercer requisito; mencionando el actor dicho lugar así para el demandado también, pues debe tener en cuenta el derecho constitucional de defensa, y sin que se le notifique, no podrá ser efectivo este derecho. Ambas partes deben conocer lo que el órgano jurisdiccional está resolviendo en el proceso, pues es de su interés; la única manera de hacerles saber, cada una de las actuaciones, desarrollo, y requerimientos, es a través de las notificaciones, siendo este el medio legal. En la demanda y contestación de esta, o cualquier primer escrito se indicara, pudiendo ser el domicilio del actor o demandado, las oficinas profesionales de los abogados o en su caso la empresa del empleador.

El último requisito esencial, según la doctrina citada, es proponer asesoría de profesional; el artículo 332 del referido Código, no pide que se mencione en la demanda este requisito; al respecto indica en el artículo 321: “no es necesario la intervención del asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a. Los abogados en ejercicio;
- b. Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones; y
- c. Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, bajo la dirección y control de las facultades.

Si se cuenta con asesoría de cualquiera de los descritos en el citado artículo, deberá mencionarse en la demanda para ser admitido, en tal calidad, es aconsejable buscar asesoría jurídica, sabiendo que una persona particular, no posee los conocimientos que el profesional tiene.

La clasificación doctrinaria, no menciona el segundo requisito del artículo 321 del Código de Trabajo, no obstante ser importante, este refiere a identificar al actor, al no realizarlo, no se sabe si es una persona con capacidad legal, incluso se puede considerar la falsead de demanda. Otro requisito considerado esencial, al igual que el anterior, es indicar en contra de quien se promueve el proceso, identificando al demandado, generalmente el trabajador conoce el nombre completo de su empleador, aun que difícilmente redactarlo correctamente; se encomienda al trabajador investigar el nombre del empleador, con la finalidad de no dar lugar a una posible oposición de excepción.

Los requisitos secundarios, se ubican en la parte donde se desarrollan los hechos, que han dado lugar al litigio; entre ellos están:

- a. “Identificar todas las condiciones de contratación;

- b. Individualización de pretensiones;
- c. Enumeración de los medios de prueba que se proponen;
- d. De promoverse pago de prestaciones, debe individualizarse el nombre de cada una de ellas, el período de tiempo que corresponden y el importe en dinero por el que se reclaman;
- e. Peticiones formuladas en términos precisos;
- f. Lugar y la fecha; y
- g. La firma del demandante o su impresión dactilar o de quien lo haga a su ruego.”⁴²

Se debe informar todo lo que el juez, necesita conocer para resolver, por ser un caso desconocido a sus conocimientos, será tarea del demandado indicar con precisión, todos los datos, de como se ha desarrollado esa relación laboral, desde su inicio hasta el momento en el que se encuentran; son las condiciones a que se refiere la doctrina; existen casos donde las condiciones que dan los patronos, como la renuncia a derechos mínimos.

Si la demanda reclama prestaciones, debe individualizarse una a una, considerando los siguientes aspectos: nombre correcto que la ley dispone para la prestación, exactitud del periodo que comprende, cálculo del monto pretendido, aun que este último se aconseja no incluirlo ya que en determinado momento el juez, resolverá y si hay un error en cálculo, fallara con el indicado y no con el correcto, ya que según la regla, el juez no puede dar más o menos de los pedido.

La prueba se individualizada en la demanda, los aspectos a considerar en este apartado, serán expuestos en su momento.

El lugar y la fecha, sirve para verificar la competencia territorial del juez, la prescripción de la acción y caducidad del derecho, pues al determinar la fecha que se presenta al órgano, se tendrá en cuenta lo mencionado.

⁴²*Ibíd.*, Págs. 72 – 73.

El último requisito de esa sub clasificación es la firma o impresión digital del actor, constituye el consentimiento plasmado en la demanda, si está imposibilitado podrá hacerlo a rogación, alguien más.

2.5.1.4 Efectos.

La presentación de la demanda tiene efectos en las siguientes situaciones:

- a. "Interrumpe la prescripción, artículo 266, literal a) del Código de Trabajo;
- b. Provoca actuación jurisdiccional de oficio, artículo 321 del Código de Trabajo;
- c. El contenido de la demanda puede darse por cierto, en caso de incomparecencia a juicio de la parte demanda si se ha ofrecido la prueba de confesión judicial del demandado artículo 354 del Código de Trabajo."⁴³

Las consecuencias que provoca la presentación de la demanda son importantes para el actor, siempre que lo haga conforme la norma laboral, a sabiendas que al culminar el proceso, los efectos serán:

- a. Condena o absuelve, por medio de sentencia;
- b. Concluye la situación jurídica en la que se encuentran; y
- c. Restaurar el derecho transgredido.

Los segundos efectos, se desprenden de la demanda ya que de no haber sido presentada, un juzgado difícilmente entrara a conocer.

2.5.1.5 Subsanación.

Previo a que el órgano jurisdiccional dé trámite a la demanda, para continuarel proceso, puede darse lo relativo a una subsanación, por no cumplir con los requisitos; en la actualidad, se observa que la mayoría de las demandas, son objeto de subsanación, no obstante el derecho procesal laboral, se caracteriza y está bajo los principios de sencillez y celeridad; aun que es de aceptar en cierta forma, la actitud del juez, al resolver la subsanación, ya que si la ley regula estos requisitos,

⁴³ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. cit.*, Pág. 169.

queda como tarea exclusiva el estudiar, analizar y redactar correctamente la demanda, de aquel profesional o procurador que está realizándola.

2.5.2 Notificación.

“Mario Aguirre Godoy define diciendo: Es el acto por el cual se hace saber a un persona una resolución judicial, en la forma determinada por la ley.”⁴⁴

Uno de los requisitos de la demanda, es señalar lugar para recibir notificaciones, de ambas partes actor y demandado; el lugar del demandante es seguro, no así del demandado pues a veces cambia al enterarse del juicio iniciado en su contra, y debido a la importancia que constituye informar de las resoluciones del juzgado, debe la otra parte considerar y prevenir esta situación.

Si la demanda cumple con los requisitos y está ajustada al derecho, el juez resuelve conforme a lo pedido, lo que da lugar al emplazamiento del demandado; pero para que esta figura sea considerada legalmente como parte del proceso, es imprescindible notificarle la resolución, de lo contrario no se le está haciendo saber y sin esto no se puede obligar, vulnerándole el derecho de debido proceso y derecho de defensa.

Cuando se habla de la notificación de demanda, no significa que únicamente esta será la que se haga a través de este medio, si no todas aquellas resoluciones que se den en el desarrollo del proceso.

El Código de Trabajo ha destinado el capítulo segundo, del título undécimo, para regular todo lo relativo al tema de las notificaciones, en los artículos que comprenden estos, se encuentran situaciones como:

- a. Formas de notificar: puede darse personalmente, por los estrados del tribunal y por el libro de copias.

⁴⁴*Ibid.*, Pág. 172.

- b. Requisitos de la cédula de notificación: “nombres y apellidos de la persona a quien se notifica, lugar, fecha y hora en que se le hace la notificación, nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del escrito en su caso, la advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, firma del notificador y sello del tribunal.” Artículo 328 del Código de Trabajo.
- c. ¿Qué sucede si no se señala lugar para notificar? El mismo Código de Trabajo, brinda la respuesta; al indicar que “no se dará curso a la primera solicitud.” Situación desfavorable al derecho de la parte actora, pues cabe la posibilidad que la demanda se presente el día que prescribe el derecho o caduque la acción, al día siguiente ya no tendría derecho a demandar.

Existen dos figuras jurídicas que caben ante el tema de notificación:

- a. Nulidad de notificación: definida como ineficacia absoluta o relativa de un acto jurídico, proveniente de la ausencia de una de las condiciones de fondo o de forma requeridas para su validez.⁴⁵
- b. Devolución de notificación: es aquella acción que realiza la persona que ha recibido notificación, de retornar aquella al órgano de donde provino, para que, la situación regrese a las circunstancias, que se encontraban.

2.5.3 Excusa por Enfermedad.

Una vez la demanda, sea admitida para su trámite, el órgano jurisdiccional, señala día y hora para llevar a cabo el juicio oral, previniéndole a las partes, a través de notificaciones, donde hace saber la fecha que se ha fijado para dicha audiencia.

Según la ley laboral ambas partes pueden hacer uso de excusa por enfermedad, situación que ha previsto el legislador, ya que nadie está exento de sufrir afecciones en la salud, que imposibilite su asistencia a la audiencia descrita en el párrafo anterior; recordando que de no presentarse, sin justa causa se declarara la rebeldía, a quien no se presente sin excusa alguna.

⁴⁵ Nulidad, Diccionario Jurídico Consultor Magno, Argentina, by Círculo Latino Austral S.A, 2008, Pág. 390.

Para que el juez acepte excusa, debe darse lo siguiente:

- a. Por única vez;
- b. Se acredita documentalmente, a través de certificado médico o constancia fehaciente.
- c. Sucede previo la hora señalada, lo que debe entenderse que se presenta horas antes de la señalada para llevar a cabo la audiencia, pues una enfermedad no se premedita. Ahora bien si la excusa no fue presentada de la manera descrita, la parte que se ve afectada, tiene la oportunidad de hacerlo después, pero debe probar el motivo dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la hora ya fijada.

Según el criterio del juez, y conforme a la documentación de la excusa, se acepta de ser así, señalara nuevo día y hora para llevar a cabo la audiencia de juicio oral, dentro de las siguientes setenta y dos horas; si llegada la fecha y la parte continua con la imposibilidad de presentarse por causa de enfermedad, deberá designar mandatario, con amplias facultades, esto previsto por la razón que solo tres días otorga la ley, para la recuperación.

Ahora bien, esta situación ha sido aprovechada de una forma negativa, por parte del demandado, pues el plazo que la ley ha fijado para realizar la nueva audiencia, no se cumple, debido a la saturación de casos, que ya ocupan horarios en la agenda del juzgado de trabajo, sucede que señalan fecha hasta que tengan un espacio libre, incluso puede atrasarse más de un mes; convirtiendo la excusa de enfermedad en una herramienta, para aplazar el proceso.

2.5.4 Actitudes del Demandado.

La parte que ha sido demandada, después de recibir la notificación, donde el órgano jurisdiccional, le da a conocer el proceso iniciado en su contra, teniendo conocimiento puede asumir las siguientes actitudes que se caracterizan en negativa o positiva:

- a. Contumacia: en esta postura el demandado no acude al llamado que le hace el juez, no obstante haber sido ya legalmente notificado, la consecuencia de esto es la declaratoria de rebeldía.

- b. Contradicción de la demanda: esta actitud es aquella donde el demandado hace uso del derecho de defensa que posee, sería oportuno, que únicamente se utilice, cuando verdaderamente tiene razón de contradecir, de lo contrario deberá asumir otra actitud, que es la de aceptar la pretensión; esta postura puede manifestarse a través de contestar la demanda en sentido negativo, plasmando sus razonamientos y alegatos, en su caso la reconvención y también puede oponer excepciones, para defender su derecho.
- c. Allanamiento: esta manifiesta aceptación al contenido de la demanda, afirmando la pretensión del actor.

Cada doctrina posee una clasificación distinta sobre las actitudes que puede tomar el demandado frente a la demanda, aun que todas concluyen en las mismas actitudes que pueden generarse dentro del proceso, es por eso, que a continuación se desarrollan algunas de esas actitudes, que al final son posturas que puede presentar el demandado, en el proceso ordinario laboral.

2.5.4.1 Contestación de la demanda.

Esta es realizada por la parte demanda, tiene las mismas modalidades que la demanda, en cuanto a la forma que se puede presentar; básicamente lo que hace el demandando es responder a todo el contenido de la demanda presentada en su contra, especificando aun más lo relativo a los hechos y pretensiones del actor. Haciendo uso del derecho de defensa, así como proponer los medios de prueba, para demostrar sus alegatos presentados; además posee el derecho de oponer excepciones, previo o junto a la acción de contestar.

A. Oportunidad.

El artículo 338 del Código de Trabajo regula, si el demandado no está de acuerdo con la demanda interpuesta en su contra, debe expresar, es pues esta la contestación que ha de realizar sobre las pretensiones del actor; la norma exige que sea claro, siendo la oportunidad "hasta el momento de la primera audiencia." Se da después que el actor ratifique, modifique o ampliare su demanda; en ese momento el

demandado, si presenta por escrito u oral su contestación, se pronunciaraal respecto de ello dentro del proceso.

Derivado de lo anterior surge una interrogante: ¿Tiene el demandado opción de modificar o ampliar su contestación? la respuesta es sí, este posee la oportunidad de realizar esta actitud, siempre y cuando lo haga antes que inicie la fase de conciliación; una vez iniciada esta etapa del proceso, precluirea el derecho del demandado de contestar la demanda y por lógica de poder modificarla o ampliarla.

La acción de contestar la demanda, es importante, ya que de no hacerlo, según artículo 335 del Código de Trabajo se declarara la rebeldía a quien no compareciere; en ese orden de ideas, es prudente buscar adecuada asesoría, pues en ocasiones, el profesional auxiliante, aconseja no pronunciarse al respecto de la demanda presentada, no concientizándose por las consecuencias que posteriormente puede afrontar el demandado, perdiendo así los derechos de: contestar la demanda, oponer excepciones, presentar prueba, ostentar alegatos, llegar a arreglo mediante la conciliación, y otros que coadyuvaran a declarar la demanda sin lugar o en su caso declarar la demanda parcialmente con lugar.

B. Requisitos.

Las formalidades que debe satisfacer, la parte demandada al presentar la contestación de la demanda, según artículo 339 del Código de Trabajo, corresponde cumplir con lo requerido por la ley en la demanda, el mismo se usa de fundamento para optara realizarla de manera escrita u oral; teniendo el juez la facultad de mandar a subsanar aquellos defectos.

2.5.4.2 Reconvención.

También llamada contrademanda, esta acción formulada por el demandado, después de enterarse de la demanda que en su contra se ha presentando, lo hace en la misma contestación que ha de formular.

“En la reconvención los papeles de las partes se invierten, porque el demandado pasa a convertirse en actor y viceversa. El fundamento radica en el igual derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, es decir prácticamente se evita un segundo juicio.”⁴⁶ Además del mencionado principio, también se aplica el de concentración.

Los requisitos que debe cumplir para la reconvención serán los mismos que se exigen en la demanda; podrá ser expuesto de forma oral o escrito, pues como ya se indico esta va juntamente con la contestación, por tal motivo y según el Código de Trabajo se aplica lo anterior.

Ante tal circunstancia, se debe tomar en cuenta la competencia del juez, así como la procedencia de esa situación en el proceso que ya se ha iniciado. Entonces el demandado puede demandar al actor, únicamente por causa que aplique a la materia laboral, pues si se tratara de una acción aplicable a otra competencia por razón de materia como penal o civil, no procedería, en este caso, deberá el demandado iniciar un proceso independiente del iniciado ante jurisdicción laboral.

El momento oportuno para accionar la reconvención, es al darse la contestación de la demanda, entonces puede hacerlo desde el momento que se notifica legalmente del inicio del proceso, hasta la primera audiencia.

A.Contestación.

⁴⁶ López Lavarre Mario, *Op. cit.*, Pág. 91.

Como se dijo en este caso se invierten papeles, ahora es la parte actora la que posee esta facultad de contestar la contrademanda, por lo que aplicarían las mismas reglas anteriores indicadas con relación a la contestación de demanda. El juez tiene la obligación de suspender la audiencia para que este conteste, no obstante si el reconvenido, expresa que quiere contestarla en esa misma oportunidad, podrá hacerlo; también tiene el derecho de ofrecer prueba para la reconvenición ya sea en la misma contestación de demanda o en el termino de veinticuatro horas siguientes de practicada la primera audiencia, posteriormente esa prueba será practicada en audiencia, señalada para ello.

2.5.4.3 Excepciones.

Las excepciones pueden ser defensas que busca el demandado oponer frente a la demanda que ha sido planteada en su contra, por el hecho que según este, el juicio ya iniciado no presenta todos los presupuestos procesales, y de esta cuenta impide seguir con el curso legal del proceso.

Las excepciones aun que no nieguen el fundamento de la demanda, su finalidad puede darse en dos sentidos, el primero es detener la continuidad del proceso por un instante y el segundo es terminar en definitiva con el proceso.

Los presupuestos procesales son circunstancias que tienen que darse para la existencia de una sentencia sobre la demanda, absolviendo o condenando, de faltar alguna circunstancias, no se llenaría con los presupuestos procesales, caso donde procede oponer excepciones.

Solo queda afirmar que las excepciones han sido creadas, para que no se de algún tipo de ilegalidad en el desarrollo del proceso; por eso deben ser utilizadas cuando verdaderamente sean procedentes y no con la finalidad de probar si de ellas se logra obtener algún beneficio.

A. Clasificación.

El Código de Trabajo en el artículo 342 menciona excepciones dilatorias y perentorias; al respecto la doctrina expone que “cada una de ellas tiene una finalidad específica, y por ello, se les divide en previas o dilatorias, perentorias y mixtas; ello atendiendo al objetivo que persigue y para determinar el momento de oponerlas, es por eso que al plantear una excepción se debe establecer primero que aspecto de la demanda se pretende atacar, para buscar el momento procesal oportuno para hacer valer.”⁴⁷

A.1 Excepciones Dilatorias.

“Eduardo Couture define las excepciones dilatorias como: aquellas defensas previas alegadas in limine litis, normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor. Tienden a corregir errores que obstaran a una fácil decisión, defecto legal en el modo de preparar la demanda; a impedir a un juicio nulo, incompetencia absoluta, falta de capacidad o de personería; constituyéndose en una eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarían en lo futuro el desarrollo del proceso.”⁴⁸

Autores de derecho procesal laboral afirman que se ha dado una mala interpretación al carácter de estas excepciones, ya que comúnmente la finalidad de estos han sido entendida para retardar o hacer que el proceso sea más largo, de lo que comúnmente sería, efectivamente en la práctica se ha venido utilizando con este fin, por supuesto situación que es indebida; el verdadero sentido de estas, es tratar y de esta forma resolver asunto previo a que continúe el proceso ya que esta afecta a la correcta validez del proceso, para la cual el derecho lo ha establecido, básicamente es hacer notar aquellos errores de la demanda, para que estos sean corregidos, previa continuación del proceso; la consecuencia si es atrasar la contestación de la demanda, no precisamente del juicio, es porque no debe confundirse este retardo, como una herramienta, para cometer ilegalidad al oponerla.

Las excepciones dilatorias son clasificadas en el Código Procesal Civil y Mercantil en el artículo 116, siendo estas: “incompetencia, litispendencia, demanda defectuosa,

⁴⁷ Sacalxot Váldez Carlos Borromeo, *Op. cit.*, Pág. 182.

⁴⁸ Franco López César Landelino, *Op. cit.*, Pág. 101.

falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer, caducidad, prescripción, cosa juzgada, y transacción.”

Como características de este tipo de excepciones se presentan en ellas las siguientes:

- a. “Suspenden la tramitación del proceso;
- b. Su objeto es buscar depuración de defectos, errores u omisiones que contengan en la demanda;
- c. al ser depurador, no perjudican la instauración de la demanda, ni la interrupción de la prescripción;
- d. El auto que las resuelve no se considera definitivo, por virtud de que al no implicar el rechazo de la demanda, ni la extinción del derecho que se pretende discutir, no le pone fin al proceso.”⁴⁹

A.2 Excepciones Perentorias.

“Eduardo Couture define a las excepciones perentorias como: aquellas que no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado, por ello las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso sino sobre el derecho.”⁵⁰

Este tipo de excepción es distinta a la anterior descrita; en primer lugar porque no se encuentran reguladas en la legislación, como las otras, esto en cuanto a su denominación; estas pretenden atacar el fondo de las pretensiones del actor, y que este ya conoce por hecho de haber sido plasmadas en la demanda; al final lo que obtendrían, es demostrar que no se ha vulnerado algún derecho y por lo tanto no tiene sentido el proceso iniciado.

Las características de estas excepciones, la doctrina indica las siguientes:

⁴⁹ *Ibíd.*, Págs. 102 – 103.

⁵⁰ *Ibíd.*, Pág. 105.

- a. “No suspenden la tramitación del proceso, se tramitan en la pieza principal del juicio;
- b. El nombre de las excepciones, no está regulado en la ley;
- c. Su objeto es buscar desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas demanda; Pretende se declare la inexistencia del derecho o la extinción del mismo;
- d. Al atacar el fondo de las pretensiones su resolución debe producirse en sentencia conjuntamente con el asunto principal;
- e. La resolución en la que se resuelven estas excepciones, que es precisamente la sentencia, es apelable.”⁵¹

A.3 Excepciones Privilegiadas.

“Son defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aun que no atacan el fondo del asunto, como las perentorias, producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión”.⁵²

Estas son las que pueden ser presentadas como dilatorias, pero al final, su resultado será el de las perentorias, inclusive varios hacen uso de ellas, nombrándolas como perentorias, no obstante estar dentro de la clasificación de las dilatorias.

Una caso común de estas, es la excepción de pago, pues se encuentra enumerada dentro del listado de las excepciones dilatorias, que regula la ley, aun que su efecto, no precisamente es depurar la forma de la demanda, sino básicamente demostrar que lo reclamado ya ha sido pagado, por lo tanto la pretensión del actor, no tendría sentido; igual sucede con la de prescripción y cosa juzgada.

2.5.4.4 Momento de Oponer.

⁵¹ *Ibíd.*, Págs. 106 - 107.

⁵² López Lavarre Mario, *Op. cit.*, Pág. 98.

Importante es conocer cuál es el tiempo preciso de oponer cada tipo de excepción, después que se analiza el caso, se determinara si proceden o no, según el Código de Trabajo, las excepciones dilatorias se opondrán antes de que se conteste la demanda, se produzca la reconvencción o en su caso en la primera audiencia que el juez ha señalado para celebrar juicio oral; esto se da en tiempo, entre la notificación de demanda, hasta el día que se ha señalado para celebrar la audiencia de juicio oral; para oponer la excepción de incompetencia debe ser dentro de los tres días, después de ser notificada la demanda.

Las excepciones perentorias se oponen junto a la contestación de la demanda o en su caso la reconvencción.

Ese mismo artículo del Código de Trabajo, regula que aquellas excepciones que se presentan después de la contestación o reconvencción, pueden oponerse en cualquier momento, siempre y cuando no se haya dictado sentencia de segundo grado, siendo las de: pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.

2.5.4.5 Tramite.

a. Dilatorias.

Se oponen en el momento preciso; si se dan en la misma audiencia de juicio oral, el juez debe aceptar la prueba de estas excepciones, en caso que el actor las contradiga, posteriormente serán resueltas en esta misma audiencia; si no se presentare contradicción en esa audiencia el actor tiene veinticuatro horas, después de la celebración de audiencia, para presentar las pruebas y de esta manera contradecir. Si al resolver estas ponen fin al proceso, serán objeto de apelación, de lo contrario no podrán ser apelables.

Ahora para el caso de la excepción de incompetencia, esta debe ser conforme la vía incidental, rigiéndose por el artículo 309 del Código de Trabajo y 117 dela Ley del Organismo Judicial

b. Perentorias.

Como ya se indico, estas se oponen junto a la contestación de demanda o la reconvencción; el actor podrá contradecir el objeto de estas, mediante prueba que puede presentar en esa misma audiencia o dentro de las siguientes veinticuatro horas de celebrada la audiencia, serán resueltas en sentencia; por el carácter de definitividad que tienen, podrán ser objeto de apelación.

c. Las Nacidas Después de la Contestación de Demanda o Reconvencción.

No pueden darse una vez dictada la sentencia de segunda instancia; si el caso es que se opongan en la audiencia oral, después de la contestación de demanda, podrá el actor contradecirlas en ese instante o en su caso las veinticuatro horas siguientes a la audiencia; si estas se oponen después de celebrada dicha audiencia, las de pruebas o incluso ya encontrándose en segunda instancia, el juez decretara auto para mejor fallar con la finalidad de recibir prueba que contradiga, y serán resueltas en sentencia ya sea de primer o segundo grado.

2.5.5 Conciliación.

Etapa que continua en el proceso laboral después de la contestación de demanda; se da dentro de la misma audiencia que se ha señalado para celebrar juicio oral, siempre y cuando no se hayan presentado situaciones, que no den lugar a esta fase, como el caso de la declaración en rebeldía a alguna de las partes. Esta fase es imprescindible en el proceso ordinario laboral, por lo que siempre se llevara a cabo, cuando las dos partes estén presentes, en audiencia que se ha señalado para el efecto, lo que se convierte en una etapa obligatoria del proceso ordinario laboral.

Una característica de esta fase es que cabe la posibilidad de terminar con el proceso, si se consigue la finalidad de llegar a un acuerdo unánime.

“La Organización Internacional del Trabajo, define a la conciliación como; Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que

ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.⁵³

Cuando llega este momento, el juez lo que hace es proponer formulas ecuanimes para terminar con el proceso, pero debe tener en cuenta que ambas partes estén de acuerdo, que no se produzca alguna irrenunciabilidad de derechos mínimos que garantizan la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, al demandante. La fase de conciliación, se realiza utilizando el principio procesal de oralidad, pues su diligenciamiento es puramente oral, aun que se hace contar lo sucedido por escrito a través del acta de audiencia.

2.5.5.1 Clases.

Existen dos tipos de conciliación que resultan dentro del proceso ordinario laboral, y esto es según el acuerdo al que lleguen, siendo la conciliación total y la parcial.

La conciliación total, engloba por completo las pretensiones que han originado la existencia del proceso; y por esa causa accede a que el proceso finalice en ese momento, pues se ha dado un convenio que obtiene la particularidad de titulo ejecutivo, la consecuencia de esta es no tener que llegar hasta sentencia.

La conciliación parcial; es aquella que logra un convenio entre las partes, pero no a cabalidad del objeto de la demanda, sino solo algunas pretensiones, quedando de esta manera cuestiones, pendientes. La consecuencia es que terminara con los aspectos a los que se hubiere convenido, pero seguirá con los que no se ha logrado conciliar, hasta sentencia.

2.5.6 Prueba.

De no haber llegado a una conciliación o en su caso que se dé una de tipo parcial, el proceso continuara, conforme al trámite legal que corresponde; la siguiente etapa es la recepción de la prueba propuesta por ambas partes, siempre que haya sido

⁵³ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 133.

ofrecida en el momento legal oportuno. Tema que será desarrollado en el siguiente capítulo de la presente investigación.

2.5.7 Sentencia.

Una vez reciba el juez la prueba propuesta en la demanda, contestación de demanda, reconvenición y excepciones, apreciara cada una de ellas, dándole un valor; analizara cada etapa del proceso desarrollado, las actitudes de las partes, seguidamente de esto viene el acto procesal, donde el órgano jurisdiccional, toma una decisión que plasmará en la sentencia.

La sentencia es definida de la siguiente manera: “Acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.”⁵⁴

La sentencia constituye un acto procesal, pues esa acción se da dentro del proceso; es un pronunciamiento realizado por el órgano jurisdiccional, al respecto de las pretensiones de cada una de las partes; puede decirse que las partes están esperando esto durante todo el proceso, pues es la razón por la que el actor acude a intervención judicial, se obtiene una orden que deberá obedecerse; para una de las partes es favorable y para la otra desfavorable, para el caso de este último será pues por trasgredir un derecho.

A través de esta figura jurídica se concluye legalmente el proceso ordinario laboral, el juez debe dictarla en un plazo no menor de 5 días ni mayor de 10 días, contados a partir de la celebración de la última audiencia de prueba o en su caso si se da el auto para mejor proveer; en la sentencia debe cumplirse los requisitos que regula la Ley del Organismo Judicial en el artículo 147 y del Código de Trabajo artículo 374.

⁵⁴ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. cit.*, Pág. 298.

2.5.7.1 Clases.

Según la doctrina en el procedimiento ordinario de trabajo se pueden dar las siguientes sentencias:

- a. “Declarativas: tiene por finalidad únicamente la de declaración del derecho reclamado;
- b. De condena: puede darse cuando se reclama el pago de prestación, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada;
- c. Desestimatorias: se puede dar por la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto se desecha la pretensión del actor;
- d. Sentencia dada en juicio con contradictoria: lo que caracteriza a esta es que el demandado contradice lo afirmado por el actor;
- e. En rebeldía: cuando una de las dos partes no comparece a audiencia de juicio oral.”⁵⁵

La anterior clasificación de sentencias, son eminentemente doctrinarias, pues no existe regulación legal, no obstante en la práctica constantemente se da cada tipo de sentencias, ya que en el juzgado de trabajo no se presentan casos iguales, sino una variedad, la cual oportunamente al dictar sentencia no serán del mismo tipo, para todos, al contrario son específicas.

2.5.7.2 Efectos.

La sentencia trae consigo consecuencias, según el autor Devis Echandía, pueden estar comprendidos desde dos perspectivas siendo estos “de eficacia interna y eficacia externa; entre los primeros se encuentran los que se refieren a su imperatividad e inmutabilidad que son efectos que se producen entre quienes fueron parte en el juicio y sobre el juez. Entendiendo que la imperatividad hace referencia a que toda sentencia ejecutoria obliga a las partes y debe cumplirse voluntariamente o

⁵⁵ *Ibid.*, Pág. 307.

en forma coactiva; el segundo caso la ley tiene establecido el procedimiento ejecutivo, el cual de conformidad con el Código de Trabajo debe iniciarse de oficio por el juez que dicto la sentencia en primera instancia, situación que casi nunca se cumple, pues los jueces esperan a que la parte interesada sea la que promueva la acción ejecutiva correspondiente”.⁵⁶

Como primer plano debe darse cumplimiento de manera voluntaria a la sentencia, debido al incumplimiento el Código de Trabajo regula del artículo 425 al 428, la ejecución de sentencia, ya tratándose propiamente de una ejecución de sentencia a través de órgano jurisdiccional, por el hecho de poseer potestad de ordenar situaciones, que podrán coadyuvar al cumplimiento de la obligación, tales como ordenar el embargo en cuentas bancarias, traspaso de bienes muebles o inmuebles. Al respecto la doctrina dice: “nace una consecuencia para una tercera persona que no es parte en el juicio; ahora; bien hay que aclarar que tal vinculación de los terceros no procede de la voluntad del juez, sino de la voluntad de la ley que hace de la sentencia únicamente una condición para que el vínculo surja.”⁵⁷

2.6 Recursos del Proceso Laboral Ordinario.

Estos se encuentran regulados en el artículo 365 del Código de Trabajo, encontrándose los siguientes:

- a. Revocatoria: en contra de lo resuelto por el juez y que no posee carácter de definitividad;
- b. Nulidad: en los casos donde el recurso de apelación no sea conducente, y existan actos o procedimientos que no están conforme a la normativa;
- c. Apelación: este es el que se interpone contra autos y sentencia;
- d. Aclaración: esto en el caso que las resoluciones que dicta el juez no sean claras, sino oscuras, ambiguas o contradictorias;
- e. Ampliación: si el juez se abstiene de resolver algún punto que ha sido objeto del proceso laboral.

⁵⁶ *Ibíd.*, Pág. 315.

⁵⁷ *Ibíd.*, Pág. 316.

El artículo 426 del Código de Trabajo regula el recurso de rectificación, específicamente en contra de aquellas resoluciones que determinan lo relativo a la liquidación de prestaciones.

2.7 Segunda Instancia.

Esta instancia da inicio derivado a la interposición del recurso de apelación contradiciendo únicamente la sentencia que ha dictado el juez de primera instancia, será ante la sala de la corte de apelaciones del ramo de trabajo y previsión social.

Deberá ser interpuesto dentro de los tres días siguientes de notificada la sentencia de primer grado, ante el órgano jurisdiccional que conoció y resolvió en primera instancia, quien verificara si dicho recurso esta dentro del plazo legal concedido, para elevar las actuaciones a la sala, la finalidad de esto es para que la sala entre a conocer cuando se interponga dentro del plazo concedido.

El procedimiento a seguir ante la sala, según el artículo 378 del Código de Trabajo será: “recibidos los autos en la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.”

En esta instancia se puede dar diligenciamiento de prueba, pero para ello debe darse las siguientes condiciones:

- a. Ser prueba rechazada de primera instancia del proceso
- b. En el término de cuarenta y ocho horas, pues es el momento de pronunciar la inconformidad.

Previo a dictar sentencia podrá dictar auto para mejor proveer si así lo considera oportuno, puede ser pedido por una de las partes o en su caso de oficio según artículo 357 del Código de Trabajo.

La sala de la corte de apelaciones después de haber analizado todas y cada una de las acciones que se han producido en el proceso tanto en primera instancia como en la que se encuentra, dictara sentencia donde podrá:

- a. Confirmar: esta de acuerdo y conforme con la resolución del juez de primera instancia;
- b. Revocar: a través de su análisis obtiene una antítesis, de la sentencia de primera instancia, después de fundamentarse en el derecho, rechaza la sentencia dictada en primer grado;
- c. Enmienda: la sentencia de primera instancia no resuelve conforme al derecho, a través de una ampliación que haría a la sentencia, rectifica;
- d. Modifica: por el hecho que puede revocar o enmendar en consecuencia tiene la potestad de cambiar lo resuelto ya con anterioridad.

La sentencia que dicta la sala puede ser sobre la totalidad o parte de la sentenciade primer grado, según el caso lo merite. Esta instancia se rige por los principios que amparan el derecho procesal laboral, como la tutelaridad, pues a través de este obtendrá un resultado donde favorecerá a la parte a quien está siendo vulnerado el derecho, y por la gran facultad que tiene de poder revocar la sentencia de primerainstancia, debe tener precaución pues el caso es que el juzgado pudo haber cometido error y la sala es responsable de amparar correctamente ese derecho vulnerado.

CAPÍTULO III

LA PRUEBA EN EL PROCESOLABORAL ORDINARIO

La prueba es comprendida como una “justificación, confirmación o verificación ante otro sujeto de la exactitud de un hecho. O aquella actividad desarrollada por las partes, a fin de lograr la convicción del juez respecto de los hechos controvertidos.”⁵⁸

La prueba dentro de cualquier proceso es fundamental, pues constituyen los elementos que darán a conocer al juez la veracidad de los hechos que se encuentran en litigio.

En el proceso laboral ordinario, se desarrolla como una etapa más dentro de este, por esa razón se considera importante exponer dicho tema en un solo capítulo, para obtener un amplio conocimiento de ello.

3.1 Prueba.

Previo a entrar al estudio, análisis y desarrollo de la prueba propia del proceso ordinario laboral, se expone doctrina, desde el punto de vista general al tema prueba, así pues aplicable a los distintos procesos de cada materia.

3.1.1 Elementos del Concepto.

La doctrina indica que al momento de dar el concepto de prueba, deben estar presentes dos elementos que especificaran el mismo y por tanto no deben faltar, siendo aquellos:

a. La prueba se origina en el proceso y para el proceso: para demostrar las afirmaciones de lo alegado en el proceso, se aportan pruebas oportunas, no tiene valor la prueba que se despliega fuera del proceso, el juez en ningún momento entraría a conocerlos, y por tanto no constituye una obligación de valorarlas. Por esa razón debe darse con exclusividad dentro del proceso, llenando los requerimientos

⁵⁸ Prueba, Diccionario Jurídico Consultor Magno, *Op. cit.*, Pág. 263.

para considerarla como medio de prueba legal, lo que al final hace que esta sea para el proceso; muchas veces las partes ofrecen prueba que no guarda relación con el proceso que se está siguiendo, aquí se estará frente a prueba que no es para el proceso, sino se podría hablar de prueba impertinente.

b. “El sistema de valoración de la misma o, si se prefiere su función: Cuando se instituye el sistema de libre valoración o de sana crítica, logra definirse como la actividad procesal por la que se tiende a conseguir el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia o inexistencia de los datos aportados al proceso. Pero cuando rige el sistema legal o tasado de valoración, la prueba será la actividad procesal que tiende a establecer como ciertos los datos aportados al proceso, independientemente de la convicción del juzgador.”⁵⁹ A razón de lo expuesto los autores señalan que el concepto de prueba debe percibir ambos sistemas, por ser que en el derecho guatemalteco se ajustan tanto el sistema libre como el legal.

El sistema de valoración de la prueba, se maneja según lo regulado en ley, de cada materia, en cuanto al área laboral, se ubica en el artículo 361 del Código de Trabajo, la cual será desarrollada en uno de los siguientes puntos.

Los elementos del concepto de prueba, son aspectos importantes a destacar desde su conceptualización, ya que al contener estos, será más sencilla su explicación y por ende su comprensión; sabiendo desde ese momento características que la distinguen de la prueba común.

3.1.1.1 Concepto.

“El concepto de prueba es el sumario de varios aspectos, pues la figura de la prueba es poliédrica. De esa cuenta bajo el concepto de prueba se ocultan una serie de conceptos derivados o accesorios que colaboran a percibir su sentido, tales como elemento, objeto, medios, órgano de prueba y la actividad probatoria: ofrecimiento y producción; recepción o asunción y valoración.”⁶⁰

⁵⁹ Montero Aroca Juan y Mauro Chacón Corado, *Manual de Derecho Procesal Civil guatemalteco*, volumen 2, Guatemala, Magna terra editores, 2008, cuarta edición, Págs. 20 - 21

⁶⁰ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Págs. 211 - 212.

Al mencionar que la prueba es poliédrica, se hace referencia a que esta como tal presenta varias perspectivas, para comprender mejor, como comúnmente se dice es visto desde varios ángulos; así como se indica la representación de prueba presenta una sucesión de aspectos, es visto desde varias perspectivas, la del juez en cuanto a su valoración; de las partes, como medios de prueba a presentar.

El autor Santiago Sentís Melendo, elabora un concepto, siendo una de las más completas argumentado que “después de examinar la trayectoria de la prueba desde sus inicios, traza una descripción de lo que la prueba, debe ser, congregando los resultados de los distintos capítulos de estudio y dice: La prueba es verificación de afirmaciones utilizando fuentes que se llevan al proceso por determinados medios aportadas aquellas por los litigantes y dispuestos estos por el juez con las garantías jurídicas establecidas ajustándose al procedimiento legal adquiridas para el proceso y valoradas de acuerdo a normas de sana crítica para llegar el juez a una convicción libre.”⁶¹

El concepto transcrito posee los elementos que ha de contener con el fin de ser factible al conocerla, ya que comúnmente cada estudio inicia con esto, es por eso que para mejorar la comprensión, a continuación se conocerán aspectos merecedores de análisis.

En el anterior concepto se encuentra la palabra afirmaciones, refiriéndose a la prueba, es oportuno comentar lo que el autor Alvarado Velloso, indica en cuanto al vocablo prueba, pues según este no es exactamente el correcto, provocando una mala interpretación, de lo que comúnmente se ha denominado así; inclinándose entonces por empleo del vocablo afirmación, ya que dicho vocablo “significa reafirmar una probabilidad. Una afirmación negada se confirma con diversos modos de que pueden generar convencimiento a un juzgador en tanto que no la generan en otro. Discrepancias técnicas tiene la adopción de la palabra confirmación dándole a ella el amplio sentido que en el derecho ha tenido hasta ahora la palabra probar.”⁶²

⁶¹ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 213.

⁶² Alvarado Velloso Adolfo, *La prueba judicial reflexiones críticas sobre la confirmación procesal*, Colombia, Universidad del Rosario, 2010, Pág. 7.

El argumento del citado autor en cuanto a la equivocada utilización del término prueba, consiste en que este destina a una declaración incontestable, a consecuencia no se puede opinar al respecto, continua diciendo que dicha palabra puede conocerse como sinónimo de acreditación, verificación, comprobación o convicción, pero cada una de estas tiene un relevancia diferente; y por esa razón afirma que se expresa mejor en un proceso jurídico la palabra confirmación, entonces no debe importar la materia que se encuentre así como el término prueba no varía en ningún proceso el de confirmación tampoco debe hacerlo.

En cuanto a la sustitución de términos, cabe resaltar que no se trata simplemente cambiar el nombre, pues hay que ver el significado, concepto, contenido, y todo lo demás que se pueda extraer de ambos términos, para aplicar correctamente, pues aun que se sustente que uno es mejor que el otro la mayor parte de juristas utilizan el término prueba, pero ya entrando a un análisis extensivo del tema y resultando positiva esta tesis de Alvarado Velloso, sería positivo efectuar el cambio de terminologías, aun que como ya se ha indicado realmente al considerar esto en los procesos jurídicos guatemaltecos, ameritaría una extensiva investigación, considerando lo que implicaría pues se estaría hablando también de reformar leyes. Cabe también unir ambos términos quedando la prueba de la confirmación, pues básicamente es lo que se hace al presentar dichos medios, que van de la mano con los alegatos de la demanda.

3.1.2 Finalidad.

Esta se da dentro del proceso y consiste en “convencer al juez de los hechos manifestados por las partes, con objeto que se establezca un juicio exacto sobre la verdad de los hechos debatidos. La ley instituye un sistema de normas que regulan la prueba en general e instauran a que medios de prueba es lícito acudir, el procedimiento que debe continuarse para ofrecerlas, desahogarlas y el valor o eficacia.”⁶³

⁶³ Toris Arias Ramon, *La teoría general del proceso y su aplicación al Proceso Civil en Nayarit*, Universidad Autónoma de Nayarit, Nayarit , 2000, Pág. 258.

La finalidad de la actividad probatoria tienen un propósito relevante, con ella se demuestra lo que se afirma o niega, por esa razón la legislación debe regular las reglas que la dirigen desde su proposición, su diligenciamiento y valoración, ya que cabe la posibilidad en la que una de las partes ofrezca prueba falsa, para eximir su responsabilidad, por eso la regulación legal es imprescindible en este aspecto, pues se ha anotado ya el grado que posee la finalidad de la prueba en el proceso.

3.1.3 Objeto.

Cuando se habla de este tema, se refiere a lo que va dirigida esa acción de probar a realizarse, enfocándola a cada campo que se deba aplicar.

“Se entiende por objeto de prueba, en términos generales, todo lo que es susceptible de prueba, que puede ser demostrado en un proceso,”⁶⁴ En este sentido lo que nos interesa es el objeto de la prueba judicial.

Generalmente los autores de derecho procesal, clasifican el objeto de la prueba desde dos perspectivas, a continuación las siguientes:

a. “En abstracto: puede establecerse en los diversos procesos, sin consideración a un rama específica de la jurisdicción, vale decir, que obra tanto en el civil, penal, laboral contencioso, etc. En pocas palabras, el objeto es lo susceptible de probarse ante un funcionario investido de jurisdicción.”⁶⁵ Cuando se habla del objeto de prueba en abstracto será toda aquella que deba presentarse en los procesos, es decir lo que se puede probar, y no es la específica de determinado proceso.

b. En concreto se está hablando de las circunstancias que tienen que ser probadas en un proceso jurídico de cualquier materia. Se dice que su espacio no es amplio sino restringido pues es específico de aquellas realidades a probarse en dicho proceso; en cuanto a este tipo de objeto, que sería lo contrario de la anterior, se debe tener en cuenta que es la que va dirigida a un proceso determinado y específico.

En materia laboral el objeto de la prueba son los hechos controvertidos.

⁶⁴ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 249.

⁶⁵ *Ibid.*, Pág. 250.

Es muy cierto que la legislación no ofrece una explicación a la prueba, un concepto y menos algún tipo de clasificación, por eso la doctrina, ha tomado esa tarea de exponer este tema, ampliando cada vez los conocimientos; pero el legislador debe considerar que de existir una breve explicación de la prueba, se estaría frente a un mejor derecho, con esto no se está diciendo que los códigos o leyes no se pronuncien en nada al tema de prueba, sino que la información con la que cuentan, es casi solo de índole procesal es decir su diligenciamiento y valoración, pero en ocasiones es necesario ampliar dicha regulación; con esto no se está buscando reservarse el trabajo de estudiar a través de la investigación, simplemente adecuarla de manera correcta, dándole así su verdadero sentido.

3.1.3.1 Puede probarse Según el Contenido del Objeto.

A continuación corrientes que los especialistas, contestan en cuanto a lo planteado, al generarse la interrogante de ¿Qué debe probarse o verificarse?

Desde el punto de vista abstracto:

- a. Hechos: esta tesis indica que en cuanto al objeto de la prueba está formado única y esencialmente por hechos. Es decir que el objeto de la prueba son los hechos actuales, del pasado o que aún están por darse, encontrando semejanza en la costumbre y las normas de carácter extranjero.

Al respecto los autores Montero Aroca y Chacon Corado son de la idea que “la prueba recaerá sobre afirmaciones de hechos realizadas por las partes, sobre los hechos que constituyen el supuesto base de la norma cuya aplicación pide. Puede así decirse que prueba ha de recaer sobre las afirmaciones de hechos controvertidos.”⁶⁶ Efectivamente no es cualquier hecho sino aquellos que alegan las partes constituidos como tal dentro del proceso.

Quedando claro entonces que con exclusividad serán susceptibles de ser probados los hechos en controversia ya que existen los que no necesitan de prueba, tal es el caso de:1) Los admitidos, es decir aquellos que han sido

⁶⁶ Montero Aroca Juan y Mauro Chacón Corado. *Op.cit.*, Pág.27.

consentidos, entiéndase esto por aceptados por ambas partes, pues no tendría sentido probar lo que ya está probado; y 2) Los notorios, hechos que comúnmente son conocidos como cultura de la humanidad, la regla general indica notoria non eget probatione, aun que el juez debe considerar que no es notorio aquel hecho que sea de conocimiento propio o particular del juez y no confundirá la fama y rumor con el hecho notorio, ya que son distintos.

- b. Afirmaciones: esta corriente mantiene una postura contraria a la anterior ya que aquí se asegura que los hechos no son el objeto de prueba, pues únicamente son las afirmaciones, argumentando que “las cosas existen; los hechos se realizan; las afirmaciones tiene por contenido esas cosas o esos hechos; afirmaciones que podrán referirse a hechos y que de allí viene la equivocación que hace decir que se prueban hechos. ya que la prueba es verificación; y la verificación se ha de referir a afirmaciones.”⁶⁷ Justamente en el concepto anotado con antelación, se indica que la prueba es la verificación, cuyo significado de esto es comprobar algo, básicamente es lo que hace lo que se llama en el derecho prueba, razón por la que se da esta postura.
- c. Alegaciones de derecho: como principio o regla general es obligación del juez conocer el derecho esto es la iura novit curia, por tanto cuando en la demanda se fundamenta el derecho no es para establecer el objeto del proceso, ya que este no sujeta al juez, pues la función del juez es aplicar la ley correcta al caso correcto, únicamente lo que hace esa fundamentación es colaborar a establecer dicho objeto.

Se pueden dar tres casos excepcionales en cuanto a esto; la costumbre, el derecho extranjero y el derecho no vigente si son objeto de prueba y por lo tanto deben ser comprobados, en el primero de los casos es la misma ley del organismo judicial, la reguladora de que se aplicara costumbre siempre y cuando sea probada y en los otros dos casos, se sustenta en que el juez, no tiene la obligación de conocer el derecho de todos los países, así como el derecho interno

⁶⁷Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 252.

histórico, pues aun que el ser humano es capaz de retener extensos conocimientos, es casi imposible conocer con exactitud toda la ley antigua o códigos de todos los países.

Desde el punto de vista concreto:

“Devis Echandía enseña que la regla general es simple y no muestra problemas; en cada proceso debe probarse todo aquello que forma parte del presupuesto factico para la aplicación de las normas jurídicas, a menos que esté exceptuado de prueba por la ley, agregando que las dificultades aparecen cuando se pretende precisar cuáles son los hechos que deben gozar de ese descargo probatorio.”⁶⁸ Constituye esto lo que en los proceso tiene que ser del movimiento probatorio, es decir se establece por los hechos sobre los que trata el conflicto que dio lugar al proceso, y por ende alegado por las partes lo que implica la necesidad de presentar la prueba; al final estos darán como resultado consecuencias jurídicas que las mismas partes buscan desde el momento de instaurar el proceso.

Lo que se discutía anteriormente, es que se debe considerar al respecto de lo que se alega en el proceso, si son hechos o afirmaciones, en respuesta a la pregunta planteada; en materia laboral se puede decir que serán objeto de prueba los hechos, pero únicamente aquellos que las partes aleguen, lo que constituye que una parte este de acuerdo con ellos y la otra no, es así entonces como se está en litigio, frente a estos.

3.1.4 Principios que Informan el Procedimiento de Prueba.

Un principio constituye “Fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia.”⁶⁹

Al consultar distinta doctrina para amparar los principios que deben estar presentes en el desarrollo de la prueba judicial, se constata que cada autor maneja su propio criterio, es por eso que algunos aseguran la existencia de una confusión entre estos

⁶⁸ *Ibid.*, Pág. 256.

⁶⁹ Principio, Diccionario Jurídico Consultor Magno, *Op. cit.*, Pág. 448.

con las reglas e incluso caracteres de la prueba, es por eso que en este apartado se expondrá las que se consideran como principios.

3.1.4.1 Principio de Necesidad de la Prueba.

Sin prueba no existiría veracidad en los hechos que se afirman, el juez como ente capaz de condenar y absolver a una de las partes, requiere que se demuestren los hechos en la que va fundar su sentencia, por esa razón la legislación prevé la etapa de prueba pues solo a través de esta, las partes manifiestan la realidad de los hechos; por esa causa el principio de necesidad de la prueba debe estar presente en el cualquier proceso.

Este no hace falta en la división doctrinal de los principios ya que como se observa, sin este no podría el juez dar un fallo equitativo, a menos que no hubiere controversia de hechos.

A este principio hay que agregarle reglas: “1. No podrá valorarse la prueba que no fue solicitada en tiempo, aceptada legalmente y practicada en debida forma; 2. No podrá aceptarse la prueba que sea inconducente, impertinente inútil; y 3. No podrá aportarse la prueba en oportunidad distinta que la prevista en la ley. Las anteriores reglas obedecen a cada una de las etapas del inter probatorio, como son: petición y aporte; aceptación; práctica; y valoración.”⁷⁰ Hay que agregar a estas que no podrá el juez admitir sus conocimientos privados sobre los hechos en controversia, agregando que como tal debe apegarse a las garantías de igualdad, imparcialidad, legalidad, y libertad de la actividad probatoria.

3.1.4.2. Principio de Libertad e Igualdad Probatoria.

Este es una consecuencia evidente del derecho de defensa reconocido como un derecho constitucional, además de aquellos no menos importantes que el primero en mención son los derechos también de rango constitucional de libertad e igualdad, así

⁷⁰ Nisimblat Nattan, *Los Medios de Prueba en Particular*, Colombia, Create Space Independent Publishing Platform, 2010, pág. 129.

que estos deberán ser aplicados en el desarrollo de la prueba, entonces se estará frente a dicho principio.

Toda persona tiene el derecho de hacer lo que la ley no prohíbe, es libre de probar en un proceso su inculpabilidad, siempre y cuando lo haga respetando las normas, las partes y ente juzgador, de lo contrario este último podrá sancionar la falta que ha realizado.

“Refiriéndose a la igualdad en el marco de la actividad probatoria, Avila Paz de Robledo sostiene que la misma se manifiesta en igualdad de posibilidades y oportunidades; los diferentes planos del juez y partes, inclusive las posiciones contrapuestas de éstas actor demandado; reconviniendo reconvenido; excepcionante excepcionado; impugnante impugnado; ejecutante ejecutado; acusación defensa.”⁷¹ Debe haber un equilibrio en el trato del juez en el todo el desarrollo del proceso, no se trata únicamente de la fase de prueba, nunca deberá mostrar alguna preferencia en las partes ya que esta figura es calificada por su imparcialidad, y por ello las partes acuden a que un tercero independiente conozca de los problemas que afrontan, pues al no existir igualdad, no tiene caso haber permitido que intervenga la jurisdicción.

3.1.4.3 Principio Legalidad de la Prueba.

La ilicitud de la prueba, es considerada como “Aquella que está expresa o tácitamente prohibidas por la ley o atentan contra la moral y las buenas costumbres del respectivo medio social o contra la dignidad y libertad de la persona de la persona humana o violan sus derechos fundamentales que la Constitución y la ley amparan.”⁷²

⁷¹ Instituto Panamericano de Derecho Procesal, González Castro Manuel Antonio, *Principios y reglas que rigen la actividad probatoria*, Córdoba Argentina, 2007, http://www.institutoderechoprocesal.org/upload/biblio/contenidos/Los_principios_y_reglas_que_rigen_la_actividad_probatoria.pdf, fecha de consulta: 06-09-13.

⁷² Vladimir Freitez, “*Las incidencias de la prueba ilícita en el proceso penal venezolano*” *Venezuela*, 2009, Trabajo especial de grado en ciencias penales y criminológicas, Universidad católica Andrés Bello, Pág. 39.

En el desarrollo de la prueba debe operar en todo sentido lo relativo a la licitud, pues de lo contrario puede darse la impugnación de la misma y por lógica dejar sin efecto lo que ha provenido de ella, consecuencias jurídicas que merecen atención y cuidado por las partes.

Este principio ampara al juez para que este acepte, incorpore, diligencie y valore aquellos medios de prueba que han llenado con los requisitos legales, desde su obtención hasta la observancia de las reglas que debe seguir en cada etapa del proceso judicial, estos establecidos en la ley; principio que hace a las partes presentar prueba legalmente considerada; una prueba debe ser rechazada aun que sea ofrecida en tiempo oportuno pero su contenido u obtención sea ilegal.

Debe observarse las siguientes reglas para no poder considerar la ilicitud:

- a. La ilicitud extraprocesal, aquí se está hablando de aquella prueba que no es operada según los términos en tiempo que la ley determina, tomando en cuenta que en algunos casos la misma ley prevé situaciones que permiten incorporar prueba fuera del tiempo establecido, pero para ello requiere de requisitos y formalidades, que de no llenarse se estaría frente a prueba ilícita. Esto guarda una enorme relación con el principio de preclusión de la prueba.
- b. Idoneidad: es considerada prueba en derecho cuando de ella se dé certeza a los hechos que se afirman o niegan, este también llamado relevancia de la prueba, pues lo que se busca es poder establecer un juicio sobre la prueba.
- c. Pertinencia de la prueba: que sea apta a lo que se está tratando en el proceso, que produzca eficacia para la sentencia.

Otros autores clasifican la idoneidad y pertinencia como un principio independiente de la prueba, aun que otros la incluyen en este principio, lo importante es que se incluya en lo relativo a la prueba, pues son dos cuestiones sustanciales.

3.1.4.4 Principio Unidad de Prueba.

“Esto se traduce en que los jueces, al valorar las pruebas rendidas, no deben analizar cada medio probatorio en forma aislada o fragmentada, realizar un examen particular e independizado de las restantes evidencias, por el contrario, tiene que dar una persuasión racional del conglomerado de los elementos agregados a la causa.”⁷³

Las pruebas admitidas a un proceso, no puede dividirse en el momento que el juez está examinándola, pues esto implica una adecuada valoración de los medios probatorios.

3.1.4.5 Principio Contradicción de Prueba.

Otra característica para considerar la prueba legítima con una potencia de eficacia es que esta se dé con previa audiencia de la otra parte, cuestión que debe solicitar al órgano jurisdiccional en la demanda, para que este mismo haga el llamado a la parte contraria. La otra parte debe indagar la legalidad de la prueba propuesta, caso contrario podrá impugnarla. El artículo 335 del Código de Trabajo, trae consigo este principio al momento que el juez previene que se presenten con sus respectivos medios de prueba, en ningún momento excluye a la parte contraria, aun que literalmente no indica que debe la otra parte contradecir la prueba del actor, esta debe entenderse así, usando como fundamento legal el artículo 129 del Código Procesal Civil y Mercantil la cual reza lo siguiente “las pruebas se recibirán con citación de la parte contraria; y sin este requisito no se tomarán en consideración.”

3.1.4.6 Principio de Preclusión de Prueba.

Este principio opera en la exactitud de tiempo que la ley otorga para cada etapa de la fase probatoria, la adecuada oportunidad para recibirla, esto con la finalidad de darle el derecho de contradicción a la otra parte, pues cabe la posibilidad que de la prueba

⁷³ Semillero de Estudios en Derecho Procesal, *Principio de Unidad de la Prueba*, Colombia, 2010, <http://semilleroederechoprocesal.blogspot.com/2010/11/principio-de-unidad-de-la-prueba.html>, fecha de consulta: 09-09-13.

que presente exista contradicción, pero para ello requiera algún tiempo prudencial para localizarla, y si la prueba es presentada en cualquier momento la otra parte no tendría opción de preparar su anteposición. Al respecto el artículo 344 del Código de Trabajo regula que será rechazada la prueba no presentada en el momento oportuno demanda, contestación, reconvencción y excepciones; el artículo 356 de este mismo dice “los tribunales de trabajo y previsión social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes.”

3.1.4.7 Principio Publicidad de Prueba.

Básicamente este principios dice que ninguna prueba aportada a proceso determinado debe esconderse de la otra parte, en el sentido que al ocultarla está encubriendo algo que puede no ser lícito, para considerarla, es distinto cuando la prueba es custodiada, como sucede en el derecho procesal penal, pero esto no debe confundirse. La prueba debe ser conocida por las partes, derecho que hace que se den cuenta las partes de las pruebas que pueda pedir la otra parte y así contradecirla si cuenta con los medios.

3.1.4.8 Principio de Inmediación con la Prueba.

El principio de inmediación procesal, opera en el sentido que el juez debe estar presente, en todas las etapas del proceso, interviniendo con la investidura que el estado le ha otorgado, de igual forma este principios se aplica en la fase de la prueba ya que el juez tiene la obligación de tomar parte en forma en las distintas etapas de la misma, sin algún tipo de intervención, ya que de esto dependerá la veracidad y efectiva valoración que le otorgara al momento de dictaminar la sentencia. El artículo 321 del Código de Trabajo ya es muy claro con respecto a esto diciendo lo siguiente; es menester la asistencia del juez en toda y cada una de las diligencias de prueba.

3.1.4.9. Principio de Veracidad de Prueba.

Este principio constituye uno de los más importantes, pues lo que busca es que la prueba presentada al proceso no sea falsa, contrario a esto deben ser en todos los sentidos autentica, en ocasiones las partes de un proceso construyen prueba, lo que

no es correcto, pues no hace constar la realidad de los sucesos que estas en controversia. En el caso de la prueba de confesión judicial y declaración de testigo, previo a realizarse la persona debe jurar decir la verdad, esto regulado supletoriamente en el Código Procesal Civil y Mercantil, la cual debe aplicarse al proceso laboral. Este principio es para toda la clase de prueba permitida a ofrecer documentos, pericial, presunciones, confesión y testigos.

Todos los principios se relacionan entre sí, y es de observar que tiene una enorme relación con derechos constitucionales, tales como de defensa, libertad e igualdad, por eso el buen juez y abogado deben saber aplicarlos, en cualquier proceso.

3.1.5 Sistemas sobre medios probatorios.

La doctrina clasifica comúnmente los sistemas en estos:

- a. Sistema legal: este es llamado así por la razón que los medios de prueba que permite determinado proceso, están especificados, determinando de este modo un estricto listado de pruebas que la misma ley permite en ese proceso.
- b. Sistema libre: este es el contrario al sistema anterior, sucede en los casos donde la ley no especifica, que medios de prueba puede presentarse en determinado proceso, es decir no existe un listado en la ley de los medios de prueba.

En el ámbito procesal ordinario laboral, se estará frente al sistema legal, no obstante la inexistencia en el Código de Trabajo de un listado que especifique que medios de prueba podrán ofrecerse y oportunamente valorarse por el juez, pero supletoriamente se usara lo dispuesto por el Código Procesal Civil y Mercantil específicamente el artículo 126.

3.1.6 Clasificación de la Prueba.

A continuación se detalla, clasificación doctrinal de la prueba:

- a) "Pruebas directas por percepción: las que el juez constata por sí mismo el hecho sujeto a litigio, como el reconocimiento judicial.

- b) Pruebas por recepción: el juez a través de documentos personas, constata un hecho pasado en el presente.
- c) Prueba por inducción o deducción por este medio de prueba, el juez llega a comprobar los hechos mediante la inferencia que el juzgador extrae de los hechos probados en auto, como la prueba de presunciones.”⁷⁴

En cuando a la prueba de recepción puede ser a través de personas, que tengan la calidad de parte del proceso o que sean terceros en el, como la declaración de testigos. Ahora en cuanto a esta clasificación, no importa cuál de estas tres sea, la intervención del juez siempre estará en ellas, es pues el principio de inmediación en todo momento.

3.1.7 Actividad Probatoria.

Cuando se estudia teoría general del proceso, en la mayoría de los libros dedicados a esta materia se encuentra desarrollado el tema de actividad probatoria, siguiendo la materia procesal civil, aun que cada rama del derecho penal, laboral, administrativo, constitucional, tributario y por supuesto laboral, tiene su forma a desarrollarlo diligenciar la actividad probatoria; básicamente son las etapas de la prueba, pero como parte del trabajo de investigación se da a conocer lo general, para después dedicar espacio a la materia que interesa.

3.1.7.1 Ofrecimiento.

Es dar a conocer al juez y las partes de los medios probatorios que estarán presentando en el proceso, ya sea en la demanda el actor, en la contestación y reconvencción por el demandado o si hay prueba para las excepciones; cada una debe presentar la prueba especificando e individualizando, es indicar que hechos se probaran con determinada prueba. Debe ser lo más puntual.

⁷⁴ Orellana Donis Eddy Giovanni, *Teoría General del Proceso*, Guatemala, Orellana Alonso y Asociados, 2008, Págs. 212 - 213.

3.1.7.2 Proposición.

Constituye el siguiente paso después del ofrecimiento, la doctrina señala que también se sabe de ella con el nombre de petitorio o solicitud de admisión de prueba, aquí es donde el juez admite o no los medios de prueba para que sean diligenciados en el proceso, cabe destacar que con exclusividad el juez será el único facultado para consentir y de esta manera permitir la entrada de ese medio probatorio, al respectivo proceso.

3.1.7.3 Diligenciamiento.

La fase de la prueba está dividida por etapas, el diligenciamiento constituye aquella donde el juez recibe los medios aceptados por él a través del ofrecimiento, aun que el juez en todo lo relativo a la prueba está presente, se dice que el diligenciamiento es propia de la figura juzgadora, pues lo que él hace es agregarla al proceso ya como prueba judicial, siguiendo cada regla plasmada en la norma para esta práctica. Verbigracia en la demanda se ofrece la declaración de testigos, es aquí donde el juez juramenta, recibe y escucha a dicho testigo.

3.1.7.4 Valoración.

Una vez agotado lo anterior el ejercicio del juez es apreciar la prueba, otorgándole valor, esta etapa se manifiesta a través de la sentencia, pues a través de ella, el juez indica la eficiencia que constituyo para argumentar esos hechos que afirma o niega. La valoración debe realizarla acorde a los sistemas que la norma ha previsto para cada caso en particular; en cuanto a la materia laboral, estará siendo expuesto en un apartado especial.

3.2. Prueba en el Proceso Laboral Ordinario.

Como en todo proceso la prueba constituye factor importante, para determinar la culpabilidad o absolución, no hay diferencia en el ámbito procesal laboral, solo que

aquí se habla del actor comúnmente el trabajador quien recibe y el demandado el patrono quien paga.

3.2.1 Fases.

“El procedimiento probatorio en el campo procesal civil se halla bien establecido como consecuencia de su propio formalismo; el ofrecimiento, petición de admisión, y diligenciamiento. Pero en el campo procesal laboral no sucede lo mismo, dada la sencillez y celeridad que le fijaron los legisladores, por lo que únicamente están como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo; el ofrecimiento de la prueba y el diligenciamiento.”⁷⁵ A ambas debe agregárseles lo relativo a la valoración.

3.2.1.1 Ofrecimiento.

Ofrecer es el acto de proponer, a través de la exposición que se realiza al juez, aquella prueba que según el actor o demandado deba ser recibida y analizada para que de ella se obtenga la verdad de los hechos controvertidos. El ofrecimiento en el juicio ordinario laboral se caracteriza por ser estricto, ya se conoce el principio de preclusión que opera en la prueba, y por tal razón se exige al demandado y actor a plantear la prueba en el momento oportuno, no dejando que fuera de estos se ofrezca.

Entonces la figura de actor tiene la oportunidad de ofrecer prueba en la demanda, para combatir la contrademanda y excepciones que en su contra se dan, ahora el demandado en la contestación de demanda, si reconviene al momento de presentar la contrademanda, y al oponer excepciones. Para ello debe presentarlas al juez ya que este no las conoce, solicitando la admisión al proceso, especialmente debe individualizarla.

Ambas partes actor y demandado deben saber exactamente el momento oportuno para realizar esta acción, así como estar al pendiente de hacer uso de ese momento,

⁷⁵ Chicas Hernández Raúl Antonio, *Op. cit.*, Pág. 228.

pero realmente a quienes corresponde será a los abogados que auxilian a las partes y el juez para que no se cometan arbitrariedades con respecto a la admisión de la prueba al proceso.

Ampliando lo correspondiente a la individualización de prueba, lo que se busca con ello es la determinación de las situaciones que se quiere probar con esa prueba, pues el juez, no tendría la obligación de saber que se desea probar con determinada prueba, esto ayudara a que en el momento de diligenciar la prueba, el juez centre su atención en aquella particularidad que prueba los hechos, por tal razón se considera elemental individualizarla.

El ofrecimiento, ha de considerarse vital, pues de no darse el juez tiene la obligación de no permitir su ingreso al proceso, en el caso que se ofrezca fuera de tiempo será rechazada, recordando los principios, que aun que no estén regulados en la legislación laboral, deben amparar todo lo relativo a la prueba; en ese sentido en este momento estaría operando aquel principio donde no se considera válida la prueba que no se obtenga por acuerdo del juez, es decir el juez debe resolver por admitidas aquellas pruebas propuestas. A través de una resolución, la que debe ser notificada a las partes, agregando lo que el artículo 344 del Código de Trabajo regula: “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.”

Para que el órgano jurisdiccional acepte cualquier medio de prueba debe considerarla como válida, lo que significa que tiene que ser considerada como oportuna, razonable, posible de practicar, llenando estos requisitos la califica como admisible.

3.2.1.2 Diligenciamiento.

Esta es la siguiente etapa del procedimiento probatorio dentro del juicio ordinario laboral, también conocido como la recepción de los medios de prueba. Una vez terminada la fase de conciliación y de no llegar a un acuerdo o por acuerdo parcial, el

proceso continúa en lo que respecta, siguiendo con el diligenciamiento de la prueba ofrecida en su momento legal oportuno.

Para el diligenciamiento de la prueba laboral, la norma permite tres audiencias, caracterizando la primera y segunda como ordinarias y la última como extraordinaria, regulado en el Código de Trabajo específicamente en el artículo 346, donde claramente indica que en la primera audiencia oral, obligatoriamente las partes deben presentarse con sus respectivos medios de prueba, propuestos en el momento legal oportuno, con la finalidad de diligenciarla. Si por alguna razón justificable no fuere posible diligenciar toda la prueba el juez deberá señalar audiencia en el término máximo de quince días, a partir de la audiencia oral celebrada, continua regulando que extraordinariamente el juez podrá señalar una tercer audiencia para la prueba, en los casos que no se haya podido culminar con el diligenciamiento de la misma, para ello tiene el plazo máximo de ocho días, a partir de la última audiencia, es decir la segunda de la prueba.

Cabe aun la posibilidad, de haber celebrado las tres audiencias de prueba que la legislación laboral permite, y aun no se haya podido culminar con el diligenciamiento de la misma, entonces ¿qué procedería hacer en este caso? En respuesta a ello, el juez puede señalar un auto para mejor fallar y de esta forma diligenciar aquella prueba pendiente de presentarse en el proceso ordinario laboral, para ello debe ser ofrecida en su oportunidad, ya que esto no implica incorporar nueva prueba al proceso, dañando el derecho de defensa y principio de contradicción.

El último párrafo del citado artículo del Código de Trabajo reza, “los tribunales de trabajo y previsión social, tienen facultada para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.” Situación que debe tomar en cuenta el juez, al momento de presentarse estos casos, así también observar el principio de legalidad de la prueba pues aun que permitir al juez recibir prueba fuera del señalado procedimiento normal, anota que debe haber sido propuesta en el tiempo, este es el

legalmente considerado para esa situación, caso contrario se hablara de prueba ilegal.

El orden de recepción de la prueba será el siguiente, primero los ofrecidos por el actor en la demanda, posteriormente los del demandado ofrecidos en la contestación de demanda, si se diere la reconvencción seguiría la prueba para esto y por último la prueba de las excepciones. Por la iura novit curia el juez ya sabe las reglas que el Código de Trabajo y las demás leyes regulan para llevar a cabo el diligenciamiento de la prueba, es el caso en particular de la prueba de testigos donde el juez debe juramentarlos, o de la confesión judicial al momento de calificar las posiciones que en pliega se encuentran. Situaciones que el juez debe observar en cada una de las pruebas que se presentaran; siempre debe ampararse en principios fundamentales como el de legalidad, igualdad, unidad, y todos los demás previamente desarrollados.

3.2.2 Medios de Prueba en Particular.

Ya se indicaba que el proceso ordinario laboral está regido por el sistema legal de los medios de prueba, es por eso que a continuación se describirá en qué consiste cada medio de prueba en particular, cuyo listado lo brinda el artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil.

3.2.2.1 Prueba de Confesión Judicial.

En materia civil esta prueba es conocida con el nombre de declaración de parte, en cuanto a lo laboral esta prueba la llama el Código de Trabajo confesión judicial , aun que la mayoría de doctrina la denomina como el primero en mención, se advierte como debe ser llamada correctamente en el proceso laboral.

El Código menciona al respecto de esta en los artículos 332, 336, 354, 358, 361; el Código Procesal Civil y Mercantil del artículo 130 al 139.

A. Concepto.

“Es la declaración de las partes o confesión en juicio, consiste en la actividad procesal por la que una parte, bajo juramento, contesta a las posiciones que le formula la otra o el juez relativas a hechos personales de aquella, con el fin de conseguir certeza sobre hechos controvertidos en el proceso.”⁷⁶

Importante es tener en cuenta, quien haga uso de este medio de prueba, solo serán objeto de esta prueba el actor y demandado en el proceso. Las preguntas son conocidas como posiciones, las que deberán ser formuladas por el juez, aun que ahora así como lo dice el concepto la otra parte actor o demandando pueden articular las posiciones, una vez que el juez haya recibido el juramento y hechas las advertencias de ley correspondientes.

B. Pliego de Posiciones.

El pliego será el soporte donde se plasmen las posiciones; en líneas anteriores ya se adelantaba, lo que constituyen las posiciones, siendo estas preguntas, a plantearse para la parte objeto de prueba de confesión judicial, deben ser en forma escrita, redactadas en forma afirmativa, con precisión, claridad e importante tener relación con lo alegado en el proceso laboral, pueden ser hechos personales del absolvente o de su conocimiento.

Cuando llega el momento de diligenciar esta prueba, el juez califica el contenido de cada posición, con la finalidad de no recaer en ilegalidades, incluso puede negar todas las posiciones que contiene la plica, el abogado auxiliante tiene la obligación de redactar correctamente estas, para que llegado el momento, no tenga la complicación de hacerlo frente al juez y la contra parte, es aconsejable prepararse con otras posiciones.

⁷⁶ Montero Aroca Juan y Mauro Chacón Corado, *Op.cit.*, Pág. 57.

C.Plica.

La plica es pues un sobre, con la particularidad que debe ir cerrada, de modo que al realizar la acción de apertura del sobre deje constancia, esto con la única finalidad de guardar sigilosamente su contenido, cabe preguntar, ¿Qué contiene la plica? este posee dentro el pliego de posiciones, el confesante no puede tener conocimiento previo de las posiciones que se le dirija el articulado, nadie más que el proponente de la prueba conoce el contenido de la plica, hasta el día señalada para diligenciarla.

D.Valor Probatorio.

Según el artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil, esta prueba debe causar en el juez plena prueba, siempre que su proceder, ofrecimiento y, diligenciamiento sea legal, a razón de esto en el proceso laboral ordinario debe ser valorada de la misma manera pues el artículo 361 del código de trabajo, al indicar que debe estimarse conforme a las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, le está otorgando el mismo valor.

3.2.2.2 Prueba Dictamen de Expertos.

Es necesario hacer el comentario que la doctrina se refiere indistintamente llamándola prueba de peritos o prueba de dictamen de expertos, la cual cualquiera de las denominaciones, se trata del mismo contenido, aun que el Código de Trabajo la llama como el último de los casos.

En el proceso se producen situaciones que requieren ser explicadas por una persona experta en determinada materia que se trate, ya que en calidad de juez se posee conocimientos de ciencias jurídicas y sociales, no obstante las demás ciencias, artes, especialidades, u otras, difícilmente las maneja como a lo que se dedica que es el derecho. Lo que hacen las partes al proponer esta prueba es solicitar al juez nombre a un experto en lo que requiere ser explicado, verbigracia un examen médico, para que el juez comprenda la situación y verifique la realidad de los hechos.

A. Concepto de Perito.

El perito es aquella persona física, distinta a las partes del proceso, llamada a hacer uso de sus conocimientos sobre determinada persona, objeto o situación, a través de un dictamen; dichos conocimientos son obtenidos de su experiencia o estudio en la materia que se trate.

B. Concepto de Dictamen.

El dictamen constituye, la conclusión a la que llega ese experto o perito, con respecto a lo que el juez le ha encomendado explicar para el proceso, en este momento ya ha hecho uso de sus conocimientos, por lo que a través de ese dictamen que emite, da un informe, donde hace saber al juez y las partes lo que de su intervención a logrado detectar.

C. Clases de Peritos.

1. "Peritos profesionales: aquellos que culminaron una carrera superior, alcanzando un título profesional que les certifica como especialistas en un sector de conocimientos científicos o técnicos.
2. Peritos empíricos: desarrollan actividades de una manera cotidiana y que logran alcanzar comprensión práctica de las cosas, dominio de un arte, llamada técnica."⁷⁷

El perito profesional siempre cuenta con ese título que hace reconocerlo como un experto, perito o en su caso técnico especializado en determinada materia, pues ha llenado con una serie de requisitos, invertir tiempo en estudios y en la mayoría de los casos practicando esa materia; el perito empírico únicamente conoce esa materia por su práctica, puede que estudie de la materia, pero por su propia cuenta,

⁷⁷ Gómez Meza Hugo Gustavo, "*La prueba pericial en el juicio ordinario laboral*", Guatemala, 2010, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Pág. 86.

independiente de cualquier centro educativo o especialista que lo certifique como conocedor de la materia.

D.Objeto.

El objeto se refiere, a que puede recaer el expertaje; es posible dictaminar sobre hechos sucedidos, del presente o con posibilidad de suceder; objetos materiales, y personas. Para el perito es permitido realizar un dictamen de cualquiera de los mencionados, siempre y cuando el juez determine cuál será el objeto y que tenga un amplio conocimiento para ello y el dictamen informara únicamente lo que sea necesario al proceso, que es requerido por el juez a través de la petición de las partes.

3.2.2.3 Prueba de Inspección Ocular.

El Código de Trabajo denomina así esta prueba, en el artículo 332 inciso e), en el Código Procesal Civil y Mercantil es denominada como reconocimiento judicial, se encuentra en el artículo 103, 172 a 176.

A.Concepto.

“Prueba dirigido a alcanzar del juez el examen directo de lugares, objetos o personas, cuando dicha percepción resulta ineludible a los efectos de la apreciación o esclarecimiento de los hechos objeto del proceso.”⁷⁸

Ese examen al que se refiere la definición es el reconocimiento es decir el análisis directo, es pues la exploración que realiza el juez al que será para ese caso su objeto, tomando en cuenta lo que regula el artículo 173 del Código Procesal Civil y Mercantil en cuenta al objeto de esta prueba.

⁷⁸ López Yagues Veronica, *La prueba de reconocimiento judicial en el Proceso Civil, Madrid España, La Ley, 2005*, Pág. 35.

B. Naturaleza Jurídica.

Esta comprendida dentro de la prueba directa, por el hecho que será la misma figura del juez quien se apersona a reconocer directamente el objeto como prueba propuesto, ya sea una persona, lugar o cosa.

C. Valoración.

En materia civil conforme a la sana crítica según el artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil; en cuanto a la materia que interesa, que es laboral, será apreciada y valorada por este mismo sistema, ya que su naturaleza es ser una prueba percibida directamente por los sentidos del juez, ya que el artículo 361 del Código de Trabajo así lo regula, al indicar que aquellos hechos que compruebe personalmente el juez, serán conforme al Código Procesal Civil y Mercantil, es pues el caso de esta prueba.

3.2.2.4 Prueba Documental.

El Código de Trabajo regula esta prueba en sus artículos 30, 332 inciso e), 336, 345, 353, 354, 355, y 361; en el Código Procesal Civil y Mercantil en los artículos 177 al 190, en ambos casos también se halla el reconocimiento de documentos.

A. Definición de Documento.

El laboralista Carlos Sacalxot cita lo que el diccionario de Cabanellas definiendo al respecto: “se entiende por documento, todo instrumento, escritura, escrito con que se prueba, confirma o justifica alguna cosa o al menos que se aduce con tal propósito, agregando que es todo contenido físico o electrónico, que plasme o contenga para evidenciar la existencia o no de su contenido.”⁷⁹

El documento es el soporte, donde se plasma alguna información, hablando propiamente de este, como de interés al proceso judicial como medio de prueba,

⁷⁹ Sacalxot Váldez Carlos Borromeo, *Op.cit.*, Pág. 148.

debido a la importancia de su contenido, es propuesto ese soporte al proceso, pero en si lo que constituye prueba será únicamente su contenido.

Es oportuno comentar la importancia que ahora constituye el documento electrónico, la tecnología cada día avanza; el abogado y juez deben actualizarse e ir al día con ella, pues de igual manera, si es útil para demostrar la verdad de los hechos, debe ser considerada. Por lo que ya se estará tratando lo relacionado a este tipo de documento.

B. Clasificación.

Cada autor presenta una clasificación distinta de documentos, atendiendo según se dé; en esta ocasión se expondrá la siguiente: primero por la persona de quien proviene, y de esta una sub clasificación ya que pueden ser públicos o privados y el segundo criterio es tomando en consideración su contenido.

Los documentos públicos son “procedentes de notarios, empleados y funcionarios públicos competentes y que están extendidos con solemnidad requeridas por la ley. Los documentos privados, son todos los demás, de manera que si no pertenecen a una categoría corresponden a la otra.”⁸⁰

Los documentos públicos adquieren esa categoría, cuando son realizados por un ente investido de fe pública, como es el caso del notario, la cual la adquiere, al momento de ser juramentado como profesional, por haber adquirido ese grado académico. Ahora los documentos privados, según lo citado serán los demás dice este, pero no simplemente se trata de esto, se considera que son los que se conoce quién es el autor de ese documento, a través de firma o impresión digital, plasmada, de lo contrario, si realmente se habla de los demás, podría ser cualquier documento, pero de ser así difícilmente el juez, constatará que si realmente es autentico el documento o incluso podría preconstituirse una prueba documental.

⁸⁰ Orellana Donis Eddy Giovanni. *Op.cit.*, Pág. 226.

En la doctrina se halla esta clasificación, según el soporte del documento, básicamente es pues donde recaerá la información, podrá ser en papel la cual es palpable y la segunda es electrónica que es impalpable, a razón de esto y por lo novedoso que ahora se ha tornado a continuación dicha clase de documento.

C.Documento Electrónico.

De los conceptos anteriores expuestos, se puede apreciar entonces que un documento también puede ser electrónico, cabe la posibilidad que un trabajador sea despedido a través de esta clase de documento, verbigracia mediante un correo electrónico, ahora se presenta conflicto en cuanto la proposición y valoración de este tipo de documento; el abogado que propone en la demanda, contestación de demanda o reconvención, muchas veces no sabe cómo hacerlo; por parte del juez también se presenta la dificultad de poder admitirla como medio probatorio, si este no está adecuadamente propuesto, ya que en la proposición será donde se indique la forma de diligenciarla y de cierta forma valorarla para la sentencia; el caso es que si el juez aun no ha cambiado la mentalidad, rigiéndose aun por aspectos que obligadamente han ido cambiando, pues cada día el derecho debe ir actualizándose acorde a la tecnología. Lamentablemente la legislación guatemalteca no cuenta con regulación legal, que prevea dichos conflictos, a manera que el abogado o juez puedan ampararse.

Para ofrecer un documento electrónico al proceso ordinario se puede realizar: en el apartado de pruebas de documentos ya sea como un documento electrónico; un documento en papel, imprimiendo lo que interesa; mediante acta notarial; también a través de la prueba de reconocimiento judicial y prueba de expertos.

Para finalizar con lo relativo al documento electrónico, por el principio de equivalencia el juez debe darle el mismo valor probatorio que el documento en papel.

D.Elementos.

- a. “Cosa: Ha sido siempre una cosa mueble;
- b. Contenido: La cosa que es el soporte del documento representa un hecho o acto jurídico;
- c. Forma de la representación: Ha de ser la escritura o si puede ser cualquier otra manera de representar el hecho o acto;
- d. Autor: evidente tiene que tener autor;
- e. Fecha: los hechos y actos ocurren en el tiempo y de ahí la trascendencia de la fecha en el documento que los representa”.⁸¹

El documento como cosa mueble, puede ser trasladado de un lugar a otro; en cuanto a lo que interesa en el proceso es su contenido y no tanto el soporte material que constituye el documento; la autoría se demuestra a través de firma manuscrita o digital, debidamente certificada o impresión digital plasmada; la fecha como elemento es de suma importancia pues por ella, se proba el tiempo en el que sucedieron los hechos y oportunamente para computar lo relativo a la prescripción de derechos.

E.Situaciones que se Presentan al Ofrecerla.

- a. “Se encuentran en poder de la parte que los propone, los debe adjuntar;
- b. Se hallan en poder de la otra parte, debe solicitar sea exhibido y presentado por la otra parte;
- c. Cuando documentos o informes no están en el poder del demandado ni de la otra parte, pero si existe en alguna dependencia u oficina, basta proponerla haciendo referencia del lugar en que se encuentre para que de oficio solicite el juez.
- d. Caso especial que se encuentre en alguna dependencia fuera del país, se regirá su recepción por el artículo 345 del Código de Trabajo.”⁸²

⁸¹ Montero Aroca Juan y Mauro Chacón Corado. *Op.cit.*, Págs. 152- 153 - 154.

⁸² Sacalxot Váldez Carlos Borrromeo, *Op.cit.*, Págs. 149 – 150.

Cada vez que se ofrezca esta prueba, se dará cualquiera de las situaciones expuestas; cuando sea el caso de encontrarse con la otra parte, el juez debe apercibir a quien posea el documento, que si desobedeciera, se le aplicara una multa, pues así indica el artículo 353 del Código de Trabajo, teniendo más consecuencias lo que dispone el artículo 182 del Código Procesal Civil y Mercantil pues el juez tiene la facultad de declarar por exacto el supuesto contenido del documento no presentado; de estar el documento en poder de terceros debe seguirse conforme el artículo 345 del código de trabajo, y 181 de la normativa procesal civil; en el caso especial, cuando el documento no está en jurisdicción nacional, sino en otro país, para lo cual debe llenar con los pases de ley, otorgada por funcionario, diplomático o cónsul, y que no sea contrario a la ley.

3.2.2.5 Prueba de Presunciones

Reguladas únicamente en el Código Procesal Civil y Mercantil en los artículos 194 y 195, por supuesto otra ley podrá regular esta prueba, pero debido a que se está tratando de la prueba laboral y supletoriamente en este proceso se aplica dicho código, será entonces el fundamento de derecho, al respecto de esta.

A. Concepto.

“Operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existencia de otros desconocido o incierto. De tal forma, existen presunciones legales y presunciones humanas o judiciales.”⁸³

B. Clasificación.

Existen dos tipos de presunciones, legales y humanas. Las presunciones legales ofrecen además los siguientes tipos:

⁸³ Orellana Donis Eddy Giovanni. *Op.cit.*, Pág. 227.

“Iuris et de jure: suposición legal que no admite prueba en contrario; ejemplo es lo preceptuado en el artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece que contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o practica contrario; y Juris tantum: presunción que si admite prueba en contrario; ejemplo, lo relativo a la conmorencia, establecida en el artículo 3.”⁸⁴ El último artículo que cita el autor pertenece al Código Civil.

En cuanto a las presunciones las partes ofrecen esta prueba, pero jamás van a indicar que presunciones debe tener en cuenta el juez, nuevamente opera la iura novit curia, en conclusión el juez como tal sabrá en qué momento opera la prueba de presunciones.

3.2.2.6 Prueba Testimonial.

El desarrollo del tema de testigo en el proceso ordinario laboral, constituye una parte fundamental en el presente trabajo de investigación, pues en si es el núcleo de esta, por esa razón a continuación se expone todo lo investigado, a través de doctrina, anotando lo que otros autores opinan al respecto, para al final poder aplicar al análisis a realizar.

Esta prueba se encuentra regulada en los artículos 30, 332 inciso e), 347, 349, 351, 355 del Código de Trabajo, y del 142 al 163 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Prueba cuya diligencia no es como en el proceso penal, donde el testigo relata los hechos relacionados al proceso; en laboral el testigo responde a un interrogatorio, algunos comentan que la forma en lo laboral, economiza tiempo y se conduce a lo que interesa para resolver el conflicto.

⁸⁴Loc. cit.

A. Concepto de Testigo.

“Aquella persona física que poseyendo la posesión jurídica de tercero respecto a los sujetos de una relación procesal, está en condiciones de declarar ante un juez o tribunal lo que directamente ha podido percibir de un determinado hecho, testigo de vista o presencial. O sobre lo que de dicho tema ha podido conocer por haber oído hablar del mismo, testigo indirecto, de oído o referencial; a quienes tuvieron dicho contacto directo o presencial con el mencionado hecho.”⁸⁵

En la definición ya se encuentran plasmadas características de la figura testigo, como el caso de ser una persona física, quien no es parte interesada del proceso, sino es conocido como un tercero, llamado para dar a conocer lo que a través de sus sentidos ha percibido.

B. Clases de Testigo.

La doctrina menciona distintos tipos de testigos, al respecto la que interesa en el proceso laboral serán los siguientes tipos de testigo: “1) Judicial: declara ante órgano jurisdiccional competente; 2) Empresarial: es aquella 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; y 3) Extra Empresarial: 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.”⁸⁶

El testigo será una persona física; siempre que una persona acuda a declarar testimonio, acudiendo al llamado por el juez, será judicial, sea empresarial o extra empresarial; de acuerdo a la clasificación expuesta, comprenderá según si el testigo es compañero o lo fue del actor por poseer el mismo patrono, y que en este caso

⁸⁵ Sierra Hoyo Isabel, *Introducción a la psicología del Derecho*, España, Dykinson S.L., 2004, pág. 117.

⁸⁶ Red universitaria. *Op. cit.*, fecha de consulta: 17-09-2013.

esta figurando como demandado, será empresarial, y todos lo que no estén en esta posición serán extra empresarial.

C. Concepto de Testimonio.

“Es la declaración que, precedida del juramento, hace ante juez o magistrado una persona natural, carente de interés en el asunto, sobre un o más hechos de los que aquella ha tenido conocimiento, y que guardan relación con dicho asunto.”⁸⁷

El testimonio depende de cinco circunstancias siendo estas: “1) del modo que ha percibido dicho acontecimiento; b) del modo como lo ha conservado su memoria; c) del modo de cómo es capaz de evocarlo; d) del modo como quiere expresarlo; y e) del modo como puede expresarlo.”⁸⁸ Las circunstancias expresadas, aun que son aplicadas directamente al testigo penal, en el proceso laboral también debe tenerse en cuenta, aun que las acontecimientos sean distintas en los tipos de proceso, esto no significa que deja de ser testigo, con mentalidad humana, razón por lo que el juez debe considerar estas circunstancias, al momento que el testigo está rindiendo su declaración.

D. Finalidad del testimonio.

La prueba de testigos, tiene como propósito trasladar, sucesos que ha adquirido a través de sus sentidos de vista u oído al juez, ya que con esa acción, estará auxiliando a la justicia.

E. Características.

Las particulares que recaen sobre aquella figura de testigo serán las que a continuación se presentan: es una persona física; figura como tercero en el proceso; y su declaración es referente a hechos.

⁸⁷ Derecho Probatorio, Cardona Ramirez Jose María, Testimonio, Colombia, 2010, <http://derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/tema-de-prueba-y-su-incidencia-el.html>, fecha de consulta: 16-09-13.

⁸⁸ Sierra Hoyo Isabel. *Op. cit.*, Págs. 118 – 119.

Una persona jurídica, no puede tener la calidad de testigo, ya que no como tal, posee la capacidad de captar suceso, por carecer de sentidos, además no podrá apersonarse ante juez competente.

Las partes en el proceso laboral ya se decía son el actor, demandado e inspección general de trabajo, las demás personas que intervengan en él, como el testigos, será tercero llamados al proceso, a contribuir con la averiguación de realidad de los hechos sujetos al proceso.

No tiene caso prestar testimonio de hechos, independientes a los alegados al proceso que se está llevando a cabo, dada esta situación, el juez deberá rechazar la prueba.

F.Capacidad del Testigo.

Se refiere a la facultad que posee esa persona, de tener la calidad de testigo procesal, presentarse ante el juez, y rendir su testimonio.

Para ello en materia laboral y según el artículo 31 del Código de Trabajo aquel que sea trabajador y tenga catorce años en adelante, puede ser presentado como testigo, cabe resaltar que dicha excepción es únicamente en esta materia, con característica de relatividad.

Cuando un menor de edad rinde testimonio en proceso judicial, se obliga ir acompañado de persona mayor de edad cuya responsabilidad legal la posee; no obstante en materia procesal laboral, puede ofrecerse el testimonio de un menor de edad que sea mayor de catorce años, y se da sin la compañía de su responsable, además debe ser trabajadores del demandado.

G. Obligación del testigo.

El testigo debe cumplir con ciertos deberes al constituirse con esa figura de prueba, así contribuir con la justicia, siendo estas las obligaciones:

- a. Comparecer: el Código de Trabajo en el artículo 348, regula lo relativo al llamamiento judicial para declarar los hechos sabidos en juicio de trabajo, de no obedecer se aplicara una sanción mediante multa. Toda persona que sea citado a realizar esta prueba es inexclusable a rendirla, en casos de fuerza mayor, donde no pueda apersonarse a la sede del órgano jurisdiccional, el juez diligenciara la prueba donde el testigo de encuentre.
- b. Jurar: Aun que el Código de Trabajo, no exprese lo relativo al juramento que debe prestar aquella persona constituida como testigo en el proceso laboral, deberá el juez hacer que estos se juren conforme a formula regulada en la ley; esta es una manera de obligarlos a no apartarse de la verdad, ya que una vez juramentados y si mintieran cometerán delito de perjurio, para lo cual deben seguir la formula regulada en el artículo 134 del Código Procesal Civil y Mercantil, esto según artículo 149 del mismo código; es oportuno anotar que el primer artículo mencionado regula que debe hacerse saber sobre la pena del delito de perjurio.
- c. El testimonio constituye propiamente en el deber de declarar, es decir al momento de diligenciar la prueba, el testigo debe responder a en primer lugar las preguntas relacionadas a sus datos personales que son las generales de ley, posteriormente vendrán las preguntas propias de los hechos en controversia.
- d. El testimonio debe contener realidad: esta ultima obligación es importante pues constituye la verdad o fidelidad de la declaración, en los hechos que presencié o en su caso escucho; lo que significa "exactitud e integridad, dependen de dos situaciones: el estado de las facultades intelectuales del testigo y su posición moral, es decir su entendimiento y voluntad. Las facultades intelectuales comprenden cuatro puntos principales: la percepción, el juicio, la memoria y el

juicio.”⁸⁹ El órgano jurisdiccional debe tener en cuenta estos aspectos intelecto y moralidad del testigo; el testigo como tal ser consciente que únicamente a través de la fidelidad de su testimonio el juez obtendrá la verdad de los hechos que se están probando y realmente contribuir con la justicia, para ello se requiere ser una persona honesta, decente, integra y recta.

H. Derechos que Asisten al Testigo.

En materia civil y supletoriamente aplicado al procesal laboral, le asiste el derecho de gastos, según artículo 158 del Código Procesal Civil y Mercantil; que el testigo se apersona al tribunal a causa de ser requerido, conlleva gastos, verbigracia el traslado de lugares, incluso pueden causar perjuicios, como perder algo que ya tenía programado para ese día, se limita a reconocer al testigo el derecho a los gastos que hicieren y la ley manda que la parte que llame a declarar a esa persona será quien satisfaga los gastos, agregando este artículo “salvo siempre lo que decida sobre condena en costas, daños y perjuicios.” En estos casos corresponderá a quien sea condenado a pagar estas.

I. Derechos del Testigo Trabajador.

Cuando se trata de un trabajador del demandado, ex compañero de la parte demandante le asiste el derecho de permiso por parte del empleador, con goce de pago de salario, es decir una vez que el trabajador sea citado y establecido como figura de testigo dentro del proceso, cuenta con la facultad de ir a rendir declaración en horario de trabajo, pues el patrono es obligado por la ley a dar permiso para tal circunstancia, sin quitarle el sueldo por esta causa; esto se encuentra regulado en el artículo 350 del Código de Trabajo. No importa testigo de que parte es, el empleador debe cumplir con la ley; en la clasificación de testigo este es conocido como empresarial.

⁸⁹ Rocha Degreef Hugo, *El testigo y el testimonio*, Argentina, ediciones jurídicas cuyo, 1998, Pág. 29.

J. Careo.

Cuando exista incongruencias de un testimonio con el otro, podrá diligenciarse el careo de testigos, prácticamente es enfrentar a los testigos entre ellos, para constatar quien está mintiendo, esto es regulado por el artículo 152 del Código Procesal Civil y Mercantil.

“De la contradicción entre declaraciones, no causando credibilidad a un testigo en relación a los otros, y de ser ineludible descargar este medio probatorio. La solución no resulta del todo sencilla, pues el juez laboral debe avanzar hacia el descubrimiento de la verdad jurídica objetiva y optar por aquellos testimonios que resulten más categóricos y convincentes, pues los testigos se pesan, no se cuentan.”⁹⁰ El autor citado tiene razón, un testigo no se valora por la cantidad que se presentan al proceso, sino por el peso, que es la verdad de los hechos.

K. Tacha.

La contraparte podrá tachar la prueba testimonial, por considerar que la persona quien lo rinde no es idónea o recaer directamente en el testimonio, es el artículo 162 del Código Procesal Civil y Mercantil el que regula esto.

L. Valoración.

Será conforme la apreciación en conciencia aplicando los principios de equidad o justicia, en lo que basa la sentencia; debido a que no se trata de hechos que personalmente el juez compruebe, esto regulado en el artículo 361 del Código de Trabajo.

⁹⁰ Ámbito Jurídico, Converset Juan Manuel, Prueba testimonial en el proceso argentino: idoneidad del testigo, Argentina, 2002, http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4869, fecha de consulta: 18-09-13.

M.Diferencia entre Testimonio y Confesión Judicial.

Básicamente estas diferencias recaen en los siguientes aspectos: En la declaración de testigos, la persona quien rinde el testimonio es considerada como tercero al proceso, su testimonio es sobre conocimientos distintos a su persona, tiene un menor grado para ser valorado, se hacen repreguntas, cuando falta a la verdad de su testimonio comete delito de falso testimonio.

En la confesión sucede todo lo contrario a prueba testimonial, la persona es parte del proceso, su confesión recae sobre hechos personales, se hacen nuevas preguntas y de faltar a la verdad está cometiendo perjurio.

3.2.3 Carga de la Prueba.

Al consultar diccionario jurídico se encuentra la siguiente definición de carga de prueba: “Obligación de las partes intervinientes en un proceso civil de probar los hechos fundamentadores de la norma que le es favorable si se pretende probarlos.”⁹¹ Esta se refiere exclusivamente al proceso civil, pero cada proceso ya sea laboral, administrativo, tributario o penal tiene su regla de carga de prueba.

“Por carga de la prueba debe entenderse que en los juicio en donde existe el principio contradictorio, la obligación de probar lo pretendió corresponde a la parte que lo afirma o pretende, con base en el principio latino denominado *actori incumbit on us probandi*, que significa al actor le incumbe la carga de la prueba.”⁹² de lo anterior se deduce que corresponde la carga de probar a quien pretende obtener algo del proceso, que sería el que demanda. Entonces quien afirma debe probar.

⁹¹ Carga de la Prueba, Diccionario Jurídico Consultor Magno, *Op. cit.*, Pág. 120.

⁹² Franco López César Landelino, *Op. cit.*, Pág. 142.

3.2.3.1 Inversión de la Carga de la Prueba.

Guillermo Cabanellas se pronuncia al respecto: “esta consiste en la alteración de la carga de la prueba por expresa determinación legal o por convención de las partes, que supone que deberá probar la parte de quien se pretende algo.

La inversión probatoria opera cuando varía el orden a la regla general de carga de prueba, al revisar y analizar, sucede en el proceso laboral individual, en distinta doctrina revisada, se afirma que en este orden de ideas en el proceso laboral opera un solo caso de dicha inversión, mencionando así algunas presunciones legales, que guardan relación con este tema.

Como ya se ha indicado en materia procesal laboral existen dos tipos de procesos a ventilar, individual y colectivo, en cuanto a la inversión de la prueba, esta se presenta únicamente en el individual, por lo que en los de carácter colectivo no.

“Mario López Lavarre, estima que en la legislación laboral, los casos de inversión se reducen a uno, el despido directo por parte del patrono contemplado en el artículo 78 del Código de Trabajo. Acudiendo a lo dispuesto por el 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, la inversión encuentra fundamento en dos razones: por un lado, el principio tutela de los trabajadores que informa a la disciplina y por el otro, el principio cada vez más generalizado en la teórica procesal, consistente en que la carga de la prueba debe atribuirse a la parte que este en mejores condiciones para rendirla.”⁹³

El artículo donde se fundamenta esta inversión indica: "El trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción. Con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido." Esta parte es la que interesa, ya que denota la obligación del patrono de probar la justa causa del despido, de lo contrario se estaría enfrentando al pago de indemnización y daños y perjuicios. Al analizar estas líneas del artículo citado, ya que según estos y con toda la razón lógica, aquí se presume la existencia de relación laboral, no obstante en la práctica, el patrono lo que hace es negar la existencia de relación laboral ya que de no existir esta, no

⁹³Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 263.

tendría sentido probar el despido justificado, es por eso que critican el hecho de no haber previsto esto en la legislación laboral.

Existen presunciones legales, que el órgano jurisdicción tiene en cuenta así como las partes ya que estas contribuyen a que se dé una inversión de carga probatoria.

Estas presunciones operan de la siguiente manera:

- a. El artículo 30 del Código de Trabajo indica que constituye plena prueba el contrato escrito, de no tener u omitir algún requisito en el contrato, debe presumirse conforme lo asegura por el trabajador, si no hay prueba que contradiga, el patrono obligadamente debe probar como se genero el contrato de trabajo, cuáles fueron las condiciones que ambas partes acordaron.
- b. El segundo párrafo del artículo 137 del Código de Trabajo hace saber que “se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital.” Si el trabajador reclama por la compensación de vacaciones, ya que según este no las gozo, el patrono debe presentar prueba que desacredite la afirmación anterior, de no hacer esto, se supondrá a lo dicho por el trabajador.
- c. Como en el caso anterior sucede en cuanto a la prestación de aguinaldo.
- d. Si se solicita al juez ordenar la exhibición de documentos descritos en el artículo 353 del Código de Trabajo, de no realizar este mandato el demandado, se tendrán por ciertos los datos reclamados por el actor, para no caer en tal situación, deberán presentarse en la primera comparecencia, que es el momento que el juez señala para realizar esta acción.

3.2.4 Sistema de Valoración de la Prueba

Ha quedado constancia ya que la prueba laboral será apreciada en conciencia, con apego a los principios procesales de equidad o justicia para fundamentar la decisión jurisdiccional, aun que no toda la prueba es valorada de esta manera, los

documentos públicos y auténticos, confesión judicial y los hechos que compruebe el juez directamente como la inspección ocular serán valoradas conforme a las reglas que regula el Código Procesal Civil y Mercantil. Anteriormente también ya se indicaba en forma individual por pruebas, el sistema de valoración que le corresponde.

3.2.5 Diligenciamiento Para Mejor Fallar.

“Acto procesal cuyo carácter es eventual, constituye la facultad del juzgador el decretarlo o no. No obstante, el Código de Trabajo regula en artículo 357 concretamente la utilidad que tiene el auto para mejor fallar, la cual se da en dos sentidos: a) decretarse con el fin de recibir medios de prueba que hubiesen sido ofrecidos oportunamente, pero no se recibieron dentro del procedimiento ordinario; b) para traer a instancia del juez, nueva prueba al juicio, distinta a la incorporada y que el juez estime indispensable para terminar de formar el marco referencial que servirá de base en la sentencia; esto no significa que las partes puedan solicitar se incorpore nueva prueba al juicio, distinta a la ofrecida en su momento oportuno.”⁹⁴

Del artículo que regula esta figura jurídica, cabe resumir aspectos importantes, además de las ya mencionadas; el juez podrá decretarlo de oficio o a petición de partes, por única vez, no podrá ser después de dictar sentencia de segundo grado, será con exclusividad para aclarar dudas que han quedado de lo que se ha presentado en el proceso, y el término para practicar estas diligencias es en un máximo de diez días; y contra las resoluciones de este, no se admite recurso alguno.

Alvarado Velloso da a conocer requisitos para que se de este acto procesal:

- a. “Que en el litigio se haya ofrecido y producido prueba;
- b. Que a pesar las probanzas rendidas, el juez carezca de convicción firme acerca de la justa solución del litigio;
- c. Que las decrete el juez cuando la causa se halle conclusa para sentencia;
- d. Que la medida ordenada tenga únicamente finalidad probatorio;

⁹⁴ López Lavarre Mario, *Op. cit.*, Pág.183.

- e. Que sea producto del espontaneo sentir del juez;
- f. Que la medida ordenada sea legal;
- g. Que se mantenga la igualdad de las partes; y
- h. Que en la producción de la medida ordenada para mejor proveer se otorgue participación a los interesados.⁹⁵

Aspecto que son importes considerarlos, pues de no llenar con uno, se estará atentando con los derechos de alguna de las partes, por eso quien asista debe hacerlo bajo una adecuada asesoría legal, para que no se cometan arbitrariedades en contra de su cliente o patrocinado cuando es una asistencia gratuita.

Algunos autores consideran en cuanto a la práctica de las diligencias para mejor fallar, una inconstitucionalidad, ya que en este caso aseguran que es el juez es quien está probado, lo que según ellos implica parcialidad con la prueba.

Ahora bien en cuanto a practicar diligencias para mejor fallar en el proceso ordinario laboral, es oportuno recordar el principio de tutelaridad que ampara a este proceso, por eso se considera que al resolver el juez practicar, no está cometiendo ningún tipo de arbitrariedad o en su caso inconstitucionalidad, ya que con esta únicamente busca la verdad. Pero no está de más indicar que de practicarse esta, cada parte debe estar atenta, pues aun que la legislación haya dejado previsto esta figura jurídica en el Código de Trabajo para aclarar situaciones dudosas, y en ningún caso para aportar prueba nueva al proceso, puede suceder que no se realice con esa finalidad, entonces la parte que se sienta ofendida no debe permitir esto, velando así porque se cumpla con los requisitos que el Código de Trabajo regula.

⁹⁵ Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Op. cit.*, Pág. 284.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo constituye el último de la presente investigación, a través de este, se expondrá mediante análisis la importancia que tiene aplicar el principio de tutelaridad al trabajador que acude al llamado de prestar declaración testimonial sobre hechos que conoció durante la relación laboral entre el actor y demandado, convirtiéndose este en testigo de parte en el proceso laboral ordinario; para lo cual es importante evidenciar los resultados obtenidos de la investigación, la interpretación que se le ha dado, por medio de los puntos doctrinarios desarrollados en los capítulos anteriores comparándolos con la realidad descrita a través de trabajo de campo realizado.

4.1. Presentación y Discusión de Resultados.

A continuación se presentan 7 entrevistas realizadas a profesionales inmersos en el ámbito laboral, expertos que se desenvuelven en esta área del derecho, debido a esto, su conocimiento se evidencia. Exponiendo las interrogantes según la guía de entrevista y posteriormente las respuestas de cada profesional.

1. Licenciado Jaime Mauricio Escobar Hernández; asesor de práctica laboral del Bufete Popular Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango, abogado defensor en materia laboral, docente, asesor y revisor de tesis de graduación de Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango y Centro Universitario de Occidente de Universidad de San Carlos de Guatemala:

a. **¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?:** El proceso ordinario de trabajo está informado por una serie de principio, el más común y conocido es el de tutelaridad, sin embargo existen otros como el de oralidad, concentración, intermediación, y otros más; no obstante el de tutelaridad tiene características muy especiales y que es muy propia de la materia laboral.

- b. **¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?:** Realmente no los testigos una protección especial no la tienen, lo único es que los que laboran en la empresa el patrono está en la obligación de otorgarles el permiso para que acudan a esta diligencia, el patrono no podría faltar de esa obligación de no cederle el permiso, realmente otra protección no existe.
- c. **¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?:** Es lógico que lo que se busca la declaración de un testigo o de varios es que depongan o declaren de todo aquello que les conste, quienes están mejor enterados son los compañeros del trabajador, o de aquellos que laboran para el patrono demandando, sin embargo este tipo de prueba a veces resulta ineficaz por cuanto el testigo tiene alguna limitante, si es que alguno labora en la empresa puede haber una represalia, ahora si ya no labora también puede pensarse en tachar al testigo por existir alguna enemistad, puede argumentar una cierta enemistad, sin embargo si no se altera este testimonio, resulta siendo eficaz.
- d. **¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?:** Primero el empleador a darle permiso y segundo en cuanto a que el empleador no vaya a tomar algún tipo de represalia no existe, allí hay una cierta laguna legal, que el empleador o cuando se le notifica al empleador la obligación de darle el permiso al trabajador de una vez hacerle la advertencia que no debe tomar algún tipo de represalia, pero esto en realidad no consta, y regularmente procede.
- e. **¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?:** Si, nosotros como seres humanos por regla general no queremos vernos involucrados en un proceso, y en este caso es a petición de parte que nos hacen comparecer como testigos, el testimonio es seguro que va hacer entre

comillas que ignora todo lo que le están preguntando, entonces no es un testimonio eficaz, por cuanto el testigo no va declarar en contra del empleador.

- f. **¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concurra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?:** Ampliando las formas o situaciones en que pueda producirse la inamovilidad de un trabajador, a través de una reforma al Código de Trabajo, para garantizarle al trabajador que media vez, es testigo en un proceso, que declara en contra de su empleador, el empleador queda por limitado por terminar la relación laboral, desde luego sin justa causa, ahora las inamovilidades no son absolutas, entonces el empleador si habiéndose hecho esta reforma, donde el juez tiene la facultad para emplazar al trabajador, por motivo que no debe tomar represalia, de esa manera se va garantizar que el testigo declare con toda libertad, pero así como se encuentra actualmente los testigos que se proponen no van a declarar.
- g. **¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelariadad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Por qué?:** No yo diría que el principio de tutelariadad no entra a funcionar porque el juez en este caso al valorar este medio de prueba va a concretarse realmente a lo que contesto el testigo y si como el juez está presente en el proceso de conformidad con el principio de inmediación entonces el juez se dio cuenta de la forma de cómo declaro el testigo, si su declaraciones fueron muy espontaneas o si fueron aprendidas antes de la realización de ese medio probatorio entonces es cuestión del juez analizar y de esa manera darle el valor que corresponde, pero queda en libertad del juez no de la aplicación del principio de tutelariadad pues no podrá beneficiar a una parte, más que con los mismo hechos reales invertidos por el testigo.

2. Licenciado Francisco Mesa Dávila; docente, asesor y revisor de tesis de graduación de Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango:

- a. **¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?:** El principal es la tutelaridad, celeridad, el impulso de oficio, la eficacia en todas las actuaciones del conflicto laboral.
- b. **¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?:** Bueno como cualquier otro medio de prueba son relevante para la prueba de los hechos sobre todo en cualquier otro procedimiento, en el laboral a veces es el único medio de prueba más allá de la exigencia de un contrato escrito o documental; entonces en primer lugar el derecho a proponer al testigo como medio de prueba inclusive hay algunos hechos en lo laboral donde se señalan de que sea a través de testigos, y en cuanto a la protección básicamente las garantías para que el testigo sea presentando en la audiencia oportunamente, sobre todo la licencia con goce de salario que acoge el Código de Trabajo, para que comparezca como testigo del trabajador, no se le puede negar, no puede ser despedido por asistir a una audiencia de parte.
- c. **¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?:** Todo depende de la vinculación del testigo con los hechos, no tanto con la parte, porque se supone que aun que sea un testigo por una de las partes tiene que ser objetivo en su declaración, que sea de parte no significa que deba ir a favor de, tanto del trabajador como del patrono, sino que el objetivamente tiene que decir con relación a los hechos que plantee y así van hacer las preguntas y después repreguntas.
- d. **¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?:** La licencia en primer lugar como una garantía procesal y segundo la propia autoridad del juzgado, porque incluso debería ser conducido con apremios para poder acudir a la citación respectiva y lógicamente como medio de prueba previsto en el ordenamiento jurídico procesal tendría todo el procedimiento del debido proceso si no se admitiera como prueba, podría apelarse el auto en el que se desestima la prueba de testigos, porque en algún

momento la ley exige que sea a través de un compañero entonces se violaría el debido proceso, apelaríamos y después un amparo.

- e. **¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?:** Esa sería una cuestión extraprocesal como abogado solicitar al juzgado que requiera la presencia inclusive conduciéndolo a la fuerza en todo caso o pudiera incorporarse por un acta notarial simplemente, fuera del proceso si ve que van a ver problemas para que este comparezca, pero en principio debe tener la valentía de acudir al juzgado y cualquier situación criminal hay que denunciarla al ministerio público, amenazas etcétera.
- f. **¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concurra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?:** Penales en todo caso, y aviso a la inspección de trabajo porque eso constituye una falta de trabajo por amenazas, coacciones etcétera.
- g. **¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelariadad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Por qué?:** Si porque la tutelaridad es un derecho procesal que tiene el trabajador, que se le tutele esos derechos entonces no es solo necesario sino obligatorio.

3. Licenciado Herber Ariel Cajas Racancoj, docente, asesor y revisor de tesis de graduación de Centro Universitario de Occidente, Universidad de San Carlos de Guatemala y abogado defensor:

- a. **¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?:** Se podría resumir básicamente en el principio de tutelariadad en los derechos del trabajador, sin embargo ya desglosándolos se habla de impulso de oficio, sencillez, celeridad, oralidad, que son básicamente los que se aplican en el proceso laboral ordinario.

- b. **¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?:** Lógicamente que los derechos protectores del trabajador son los mismos, no existen regulados para un testigo en proceso laboral.
- c. **¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?:** Es más efectivo el testimonio prestado por un ex compañero del trabajador en virtud que conoce fehacientemente el hecho sobre el cual va prestar declaración, a criterio propio que la prueba de testigos es la más vulnerables de todos los medios que existen de cualquier proceso, sin embargo en el caso laboral es más viable que sea un ex compañero de parte del proceso.
- d. **¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?:** No existe ninguna norma que proteja al testigo trabajador, obviamente que es sujeto de algunas acciones por la parte laboral que repercuten o dañan la relación laboral del testigo propuesto.
- e. **¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?:** Efectivamente la falta de protección del testigo trabajador si influye para que el compañero no comparezca a declarar en el proceso laboral.
- f. **¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concurra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?:** Crear normas, modificar el Código de Trabajo en el sentido de declarar la inamovilidad de un trabajador que ha sido propuesto por un ex compañero para prestar declaración en un proceso laboral.
- g. **¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelariadad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Por qué?:** Básicamente

para que no salga afectado y segundo porque como es trabajador y no obstante que el Código de Trabajo es tutelar del trabajador, sería oportunísimo incluir un derecho más de inamovilidad por cierto lapso de tiempo siempre que no exista causa razonable y viable para que el trabajador pueda prestar su testimonio en un proceso laboral.

4. Licenciado Edgar Ricardo López Morales; Secretario del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo, de Quetzaltenango:

- a. **¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?:** Son tutelaridad, economía procesal, conciliación, sencillez, poco formalismo, intermediación.
- b. **¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?:** Esta prueba prácticamente como no tenemos una norma específica para los testigos, se basa en el Código Procesal Civil y Mercantil, en este caso para los derechos y garantías la ley es un tanto escueta en ese sentido.
- c. **¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?:** Según la praxis aquí en el juzgado lo que más ha pesado son personas que están fuera de la relación laboral del trabajador, no están tan inmersa dentro del campo del trabajado, compañeros no vienen a declarar por temor a represalias, el Código de Trabajo si establece que la prueba de testigos que tengan relación laboral del mismo sector tiene plena validez, según la ley es una cuestión pero la práctica es otra.
- d. **¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?:** No existe.
- e. **¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?:** Claro que si eso tiene una inferencia tan grande en el trabajo de una

persona, el prestar declaración en contra de su patrono lógicamente en algún momento tendría alguna represalia. También depende mucho de los patronos si es flexible podría dejarlos declarar, sin embargo en la praxis aquí en el juzgado no vienen a declarar por temor a represalias.

- f. **¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concurra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?:** Regularlo legalmente y poner sanciones más grandes a los patronos que tomen represalias en contra de los trabajadores, el derecho de reinstalación si en dado caso fueran despedidos por esa causa.
- g. **¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelaridad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Por qué?:** La tutelaridad en el diligenciamiento y valoración son dos cosas diferentes, se valora el testimonio a la hora de que se va a dictar sentencia al momento que se va dictar sentencia en el proceso y la tutelaridad podría darse en el sentido de no dejar desprotegido al testigo que está dando la declaración, pero son dos cosas distintas una de ellas es el principio donde el va declarar, prácticamente está enfrentando a su patrono, pero si el testifica con hechos reales definitivamente el testimonio va tener una fuerza probatoria bastante vial a su compañero, pero no sé qué otra situación podría darse en ese sentido, porque siempre todo testimonio que este prestado conforme a la ley tiene una fuerza probatoria, no necesario tiene que tener tutelaridad al momento de tenerse por probado ciertos hechos sin embargo por ser el trabajador compañero podría entrar allí a tutelar esos derechos, pero por medio de una ley o reglamento donde podría aplicarse una seguridad hacia el o no permitirle al trabajador a que tome represalias que tome en contra de él; multarlo.

5. María de los Angeles Natareno Herrero; Oficial segundo de Juzgado de Paz Civil, Familia y Trabajo de Quetzaltenango:

- a. **¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?:** Si.

- b. **¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?:** Si en si solo que yo tenga entendido el permiso de darle la licencia de comparecer como testigo.
- c. **¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?:** el testigo en si donde uno de los trabajadores es parte.
- d. **¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?:** No existe.
- e. **¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?:** Si porque pienso que todo compañero no lo hace por el hecho que el patrono pueda tomar represalias en contra de él.
- f. **¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concorra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?:** Una de las soluciones seria una reforma donde el testigo trabajador quede amparado ante la ley para que si al momento que él decida comparecer como testigo no vaya tener ninguna represalia o en sí de quedarse sin trabajo.
- g. **¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelariadad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Por qué?:** Si la verdad es muy importante porque a raíz de esto muchas personas ya tendrían el valor en sí para poder asistir como testigos, sabiendo que ya tienen una protección que los ayudara a poder comparecer como testigos sin tener consecuencia.

6. Licenciado Oralando Antonio de León Barrios; Abogado defensor en materia laboral:

- a. **¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?:** El derecho laboral es tutelar de los trabajadores, es hondamente democrático, tutela todos los derechos y los demás que regula el Código.
- b. **¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?:** El Código de Trabajo solo regula que se pueden presentar los testigos pero no especifica que se debe tener algunas consideraciones para ello, por lo que solo se deba tener en cuenta que un patrono debe colaborar cuando sea el trabajador testigo.
- c. **¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?:** Es más efectivo la declaración de un trabajador compañero, porque él conoce a fondo las situaciones que se dan en la empresa, también es indispensable una persona ajena pero que realmente este cerca o que viva las circunstancia, pero es más efectivo el de un compañero de trabajo.
- d. **¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?:** Una norma específica solo la del Código de Trabajo, que si deben de concurrir a presentar su declaración de actos y hechos que le constan.
- e. **¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?:** En esta situación al trabajador que va declarar como testigo, no se le da ninguna protección salvo y esperando que el patrono no tome ninguna represalia en contra de él.
- f. **¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concurra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?:** El Código de Trabajo es claro que el patrono no debe tomar

ninguna represalia por las actuaciones de sus trabajadores por lo tanto si se produjera una represalia el trabajador testigo debería acudir al órgano competente a decir y señalar porque allí lo que se pudiera dar es un despido indirecto.

g. ¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelariedad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Por qué?: El principio de tutelariedad es el que protege y por lo tanto se debe aplicar a esta persona que va a acudir a declarar en proceso laboral, porque con su declaración va a ayudar a esclarecer un juicio laboral que se está dilucidando en los tribunales.

7. Licenciada Nelly Betsabe de León Reyes; Directora del Bufete Popular Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango; abogada defensora en materia laboral y docente, de Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango:

a. ¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?: Si, los más importante está el de tutelariedad del trabajador, economía, objetividad que debe rendir, el principio de realidad.

b. ¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?: En realidad los derechos son mínimos, el más específico es el de permiso que deba dársele a prestar declaración, pero alguna protección específica posterior no existe.

c. ¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?: Indudablemente uno de los compañeros del trabajador, que conoció y vio como fue la relación laboral, pues sabe y conoce a fondo la relación laboral es más efectiva o debiera serlo.

d. ¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?: Únicamente la obligación del patrono de darle permiso para ir a declarar, únicamente porque de allí no hay

- e. **¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?:** Si indudablemente una de las principales razones de no ir, es por el temor que cuando regrese sea despedido
- f. **¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concurra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?:** Probablemente podría regularse que si se falla a favor la sentencia, que a partir del momento que sea citado se dicte por parte del juez una medida cautelar de inamovilidad, a efecto que pueda ser despedido por una causa que faculte, y que se fije una lapso para que no sea despedido, también que vaya y declare.
- g. **¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelaridad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Por qué?:** Bueno el principio de tutelaridad se debe aplicar en todo el proceso laboral, de una u otra manera se debe generar cuando declara un compañero del trabajador, porque quien se tutela es al trabajador que demandado, de hecho donde estamos en Quetzaltenango la licenciada si garantiza que se aplique el principio de tutelaridad a todo el proceso.

Al observar las respuestas expuestas por los profesionales, se hace necesario resaltar lo siguiente, para poder concluir con la presente investigación de manera general.

Como se evidencia en las respuestas descritas, los principios procesales del derecho laboral, constituyen un factor importante en esta materia, tal como lo indica la doctrina, el principio de tutelaridad es uno de los más destacados; su labor es evidente en el articulado del Código de Trabajo, es el caso de la confesión ficta, el impulso de oficio, el cobro de oficio, así se podría ejemplificar donde se halla la labor de este principio, por esa razón este es considerado el más importante en materia

procesal laboral, esto sin dejar a un lado el significado que tiene en la parte sustantiva.

Es evidente que el único derecho que posee el testigo en el proceso ordinario laboral, después de aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, es la licencia que el patrono debe darle con goce de salario, para acudir al llamado que la justicia le ha hecho.

Basándose en las respuestas otorgadas por los profesionales, la mayoría es de la opinión que en el caso que se plantea en la interrogante numero 3 de la guía de entrevistas, anexo a la presente investigación; podrá ser más efectivo el testimonio de aquella persona donde uno de sus ex compañeros es parte del proceso laboral ordinario, por conocer detalles que contribuirían a esclarecer la realidad, y que en determinado momento personas ajenas no conocerían.

Según las respuestas el testigo trabajador, es considerado como un testigo normal en el proceso laboral ordinario, por lo que posee únicamente las garantías para los testigos en general, que al final se reducen a mínimas. Por esa razón se afirma que no hay protección para esta clase de testigos.

Todos los profesionales entrevistados consideran que la falta de protección, regulada en la ley es un factor que influye negativamente al testigo trabajador, para comparecer al proceso laboral ordinario.

Cada profesional ha aportado medidas que coadyuvarían a que el trabajador testigo no sufra represalias por haber sido propuesto como prueba en el proceso ordinario; considerando una de las medidas más efectivas la inamovilidad.

La mayor parte de los profesionales entrevistados consideran oportuno aplicar el principio de tutelaridad al trabajador que concurre a declarar como testigo de parte en el proceso laboral ordinario, a través de la protección que oportunamente otorgaría la ley, así como lo ha hecho con otros casos, sería oportuno aplicarlo a este que se plantea.

4.2. Análisis de Resultados

Como se ha indicado en párrafos anteriores, de conformidad con la doctrina expuesta y entrevistas se presenta en base a análisis los siguientes resultados:

1. El derecho procesal laboral o de trabajador, llamado indistintamente, comprende dos grandes procesos, el de carácter individual y el colectivo, dentro del primero se halla el proceso ordinario laboral, cuya naturaleza jurídica es ser de conocimiento, este proceso permite el diligenciamiento de medios de prueba, operando en este sentido el principio de necesidad de la prueba, los medios que podrá desarrollarse será a través del sistema legal, es así que supletoriamente se aplica la norma procesal civil. Todo lo referente al tema de prueba, desde su concepto así como conocer ha detalle cada medio probatorio, se encuentra desarrollado en el tercer capítulo.
2. Todo proceso judicial está compuesto por una serie de características, derechos, garantías y obligaciones propios de cada materia, no hay excepción alguna en materia laboral, después de haber indagado se establece lo relativo a la autonomía con la que cuenta, no obstante existe una situación que pone en desventaja a este derecho, consiste en la falta de regulación legal que ampare cada uno de los procesos que se generan de los conflictos laborales, ello se debe a la inexistencia de un Código Laboral de carácter adjetivo; afortunadamente el actual Código ha dejado previsto para aquellos casos que no tengan regulación legal, antes que cualquier otra situación debe resolverse conforme a los principios que fundamentan esta materia.

Lo expresado en el párrafo anterior, es la causa de haber desarrollado todo lo referente al tema de los principios del derecho laboral, estableciendo los que son aplicables al área adjetiva de esta materia y se determina que el caso que plantea la presente investigación constituye uno de los tantos casos donde la ley no ha dejado previsto regulación legal.

Así al momento de comparar la doctrina con el grupo de profesionales entrevistados, estos conocen algunos de los principios procesales laborales, mencionando entre ellos el de sencillez, celeridad, poco formalismo, oralidad, inmediación, impulso de oficio, siendo el más destacado el principio de tutelaridad, pues en ninguno de ellos hizo falta mencionarlo, así como comentar que cuenta con características especiales ya que es propio de la materia laboral, ya se veía en el capítulo I, donde se afirma que dicho principio es aquel que con exclusividad se aplica únicamente a la materia laboral tanto sustantiva como adjetivamente, este principio reconoce que dentro de la relación laboral existe una parte débil, colocándose en una posición de desigualdad frente a la otra, en este caso es el trabajador esa parte, debido a la mayor capacidad que tiene el patrono en varios aspectos, que evidentemente pone en desventaja al trabajador, el Código de Trabajo basado en este principio a previsto artículos donde reconoce la tutelaridad del trabajador.

El principio de tutelaridad se considera fundamental en el tema del trabajador que comparece a declarar en proceso laboral ordinario a petición de parte, estudiando cada uno de los principios, se observa que el de tutelaridad tiene relevancia aplicarlo a esta situación, por el hecho de ser aquel que protege al trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral; y como el testigo que trata esta investigación conocido en la doctrina como testigo empresarial también cuenta con la calidad de trabajador; la situación que en ese momento podría enfrentar ante su empleador, considerando que este ultimo cuenta con la potestad de despedir a este trabajador derivado del llamado que el juez le hace de ser prueba por los hechos que conoce; colocándolo así en una posición de desventaja que lo convierte en una parte más débil que la otra, por tal motivo es imprescindible la aplicación de la tutela laboral. En cuanto a esto los profesionales entrevistados opinan al respecto la necesidad de incluir este principio en todo lo que respecta a la declaración del compañero testigo en el proceso laboral ordinario.

3. La prueba de testigos en el proceso ordinario laboral, es una de las pruebas más presentadas dentro del campo territorial investigado, no obstante se evidencia la ineficacia que de ella se desprende a razón de estar viciada en ocasiones de falsedad, aun así esta prueba sirve para evidenciar hechos de la relación laboral que son fundamentales para la resolución del juez en sentencia, se considera importante analizar este tipo de prueba para poder evidenciar aquellas situaciones que la hacen ser ineficaz, debido al alto porcentaje que constituye el ser presentada en los procesos ordinarios laborales, por cualquier tipo de reclamo que pretende conseguir, es así que cuando se pretende probar la relación laboral no se hace con prueba documental que sería el contrato laboral, sino comúnmente se prueba a través de testigos.

Según la doctrina hay distintos tipos de testigos, básicamente se resumen en aquellos que son ajenos a las parte del proceso y los que constituyen ser trabajadores del empleador que es parte demandada en el proceso y ex compañero con el actor, este último caso es el núcleo de la investigación.

Derivado de la pregunta tres de la guía de entrevista, la mayoría de los profesionales poseen la idea que es más efectivo el testimonio rendido por aquel que es trabajador del demandado y ex compañero del actor, este sabe y conoce como se desarrollo la relación laboral entre las partes del proceso, generalmente en los casos no solo debe probarse el hecho que incentivo al trabajador a querer iniciar proceso judicial, sino varios aspectos que se derivan de la relación laboral, que meritan un reclamo por haber sido violado un derecho, esos hechos que no se suscitan en una sola ocasión sino en el desarrollo de la relación laboral, situaciones como determinar el tiempo del inicio de la relación laboral, el trato que recibía el trabajador, así como otras que se deben considerar; quienes conocen mejor esas situaciones serán los compañeros de trabajo, no así una persona ajena que no esta constante en la relación laboral; no se descarta la posibilidad de conocer estos detalles cuando tiene una cercanía con ambas partes, pero no

es tan profunda como el caso de los compañeros trabajadores, aunque realmente lo que vale en la declaración de testigos es la eficacia del testimonio.

Otra situación que se deriva del testimonio del trabajador testigo posicionándola en ineficaz , es porque el trabajador difícilmente comparece a prestar declaración de los hechos que conoce, por la necesidad de seguir recibiendo un salario, sabe que el empleador, no le agrada que su trabajador declare en contra de él, tomando medidas de represalia, tales como amenazas que pueden llegar hasta el despido directo o indirecto, coaccionándolo hasta el punto de hacer que el trabajador testigo no comparezca a rendir declaración o que el testimonio sea falso. Situación que reconoce el personal del juzgado de trabajo, evidenciándolo a través de las respuestas dadas en la entrevista, aun que se considera más efectivo el testimonio del testigo empresarial, difícilmente comparece a un proceso laboral ordinario por el temor que genera el sufrir represalias.

Una manera de colaborar con la eficacia del testimonio específicamente de aquel testigo que posee la calidad de trabajador, es a través de adoptar o prever medidas que garanticen a este no sufrir alguna consecuencia derivada de la decisión de comparecer al llamado judicial que se le hace.

Después de haber realizado todo el proceso de investigación, llegando a esta parte de analizar la situación en la que se encuentra este tipo de prueba, hallando así la evidente desprotección a esta figura, que en determinado momento es importante para esclarecer la realidad de los hechos en litigio, derivado de esta situación se desprenden otras que al final afectan el derecho tanto del trabajador actor y del trabajador testigo, recordando que ante todo el derecho laboral es tutelar de estas figuras.

Es por eso que a través de esta investigación se evidencian esas situaciones así como las posibles soluciones que se obtienen a través de lo realizado, logrando obtener los objetivos de la siguiente manera:

1. Se determina que la aplicación del principio de tutelaridad al trabajador que concurre a declarar como testigo de parte al proceso laboral ordinario, es imprescindible en virtud que constituye uno de los principios más importantes en materia adjetiva laboral, por ser aquel que protege evidentemente a la parte trabajadora y por tratarse de un testigo no únicamente con esta calidad sino también con la de trabajador de la parte demandada en el proceso que se está siguiendo.

Cabe resaltar que el principio de tutelaridad debe ser aplicado a esta prueba en el sentido que como es evidente la desprotección que existe, y por la razón que posee la calidad de trabajador este testigo, recordando que en todo el proceso debe hacer uso el juzgador de todos los principios, aun más aquel que es particular de esta materia, siendo el de tutelaridad, ya que al realizar esta acción el trabajador, se coloca en una posición vulnerable a trasgredir su derecho de trabajador, sufrir amenazas o coacciones. El hecho de aplicar la tutela a la prueba testimonial del testigo trabajador en todo sentido, no significa que deba dársele más valor probatorio al testimonio de un trabajador que es ex compañero, o que tenga pleno valor probatorio; sino que por la calidad con la actúa debe tutelársele los derechos laborales para que no sufra consecuencias y así hacer que la declaración no esté viciada, haciéndola eficaz.

2. A quedado descrito el principio de tutelaridad, en el primer capítulo de la presente investigación; no sin antes evidenciar qué constituye un principio en el derecho, con la finalidad de comprender cuál es la verdadera labor de estos, ya que evidentemente es importante en materia laboral, pues de no existir norma prevista para casos específicos, debe tenerse en cuenta los principios que rigen esta materia; también se estableció su importancia a través de las entrevistas realizadas, donde fueron mencionados, haciendo auge en el de tutelaridad por la finalidad que persigue y lo beneficioso que es aplicarlo.

3. Al investigar la protección existente en regulación legal, para los testigos trabajadores presentados en el proceso laboral ordinario, iniciando en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, Código Procesal Civil y Mercantil o alguna otra norma ya sea de tipo ordinario o incluso reglamentos que protejan, realmente no se encontró, así también algún tratado ratificado por Guatemala que pueda usarse como regulación para proteger no se halla, pues únicamente debe ser protegido como testigo ajeno a las partes; aun que escuetamente existen derechos al testigo en materia laboral, específicamente el Código de Trabajo evidencia la licencia que debe otorgar el empleador, constituyéndose en el único derecho regulado para la prueba de testigos en la norma laboral; pero concretamente para el tipo de testigos que se está analizando no posee amparo en la legislación, según aporte brindado por uno de los entrevistados además de los derechos que la mayoría conoce para cualquier tipo de testigos, y como el trabajador testigo cuenta también con esta calidad, no se exime aplicar la norma general para todos los testigos, como medio de prueba regulado en el ordenamiento jurídico, debe regirse por el debido proceso.
4. Es evidente la negativa por parte del trabajador de acudir al llamado de rendir testimonio con relación a los hechos que le constan, que determinaran en algún momento lo reclamado en la demanda, la causa principal de este actitud es el temor que genera el realizar esta acción, el demandado como patrono que es del testigo, puede accionar en contra de este, incluso dar por terminada esa relación de trabajo, desamparando la economía del trabajador pues deja de percibir el salario que disponía de su trabajo; en ese sentido se estará frente a la inaplicación de la tutelaridad laboral, pues no se está protegiendo a la parte más débil.
5. Es importante que el trabajador testigo concorra a declarar los hechos que le constan, esto sucede cuando dicho testimonio no está viciado con falsedad, lo que ayuda a decir la verdad es la tutela que le pueda generar la ley al testigo trabajador, ya que como compañero de labores, este posee conocimiento valioso

que solo las personas que conviven entre ellos pueden constar, siendo los mejor informados de la situación en que se desarrolla la relación laboral, ya que cuando se inicia un proceso, comúnmente se pretende probar varios aspectos, y no únicamente aquel que hizo generar el despido; verbigracia en la demanda del actor es común que se reclame más de una prestación, difícilmente un testigo extra empresarial conocerá estos pormenores; un trabajador que a través de sus sentidos visibles o audibles capta los momentos que han de ser evidenciados en el proceso ordinario laboral.

Del logro de este último objetivo se obtiene en respuesta a la pregunta planteada, que es importante aplicar el principio de tutelaridad al testigo que además de esta calidad cuenta con la de ser trabajador de la parte demanda del proceso, por el hecho de necesitar protección por ser una parte débil ante su empleador; de esa importancia se derivan las consideraciones que resultan de la investigación realizada, a través del estudio de todo lo referente a este tema y del valioso aporte del profesional que ya cuenta con experiencia, entonces se puede adoptar medidas tales como:

- a. Reformar el Código de Trabajo o en determinado caso crear un Código Procesal Laboral, no sin antes estudiar el contenido del mismo, para no caer a una situación peor en la que actualmente se encuentra el derecho laboral, incluyendo la protección urgente del testigo empresarial.
- b. Basada en la tutela que rige el derecho laboral adoptar una medida cautelar de inamovilidad, ampliando así los casos que dan lugar a este derecho; aun que dicha inamovilidad no podrá ser permanente, ya que según aporte de entrevistados todas las inamovilidades son relativas, no pueden durar para siempre, pero si es oportuno inmovilizar al testigo trabajador, por un lapso de tiempo, para que con toda libertad acuda a rendir testimonio sin temor a perder su trabajo; dicha inamovilidad empezaría desde el momento en que es notificado el empleador de esta prueba, hasta aquel que se considere prudente, básicamente

será la primera notificación que reciba el empleador. Cabe destacar que la inamovilidad en este sentido tendría la excepción de poder ser despedido el trabajador por causas justas que amparen su despido, entonces la inamovilidad solamente sería a causa de comparecer como testigo de parte al proceso laboral ordinario.

- c. De darse oportunamente el despido en represalia por haber declarado en contra de su empleador en proceso laboral, sería oportuno prever la acción de restitución a través de orden judicial, en este sentido el trabajador podría ser restituido al puesto de trabajo con el que contaba.

- d. Incluso podría ampararse al trabajador, otorgándole la facultad de realizar acciones penales en contra de su empleador ya sea por alguna coacción o amenaza que pueda sufrir derivado de esta situación; si el trabajador acudió al llamado, declaró en contra del patrono, de existir una inamovilidad el empleador puede adoptar medidas dentro de la relación laboral que dañen la integridad física o moral del trabajador, por el resentimiento que puede guardar; sería dejar previsto este tipo de acción, situación que debe hacer saber el órgano jurisdiccional, al momento de dictar sentencia.

Únicamente queda recordar la frase siguiente: “Los testigos son los ojos y oídos de la justicia,” máxime aquellos que están constantes en la relación laboral.

CONCLUSIONES

1. El proceso ordinario laboral, está regido por una serie de principios, la cual permiten que su desarrollo sea bajo el debido proceso; estos constituyen un pilar para aquellas situaciones conocidas como lagunas de ley.
2. El principio de tutelaridad como defensor de la parte más débil de la relación laboral, es imprescindible su uso en lo sustantivo como lo adjetivo. Este principio posee un nivel elevado de importancia en cuanto a su aplicación, considerado dentro del universo de los profesionales entrevistados el más importante del derecho procesal laboral.
3. En el proceso ordinario laboral se evidencian acentuadamente dos clases de testigos los que son ajenos a las partes y los que poseen una relación de índole laboral con el demandado, considerados en esta investigación como testigo trabajador y según la doctrina llamado testigo empresarial.
4. En la prueba de testigos opera la regla general, es decir se aplica lo regulado por el Código Procesal Civil y Mercantil, hallándose como único derecho en el ámbito laboral, la licencia obligatoria que debe concederle el patrono al trabajador, en caso de existir el llamado judicial.
5. Actualmente el testigo trabajador propuesto por la parte actora, en la normativa legal es considerado como un testigo común, sin reconocer además la calidad con que actúa, de trabajador, quien por constituirse como medio probatorio, se coloca en una situación de vulnerabilidad ante su empleador, por ser además evidentemente más débil que aquel.
6. Lo que importa en la prueba testimonial es la veracidad de los hechos, es lo que hace considerarlo eficaz, se establece que una de las principales causas de encontrarse vicios en la declaración de testigos trabajadores o en determinado

momento la negativa de acudir al llamado que el juzgador le hace, se debe a la desprotección con la que cuenta este testigo en la regulación legal.

7. La prueba testimonial en el proceso ordinario laboral constituye uno de los medios probatorios más utilizados, dentro del ámbito espacial realizado, así como notar que en determinado momento se vuelve ineficaz, una de las causas encontradas es con respecto al testimonio del testigo trabajador, ya que desde el momento que es citado este dispone no asistir u opta por la falsedad ya sea por temor a represalias o que ya se le este ejecutando amenazas o coacciones; debido que este es trabajador debe aplicársele la tutela del derecho laboral, por eso se afirma la importancia que constituye la necesidad de aplicar este principio a dicha prueba, a través de medidas que el legislador debe considerar.
8. Se concluye en la evidente falta de protección que hay sobre el testigo trabajador que concurre a declarar en proceso ordinario laboral, causando ineficacia en la presentación de este tipo de prueba; así como la urgente necesidad de regular norma que ampare a este tipo de testigo.

RECOMENDACIONES

1. A quienes poseen la facultad de presentar una reforma de ley, plantear la situación en la que se encuentran los testigos trabajadores, en cuanto a la evidente desprotección que el Código de Trabajo tiene, basándose en la tutela que debería operar por poseer la calidad que el derecho laboral protege.

2. Las medidas que en determinado momento serían oportunas adoptar, mediante regulación legal podrán ser:
 - I. Aplicar una inamovilidad a los trabajadores que concurren a declarar como testigos de parte en el proceso laboral, inamovilidad que deberá empezar desde el momento que es notificado el demandado de esta situación, hasta un lapso prudencial.
 - II. La inamovilidad tendría como único caso de protección la situación que el trabajador es despedido por causa de haber comparecido a declarar en proceso laboral, no así aquellos casos justificados para realizar el despido, para lo cual dicha inamovilidad no aplicaría.
 - III. En caso de darse el despido injustificado, a causa de la declaración testimonial del trabajador, prever la acción que pueda iniciar el trabajador, para la restitución de su puesto y salario.
 - IV. De no darse el despido, pero sufrir coacción o amenazas, permitir acción penal en contra del empleador, por el hecho que ya se está atentando con su integridad moral e incluso física.

3. A los trabajadores que en determinado momento sean llamados judicialmente a declarar en proceso ordinario laboral, no dejarse influenciar por el demandado para apartarse de la verdad ya que de hacerlo estará cometiendo el delito de falso testimonio.

4. Al órgano juzgador, remitir aquellos casos, donde sea evidente la falsedad del testimonio, por la vía penal para que sean juzgados por el delito que han cometido, ya que esto contribuiría con la eficacia de la prueba, implantando temor a los llamados a testificar, ya que por existir norma que obligue una vez se haga el llamado, para constituirse como esa prueba.

5. A los empleadores permitir que sus trabajadores tengan la libertad de poder declarar en un proceso laboral, sin temor a represalias, ya que esa libertad la posee toda persona amparada en la Constitución Política de la República, ya que al realizar esta acción no está cometiendo alguna ilegalidad

REFERENCIAS CONSULTADAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Alvarado Velloso Adolfo, *La prueba judicial reflexiones críticas sobre la confirmación procesal*, Colombia, Universidad del Rosario, 2010.
2. Álvarez Mancilla Erick Alfonso, *Teoría General del Proceso*, Guatemala, centro editorial VILE, 2008, tercera edición.
3. Chicas Hernández Raúl Antonio, *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*, Guatemala, Editorial Orión, 2009, novena edición.
4. Diccionario Jurídico Consultor Magno, Argentina, by Círculo Latino Austral S.A, 2008.
5. Franco López César Landelino, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo I, Guatemala, Editorial Fenix, 2004.
6. López Lavarre Mario, *Introducción al estudio del Derecho Procesal del Trabajo*, Guatemala, Editorial Universitaria de San Carlos de Guatemala, 2003.
7. López Yagues Veronica, *La prueba de reconocimiento judicial en el Proceso Civil*, Madrid España, La Ley, 2005.
8. Montero Aroca Juan y Mauro Chacón Corado, *Manual de Derecho Procesal Civil guatemalteco*, volumen 2, Guatemala, Magna terra editores, 2008, cuarta edición.
9. Nisimblat Nattan, *Los Medios de Prueba en Particular*, Colombia, Create Space Independent Publishing Platform, 2010.
10. Orellana Donis Eddy Giovanni, *Teoría General del Proceso*, Guatemala, Orellana Alonso y Asociados, 2008.
11. Puppio Vicente J., *Teoría General del Proceso*, Venezuela, Universidad Católica Andrés Bello, 2008, octava edición.
12. Rocha Degreef Hugo, *El testigo y el testimonio*, Argentina, ediciones jurídicas cuyo, 1998.
13. Sacalxot Váldez Carlos Borromeo, *Derecho Procesal Individual del Trabajo*, Guatemala, Imprenta y Litografía los Altos, 2011.

14. Sierra Hoyo Isabel, *Introducción a la psicología del Derecho*, España, Dykinson S.L, 2004.
15. Toris Arias Ramon, *La teoría general del proceso y su aplicación al Proceso Civil en Nayarit*, Universidad Autónoma de Nayarit, Nayarit, 2000.

REFERENCIAS NORMATIVAS

1. Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 1985.
2. Congreso de la República, *Código de Trabajo*, 1961, y sus reformas, Decreto número 1441.
3. Congreso de la República, *Ley del Organismo Judicial*, 1989, y sus reformas, Decreto número 2-89.
4. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno, *Código Procesal Civil y Mercantil*, 1964 y sus reformas, Decreto Ley 107.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

1. Alemán y Asociados, *Procedimiento en la vía judicial*, Nicaragua, 2066, <http://www.alemanyasociadosnic.com/pdf/procesal.pdf>, fecha de consulta: 13-07-13.
2. *Ámbito Jurídico*, Converset Juan Manuel, *Prueba testimonial en el proceso argentino: idoneidad del testigo*, Argentina, 2002, http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4869, fecha de consulta: 18-09-13.
3. *Asesor laboral en manos confiables*, Valenzuela Herrera Augusto, *El avance de la oralidad laboral en Guatemala*, Guatemala, 2013, http://augustovalenzuela.mex.tl/324885_juicio-oral-en-guatemala.html, fecha de consulta: 28-06-13.
4. Asociación de Magistrados de Justicia de Trabajo Región IV, Mario Garmedía Arigon, *Cuaderno10: La exigencia de la celeridad en el Proceso Laboral*, Brasil, 2005, <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-10?start=4>, fecha de consulta: 30-06-13.

5. Derecho Probatorio, Cardona Ramirez Jose Maria, Testimonio, Colombia, 2010, <http://derechoprobatorio2.blogspot.com/2010/05/tema-de-prueba-y-su-incidencia-el.html>, fecha de consulta: 16-09-13.
6. Instituto Panamericano de Derecho Procesal, González Castro Manuel Antonio, *Principios y reglas que rigen la actividad probatoria*, Córdoba Argentina, 2007, http://www.institutoderechoprocesal.org/upload/biblio/contenidos/Los_principios_y_reglas_que_rigen_la_actividad_probatoria.pdf, fecha de consulta: 06-09-13.
7. Portal Jurídico Legal, Los principios del proceso laboral, Venezuela, 2007, <http://forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00051-los-principios-del-proceso-laboral.html>, fecha de consulta: 02-07-13.
8. Red universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, *Derecho procesal del trabajo*, Guatemala, 2007, http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html, fecha de consulta: 03 de agosto de 2013.
9. Semillero de Estudios en Derecho Procesal, *Principio de Unidad de la Prueba*, Colombia, 2010, <http://semilleroedederechoprocesal.blogspot.com/2010/11/principio-de-unidad-de-la-prueba.html>, fecha de consulta: 09-09-13.

OTRAS REFERENCIAS

1. Gómez Meza Hugo Gustavo, *“La prueba pericial en el juicio ordinario laboral”*, Guatemala, 2010, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Vladimir Freitez, *“Las incidencias de la prueba ilícita en el proceso penal venezolano”* Venezuela, 2009, Trabajo especial de grado en ciencias penales y criminológicas, Universidad católica Andrés Bello.

ANEXOS



Campus Quetzaltenango
Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Aplicación del Principio de Tutelaridad al Trabajador que concurre a Declarar como Testigo de Parte en el Proceso Laboral Ordinario.

Guía de Entrevista:

- a. ¿Sabe usted cuales son los principios del proceso laboral ordinario?
- b. ¿Sabe usted qué derechos y protecciones regula la ley para los testigos, presentados como prueba en el proceso laboral ordinario?
- c. ¿Qué testimonio considera más efectivo, el de una persona ajena a las partes o aquel que presta el trabajador en un juicio laboral donde uno de sus ex compañeros es parte?
- d. ¿Sabe usted si existe norma que proteja al trabajador que concurre prestar declaración testimonial en un juicio laboral, propuesto por el actor que ha sido su compañero de trabajo?
- e. ¿Considera usted que la falta de protección al trabajador testigo sea causa que contribuye a la negativa de declarar en favor del compañero trabajador cuando ha sido propuesto por el actor como testigo en el proceso laboral ordinario?

- f. ¿Qué medidas propondría usted, para que el testigo compañero del trabajador, que concurra a declarar al proceso laboral ordinario no sufra alguna represalia por haber actuado como testigo a favor de su ex compañero?

- g. ¿Considera oportuno aplicar el principio de tutelariadad en el diligenciamiento y valoración del testimonio del compañero trabajador que concurre a declarar en el proceso laboral ordinario? ¿Porqué?