

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



**La prueba en conciencia en el procedimiento
ordinario laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Miguel Haroldo Álvarez García

Guatemala, septiembre 2014

**La prueba en conciencia en el procedimiento
ordinario laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Miguel Haroldo Álvarez García

Guatemala, septiembre 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General Lic. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Cátedra M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis M.A. José Luis Samayoa Palacios

Revisor de Tesis Dr. Julio César Díaz Argueta

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Dr. Miguel Ángel Giordano Navarro

Lic. Ángel Adilio Arriaza Rodas

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos

M. Sc. Mario Jo Chang

Segunda Fase

Lic. Carlos Enrique Godínez Hidalgo

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos

Licda. Karla Gabriela Palacios Ruiz

Lic. Mario Efraín López García

Tercera Fase

Lic. Ricardo Bustamante Mays

Dr. Jorge Egberto Canel García

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Lic. Sergio Armando Teni Aguayo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diez de marzo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA PRUEBA EN CONCIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**, presentado por **MIGUEL HAROLDO ÁLVAREZ GARCÍA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA PALACIOS**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIGUEL HAROLDO ÁLVAREZ GARCÍA**

Título de la tesis: **LA PRUEBA EN CONCIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 19 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. A. José Luis De Jesús Samayoa Palacios
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de mayo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA PRUEBA EN CONCIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**, presentado por **MIGUEL HAROLDO ÁLVAREZ GARCÍA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Doctor **JULIO CÉSAR DÍAZ ARGUETA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIGUEL HAROLDO ÁLVAREZ GARCÍA**

Título de la tesis: **LA PRUEBA EN CONCIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 23 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Julio César Díaz Argueta
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **MIGUEL HAROLDO ÁLVAREZ GARCÍA**

Título de la tesis: **LA PRUEBA EN CONCIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 9 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MIGUEL HAROLDO ÁLVAREZ GARCÍA**

Título de la tesis: **LA PRUEBA EN CONCIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 01 de agosto de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

A DIOS: por sus constantes bendiciones a lo largo de toda mi vida.

A MI PATRIA: Guatemala, con cariño y en especial a la muy noble y muy leal ciudad de Santiago de los Caballeros de Guatemala, La Antigua Guatemala.

A MI FAMILIA: por su apoyo incondicional, comprensión y amor puestos de manifiesto siempre.

AMIS COMPAÑEROS: por compartir un mismo sueño que hoy hacemos una realidad.

A MIS AMIGOS: por su ayuda sin condición, apoyo y consejos para seguir adelante.

A MIS CATEDRÁTICOS: gracias por sus sabias enseñanzas y dedicación.

A: la Universidad Panamericana, por su impulso al desarrollo y formación académica de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
La prueba	1
La prueba en conciencia	5
Medios de prueba de acuerdo al Código de Trabajo	14
Sistemas de valoración de la prueba	38
Análisis de caso concreto	41
Conclusiones	47
Referencias	49

Resumen

Ante la necesidad de analizar y comprender la prueba en conciencia en el procedimiento ordinario laboral, la cual se constituyó por parte del legislador, como el principal sistema de valoración asignado en el ordenamiento legal, se planteó el estudio jurídico doctrinario de los conceptos, instituciones y figuras afines a este sistema de valoración. El referido estudio se realizó analizando los conceptos básicos, se tomaron en consideración doctrinas y normas jurídicas aplicables, se hizo el análisis correspondiente hasta concluir con la descripción, origen, características, ventajas, desventajas y crítica que se le hace a este sistema de valoración, un hallazgo importante dentro del presente estudio radicó en el hecho de inferir la importancia que el juez, al valorar en conciencia, se encuentre en plena libertad de dar o no valor probatorio a los medios aportados, es precisamente en esta libertad en donde radica la importancia de este sistema de valoración, ya que el juzgador únicamente debe basarse en los principios de equidad y justicia, tan propios de la ciencia del Derecho.

Se analizaron también los demás sistemas de valoración doctrinarios, lo que fue de suma importancia dentro del desarrollo del presente tema, no solo por el acervo cognoscitivo adquirido, sino porque en el

procedimiento ordinario laboral el sistema de valoración planteado es mixto, asimismo se analizó su regulación legal, los distintos medios probatorios y el sistema de valoración que le corresponde a cada uno, se utilizaron fundamentalmente textos de autores guatemaltecos que estudiaron y desarrollaron lo relacionado a la valoración de la prueba en el procedimiento referido y en particular el sistema de valoración de la prueba en conciencia. Los temas abordados fueron de gran valor para comprender y desarrollar de mejor manera lo relacionado a la prueba en conciencia y los distintos sistemas de valoración contenidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Palabras Clave

Prueba. Valoración. Conciencia. Equidad. Proceso.

Introducción

Es evidente que la prueba dentro del derecho procesal laboral es de suma importancia, con ella el juzgador cuenta con elementos suficientes para formularse un juicio sobre determinado hecho, por lo que es menester de todo estudiante y profesional del Derecho conocer, analizar e interpretar adecuadamente las instituciones jurídicas procesales relacionadas al procedimiento ordinario laboral, este estudio en particular se refiere a la valoración de la prueba en conciencia, la que resulta de gran valía al momento de apreciar los medios probatorios aportados al proceso debido a la libertad que se le otorga al juez, quien únicamente se ve compelido a fundamentarse en los principios de equidad y justicia, el presente trabajo aborda el tema tomando en cuenta diversos puntos de vista de acuerdo a los autores consultados, así como también, conlleva el criterio del autor, con lo cual se pretende enriquecer el tema relacionado.

El problema surge en el momento que el juez, de acuerdo al procedimiento probatorio, llega a la fase última, es decir, a la valoración de la prueba, valorar conforme a derecho los medios aportados y realizar una correcta aplicación de los sistemas de valoración, son aspectos de suma importancia que se encuentran desarrollados en el presente estudio, permiten tener una visión integral no solo del sistema de valoración en

conciencia sino de los demás sistemas desarrollados tanto doctrinaria como legalmente ya que el procedimiento ordinario laboral presenta un sistema mixto, para lo cual se ha dividido en cinco títulos, el primero trata sobre la prueba, desarrolla la definición, clasificación, inversión de la carga de la prueba y el procedimiento probatorio, el segundo desarrolla lo referente a la prueba en conciencia, el mismo analiza la definición, origen, características, ventajas, desventajas, crítica y los medios de prueba que se valoran conforme a este sistema, el tercero sobre los medios de prueba de acuerdo al Código de Trabajo haciendo una integración con el Código Procesal Civil y Mercantil, el cuarto se refiere a los sistemas de valoración de la prueba, y por último el quinto título, desarrolla lo referente al análisis de sentencia en un caso concreto, de la cual se hace un resumen de los pasajes más importantes y posterior a ello se realiza el razonamiento correspondiente sobre los medios de prueba aportados al proceso y su valoración.

La prueba

Su importancia radica en la influencia que debe ejercer sobre el juez, para convencerlo acerca de la veracidad de las afirmaciones sustentadas por las partes, Couture, citado por Franco, la define como “la actividad dirigida a tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”. (Franco, 2007:140)

Mientras que Orellana, la define como “aquella actividad de carácter procesal cuya finalidad consiste en lograr la convicción del Juez o Tribunal acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operadas por las partes en el proceso”. (2008:210)

Al momento de poner en movimiento al órgano jurisdiccional para hacer valer determinadas pretensiones, hay que cumplir con una serie de requisitos legales, dentro de ellos se encuentra el aportar prueba al proceso, la que por su propia naturaleza es de suma importancia.

La prueba tiene como objetivo el convencimiento del juez en cuanto a la veracidad de las afirmaciones de los hechos manifestados por las partes, es aquí donde radica su importancia, pues de ella el juez tomará los elementos necesarios para emitir una sentencia.

Clasificación de la Prueba

Prueba directa por percepción

Es aquella en la cual el juez por medio de sus propios sentidos, percibe el hecho, ejemplo de esta clase de prueba se tiene el reconocimiento judicial, a este respecto Orellana señala "...son aquellas por las que el Juez constata por sí mismo el hecho sujeto a litigio..." (2008:212) Su importancia radica en el hecho de ser el propio juez quien la percibe.

Prueba por representación

Es la que se da cuando el juez, auxiliándose de personas o documentos, puede percibir el hecho, como ejemplo se tiene documentos, declaración judicial y declaración de testigos, Orellana menciona "...Son aquellas por las que el Juez, a través de documentos y personas, puede constatar un hecho pasado. Cuando este tipo de pruebas se da por medio de personas, éstas pueden ser personas ligadas al proceso o terceros". (2008:212)

Prueba por inducción o deducción

A este respecto Orellana manifiesta "...por este medio de prueba, el juez llega a comprobar los hechos sujetos a litigio mediante la inferencia que el Juzgador extrae de los hechos probados en autos. Es decir, se refiere

en especial a la prueba de presunciones.” (2008:213) Por inducción se comprende que es el conocimiento que va de lo particular a lo general, mientras que por deducción es el conocimiento que va de lo general a lo particular.

Inversión de la carga de la prueba

Es generalmente aceptado que el actor es el que debe soportar la carga de la prueba, es decir, el que demanda, el que pretende es el que debe probar, sin embargo se debe entender que si bien es cierto que el actor prueba los hechos en que funda su demanda, también es cierto que el demandado prueba la inexistencia de los hechos esgrimidos por el actor o dicho en otras palabras, tanto el actor como el demandado prueban sus respectivas afirmaciones.

En el procedimiento ordinario laboral, en lo relativo a si el despido de un trabajador ha sido justificado o no, la carga de la prueba le corresponde directamente al patrono, es decir, el patrono despide a un trabajador y no le paga sus prestaciones, en esa virtud el trabajador demanda al patrono por despido injustificado y pago de su prestaciones, pero no tiene la obligación de ofrecer prueba pues en este sentido se invierte la carga y es el patrono quien queda obligado a probar dicho extremo, lo anterior lo

podemos inferir del Artículo 78 del Código de Trabajo el cual lo regula de la siguiente manera

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero 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. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

Se encuentra también en el Artículo 30 del Código de Trabajo lo siguiente

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

La inversión de la carga de la prueba en relación a la presentación del contrato de trabajo, señala al patrono como el obligado a extenderlo al momento de iniciar la relación laboral.

En cuanto a la constancia de haber gozado del período de vacaciones el Código de Trabajo en su Artículo 137 regula

...Tratándose de empresas particulares se presumen, 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 no sabe hacerlo.

Se cita también, en cuanto a los requisitos de la demanda laboral contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, específicamente la literal e), la cual, en su parte conducente, regula “Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza... Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla.”

Notorio es que el legislador le otorga un beneficio al trabajador al invertir la carga de la prueba, lo cual es plenamente justificable al tenor de las características ideológicas del derecho de trabajo, particularmente en cuanto a la tutelaridad de los trabajadores como principio rector.

Prueba en conciencia

Este sistema de valoración, también conocido como libre convicción, reviste singular importancia por ser el que rige el procedimiento ordinario laboral para la declaración de testigos y para el dictamen de expertos, otorga al juzgador la libertad para valorar la prueba aportada al proceso basándose únicamente en la equidad y la justicia, lo cual está establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo, sin obviar la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto al

sistema de valoración a aplicar para documentos, la confesión judicial, reconocimiento judicial, medios científicos y presunciones.

...facultad que el juez tiene de apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio, en base a los principios de equidad y justicia, que le permiten llegar al fondo en la valoración y probablemente a apreciar aspectos que con una valoración preestablecida no serían apreciables. Aunque el sistema tiene alguna similitud con la sana crítica, se ha dicho que es un sistema extraordinario por su flexibilidad en la tarea de apreciación y valoración de la prueba. (Franco, 2005:148)

Por su parte Gordillo menciona:

Por este sistema de valoración el juez puede razonar sin apoyarse en la prueba que el proceso presenta al juez. El juez adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos e inclusive en contra de la prueba de autos... (2000:93)

Couture citado por López a este respecto apunta:

...no tienen por qué apoyarse en hechos probados; puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez aún por su saber privado; no es menester tampoco, qué construcción lógica sea perfecta y susceptible de ser controlada a posteriori; basta en esos casos con que el magistrado afirme que tiene la convicción moral de que los hechos han ocurrido de tal manera, sin que se vea en la necesidad de desarrollar lógicamente las razones que le conducen a la conclusión establecida. (López, 2003:110)

De los autores mencionados, importante es resaltar la flexibilidad de este sistema, la cual permite al juzgador apreciar libremente la prueba sometida a su conocimiento e incluso dar valor probatorio a elementos no presentados dentro del proceso.

Trueba citado por Chicas comenta:

...la aparición de la prueba en conciencia, significa plenamente que al apreciarla no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de éste

análisis, que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Apreciar la prueba en conciencia no quiere decir sino dejarle autonomía, libertad a los jueces para emitir un fallo analizando esas pruebas de conformidad con los sentidos, de la equidad y la justicia humana más amplia.

Algunos autores afirman que este sistema de analizar la prueba en conciencia tiene como objeto la soberanía de los tribunales, pero sin que esta soberanía implique una libertad absoluta hasta llegar a los extremos de la arbitrariedad, como sería el caso de resolver los asuntos sin tomar en cuenta la prueba aportada al proceso, sino al contrario, los jueces en este caso están en la perfecta obligación de estudiar y analizar todas las pruebas, para que en vista de su estudio y análisis concienzudo puedan formarse un criterio de cuáles son las pruebas que llevan al juez a tener un sentido estricto de equidad.

(<http://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/83/Archivos/Departamento%20de%20Investigaciones%20y%20publicaciones/Articulos%20Doctrinarios/Derecho/Los%20principios%20procesales%20del%20derecho%20y%20la%20prueba%20en%20el%20proc.pdf>. Recuperado el 17.05.2014)

Al referirse a este sistema de valoración, Franco hace la siguiente exposición:

No obstante y a que este es el sistema de apreciación y valoración de la prueba propio y exclusivo del juicio ordinario laboral, puede estimarse que la misma norma contenida en el Artículo 361 del Código de Trabajo impone a este sistema de apreciación y valoración serias limitaciones que se derivan de que en aquella disposición se establezca que algunos medios de prueba en particular deban apreciarse y valorarse con base en otros sistemas que corresponden exclusivamente al derecho común... Por consiguiente y con base en este resabio de instituciones procesales civiles contenido en el Código de Trabajo puede afirmarse que la apreciación y valoración de la prueba en el juicio ordinario, aunque pretende presentar un sistema propio, al final termina exponiendo un sistema de apreciación y valoración mixto que sujeta al juez de trabajo a tener que valorar medios de prueba de especial trascendencia con base en sistemas de apreciación y valoración del derecho común, que sin lugar a dudas contrarían el texto y los principios procesales del Derecho Procesal del Trabajo en general. (2005:149)

Es de resaltar la importancia que tiene el estudio de la prueba dentro del proceso, toda vez que de ella se obtendrán los elementos para llegar a una sentencia justa, meritorio es mencionar que existe una rama del

Derecho encargada de estudiar la actividad probatoria, siendo esta el derecho probatorio y al que se le define de la siguiente manera, “...disciplina que estudia las normas que regulan la actividad probatoria y demostrativa en el proceso.” (Orellana, 2008:209) “...estudio de las normas y los principios jurídicos que regulan la actividad probatoria en el proceso.” (Ovalle, 2001:321).

De las definiciones anteriores, se advierte que el Derecho Probatorio es un conjunto de doctrinas, principios, teorías y normas jurídicas que regulan la actividad probatoria dentro del proceso.

Esta rama del Derecho, encargada de estudiar la actividad probatoria, en cuanto a demostrar las afirmaciones de hecho sustentadas por las partes, reviste singular importancia dentro del Derecho Procesal, analiza los elementos probatorios y permite al juez emitir una sentencia justa, ecuánime y apegada a Derecho. Serán las partes las encargadas de demostrar sus respectivas afirmaciones y lo deberán de hacer conforme a un procedimiento preestablecido legalmente, el cual da las pautas o directrices a las cuales deberán de apegarse.

Del estudio del Derecho Probatorio se desprende que es imposible pensar que existe un proceso sin un procedimiento probatorio, dado que es durante éste que se aportan al mismo los elementos que han de servir de

convicción al juzgador, quien, a su vez, es el encargado de darle la valoración correspondiente a cada medio de prueba en particular.

Al procedimiento probatorio se le concibe como una serie de etapas relacionadas entre sí que permiten aportar la prueba al proceso, está integrado por cuatro fases las cuales son, ofrecimiento, proposición, diligenciamiento y valoración.

La primera, es decir el ofrecimiento, “es un anuncio que hacen... de las pruebas que aportarán al proceso.” (Orellana, 2008:235) Al actor le corresponde hacerlo en la demanda y en la ampliación de la misma, mientras que el demandado lo deberá hacer en la contestación de la demanda o en la reconvención si fuere el caso.

La segunda fase o proposición,

... también conocida como “petitorio” o “solicitud de admisión de la prueba”, en virtud de que la prueba siempre se obtiene por mediación del Juez. Sólo al Juez le compete admitir los medios de prueba y practicarlos, ya que es técnicamente imposible incorporar al proceso una prueba sin la efectiva autorización del juzgador. (Orellana, 2008:235)

Son las partes las que eligen, según su criterio, los medios con los cuales han de probar sus respectivas proposiciones, y es el juez el responsable de determinar si los acepta y su correspondiente fiscalización.

Del diligenciamiento se manifiesta lo siguiente

“...esta etapa es propia del tribunal, puesto que una vez ofrecida la prueba y admitida por el Juez, se procede a su incorporación material al expediente por parte del Tribunal.” (Orellana, 2008:235), Se puede mencionar la prueba testimonial, una vez se ha dado su ofrecimiento y proposición el diligenciamiento de la misma ocurre cuando el juez fija día y hora para recibir el medio de prueba, el testigo concurre y da su testimonio, se deja constancia por escrito de ello y se incorpora al expediente respectivo.

Como última fase en el procedimiento probatorio se desarrolla la valoración, y es la que realiza el juez antes de dictar sentencia.

La importancia del procedimiento probatorio se encuentra regulada en el Artículo 344 del Código de Trabajo, el cual determina:

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

Origen de la prueba en conciencia

Se le reconoce existencia desde la época del imperio romano, fue eliminada durante la edad media y reaparece nuevamente en la Revolución Francesa. Se le consideró como un medio racional y eficaz para dar respuesta a la confianza que los ciudadanos depositaron en la

autoridad judicial. Este sistema fue refutado, tomando en cuenta que los jueces no son entes perfectos, están de por medio los errores humanos o la incapacidad; asociado a ello, las pasiones de los jueces que pueden no garantizar el fin de la justicia. Los jueces muchas veces, sin saberlo, toman partido a favor de una u otra parte, cometiendo el error humano de no concebir una valoración justa.

Características de la prueba en conciencia

El juez puede fallar de acuerdo a la prueba aportada en el juicio. Conforme a los distintos medios probatorios regulados legalmente y aportados al proceso siguiendo el procedimiento preestablecido, el juez emite un fallo basándose en los mismos.

El juez puede emitir su dictamen en contra de la prueba aportada en el juicio. A pesar de la prueba que se ha integrado al procedimiento, el juez tiene la facultad para emitir su fallo en contra de la misma.

El juez puede dar por demostrados hechos sobre los cuales no se produjo prueba durante el juicio.

A pesar de no haberse producido prueba sobre determinado hecho en particular, el juez puede darlo por cierto y asignarle un valor probatorio.

Ventajas de la prueba en conciencia

El juez no se encuentra obligado a razonar sus sentencias, inclusive puede no aceptar los medios de prueba aportados por los sujetos procesales, esto en cuanto al análisis doctrinario, sin embargo en el procedimiento ordinario laboral, por mandato de ley, el juez si tiene la obligación de fundar su criterio en principios de equidad y justicia.

El juez falla en base a la equidad y la justicia. De acuerdo a la Real Academia Española de la lengua, debe entenderse por equidad “Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.” (2001:861) y justicia de acuerdo a Cabanellas es el “Supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo.” (1972:480)

Desventajas de la prueba en conciencia

Al momento de valorar la prueba el juez puede fácilmente caer en arbitrariedades, es decir que por la libertad dada al juzgador en cuanto a la valoración, éste puede inclinarse hacia una de las partes por cuestiones subjetivas o intereses personales lo que vendría a desvirtuar la valoración en conciencia de los medios probatorios.

Por el hecho de no razonar los fallos, las partes desconocen el valor probatorio que se le da a cada medio de prueba en particular, sin embargo dentro del ordenamiento jurídico tal situación fue prevista por el legislador al determinar que el juez obligatoriamente debe consignar los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Crítica a la prueba en conciencia

A este sistema de valoración de la prueba se le señala de ser demasiado flexible, por su misma naturaleza puede fácilmente desvirtuarse y caer en arbitrariedades por parte del juez, mientras que para las partes queda la incertidumbre de no saber exactamente el alcance que puedan tener los medios probatorios aportados al proceso ni si realmente el juez ha llegado al convencimiento de los hechos objeto de la prueba. Por su parte López en este mismo sentido apunta lo siguiente “Claro está que un sistema tan elástico, fácilmente deriva en arbitrariedad, y de ahí que tenga tantos impugnadores y se le mire con muchas reservas.” (2003:111)

Medios de prueba que se valoran conforme este sistema

Son dos los medios valorados conforme al sistema de la prueba en conciencia, siendo estos la declaración de testigos y el dictamen de expertos.

Medios de prueba de acuerdo al Código de Trabajo

El Código de Trabajo regula cinco medios de prueba en particular, siendo estos

- Declaración de testigos
- Dictamen de expertos
- Documentos
- Confesión judicial
- Reconocimiento judicial

Por no encontrarse desarrollados en el Código de Trabajo y de acuerdo a la supletoriedad consignada en el Artículo 326 de este mismo cuerpo legal, se toman dos medios de prueba desarrollados en el Código Procesal Civil y Mercantil, siendo,

- Medios Científicos de prueba
- Presunciones

Declaración de testigos

Este medio de prueba no es más que el conocimiento que se tiene acerca de un hecho acaecido y del cual se da un testimonio, en cuanto al testigo, Montero y Chacón mencionan "...aquella persona física, tercero en un

proceso determinado, en el que declara sobre hechos acerca de los cuales ha tenido conocimiento anterior y lo hace en la forma prevista por la ley.” (1999:85)

Cabanellas, citado por Franco, señala “La declaración de testigos es aquella que supone el interrogatorio de personas que han presenciado los hechos de la causa u oído su relato.” (Franco, 2005:163)

López, define este medio de prueba de la siguiente manera “Se llama prueba testimonial a las declaraciones de terceros, por medio de las cuales se hace una relación objetiva de los hechos que presenciaron, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apreciaciones subjetivas.” (2003:123)

Franco esgrime lo siguiente:

La declaración testimonial es el medio de prueba que consiste en la declaración que una persona que no es parte en el proceso en el que declare hace ante el juez, sobre lo que sabe en relación a un hecho que le consta directamente o por referencias de cualquier naturaleza. (2005:164)

El ordenamiento jurídico guatemalteco lo regula a partir del Artículo 347 del Código de Trabajo, no desarrolla una definición, pero si menciona que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer, en cuanto a la obligación de testificar, el Artículo 348 determina “Todos los habitantes de la República tienen

obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo...”

Se hace referencia también a la obligación patronal de permitir que sus trabajadores acudan a testificar, cuando la citación se haya hecho legalmente, importante es resaltar que al momento de permitir que sus trabajadores abandonen sus labores momentáneamente, lo harán sin perjuicio de los intereses del trabajador en relación a su salario o sus jornadas de trabajo.

En cuanto a la tacha de testigos, no interrumpe el trámite del juicio y el juez se pronuncia sobre ellas al momento de dictar sentencia.

La tacha se admite dentro de las veinticuatro horas siguientes a que se haya dado la declaración testimonial correspondiente, la prueba se recibe en la misma audiencia o en la siguiente, si ya hubiere concluido la recepción de prueba, se recibirá en auto para mejor proveer.

Las tachas legales que regula el Código de Trabajo son aquellas que recaen en los testigos que dentro de la empresa desarrollan funciones de dirección, de representación o de confianza, siempre y cuando hayan sido propuestos como testigos por la parte patronal, en este sentido el Código de Trabajo en su Artículo 351 lo regula de la siguiente manera:

...No es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

En lo que respecta a la edad para poder ser admitido como testigo, el Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 143 regula “Pueden ser admitida a declarar como testigo cualquier persona que haya cumplido dieciséis años de edad.” Sin embargo dentro del procedimiento ordinario laboral se admiten como testigos a los mayores de catorce años, lo anterior se puede evidenciar en el Artículo 31 del Código de Trabajo, el que establece:

Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno y otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra...

En relación al momento procesal para presentar al testigo, éste deberá ser desde la primera audiencia y en relación al interrogatorio, no existe la obligación de presentar el mismo al momento de ofrecer la prueba, es

decir en la demanda, sino que se puede presentar hasta el momento en que se va a diligenciar el medio de prueba y si el interrogatorio va a ser verbal, no existe la obligación de presentar el pliego que lo contenga.

Con respecto a la práctica de la diligencia, el Artículo 149 del Código Procesal Civil y Mercantil determina:

Los testigos declararán bajo juramento, prestado en la misma forma que establece el artículo 134.

Las respuestas que den se asentarán en su presencia, literalmente y sin abreviaturas, pudiendo ellos mismos inscribirlas o dictarlas. Al consignar las respuestas, no será necesario transcribir las preguntas en el acta, bastando hacer la referencia correspondiente. Los testigos están obligados a dar la razón del conocimiento de los hechos y el juez deberá exigirlo, aunque no se pida en el interrogatorio.

El testigo podrá leer por sí mismo su declaración. Si no puede o no quiere hacerlo, la declaración será leída por el secretario, haciéndose constar esa circunstancia.

El testigo está obligado a firmar su declaración o a dejar su impresión digital. Si se negare a hacerlo, el juez se limitará a dejar constancia de esta negativa en el acta.

El examen de los testigos se practicará en la audiencia señalada para el efecto, separada y sucesivamente, sin que unos puedan oír las declaraciones de los otros; pudiendo autorizar el juez que se retiren los testigos que hayan prestado declaración...

Cabe mencionar también que de acuerdo al Artículo 154 del Código Procesal Civil y Mercantil, se exime de la obligación de declarar a ciertos funcionarios públicos, siendo éstos

- Los Presidentes de los organismos del Estado;
- Los ministros de Estado;
- Los vice ministros de Estado;

- Secretarios de gobierno;
- Subsecretarios de gobierno;
- Magistrados y
- Jueces

Quienes a pesar de estar eximidos de dicha obligación, si lo consideran conveniente, podrán hacer su declaración por informe o personalmente en la forma ordinaria.

El sistema de valoración que le corresponde a la declaración de testigos, es en conciencia, acorde al Artículo 361 del Código de Trabajo.

Dictamen de expertos

Palacio, citado por Franco lo define como:

La prueba pericial que es suministrada por terceros a raíz de un encargo judicial que se rinde por éstos, fundados en los conocimientos científicos, artísticos o prácticos que poseen y que se comunica al juez mediante las comprobaciones, opiniones o deducciones de los hechos sometidos a su examen. (Franco, 2005:176)

Por su parte Franco manifiesta "...constituye la prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o conocer los hechos sean necesarios sus conocimientos técnico-científicos en la materia." (2005:176).

López estipula “El peritaje o prueba de expertos, es aquélla que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieren conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia.” (2003:127)

El Código de Trabajo lo regula en su Artículo 352 de donde se advierten los siguientes extremos puede ser ofrecido por cualquiera de las partes en litigio, al momento de proponerlo, debe incluir de una vez los puntos sobre los cuales se debe referir el dictamen, además de designar al experto propuesto.

Para diligenciar este medio de prueba, el juez da audiencia a la otra parte por dos días para que se manifieste en cuanto al temario presentado y para que a su vez designe la persona que ha de ser su propio experto, es el tribunal quien señala cuales han de ser los puntos sobre los cuales se debe referir el peritaje, en la audiencia que señale el juez, los peritos deberán emitir su expertaje, si hay contradicción entre los informes de los peritos, el juez puede designar a un tercero quien debe dar su informe en la próxima audiencia o en auto para mejor proveer, según sea el caso, las partes no pueden promover tachas en contra de los peritos, pero el juez tiene la facultad de removerlo con fundamento de motivos.

La razón de ser de este medio de prueba, descansa en el sentido que el juez tiene conocimiento del Derecho, pero no de todas las demás ciencias, artes y oficios, por lo tanto necesita auxiliarse de una persona versada en la materia para que haga un análisis técnico científico y cuyos resultados son incorporados al proceso para una mejor apreciación de los hechos.

Si bien es cierto éste medio de prueba es importante dentro del proceso, también es cierto que el informe que rinda el perito no vincula al juez en cuanto a su decisión, ya que éste, está facultado para apartarse de él y emitir una resolución basada en la equidad y la justicia.

El sistema de valoración que le corresponde al dictamen de expertos es en conciencia, de acuerdo al Artículo 361 del Código de Trabajo.

Documentos

Cabanellas, citado por Franco afirma “prueba documental es la que se realiza por medio de documentos privados, de documentos públicos, libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito.” (Franco, 2005:171)

En el mismo sentido, Echandia, citado por Franco afirma “es documento toda cosa que sea producto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera.” (Franco, 2005:171)

Por su parte, López se pronuncia a este respecto manifestando “Prueba documental es la que guarda la relación o el testimonio de la existencia de un hecho, en forma escrita.” (2003:125)

El Código Procesal Civil y Mercantil, al regular la prueba de documentos, lo hace a partir del Artículo 177, el cual establece lo siguiente:

Los documentos que se adjunten a los escritos o aquellos cuya agregación se solicite a título de prueba, podrán presentarse en su original, en copia fotográfica, fotostática, o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar. Los documentos expedidos por notario podrán presentarse en copia simple legalizada, a menos que la ley exija expresamente testimonio. Las copias fotográficas y similares que reproduzcan el documento y sean claramente legibles, se tendrán por fidedignas salvo prueba en contrario. Si el Juez o el adversario lo solicitaren, deberá ser exhibido el documento original. El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra.

En relación a este medio de prueba, el Código de Trabajo en su Artículo 353 estipula:

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

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliera con el mandato del tribunal.

Los documentos se dividen en públicos y privados, públicos son aquellos autorizados por funcionario o empleado público, mientras que los privados por ser tan amplia su categoría, se dice que son todos aquellos que no son públicos, es de resaltar que al notario en el ejercicio de su cargo se le considera como funcionario público.

Importante resulta, definir al notario, funcionario y empleado público de la siguiente manera.

Notario, es el profesional del Derecho, investido de fe pública, para hacer constar y autorizar actos y contratos en que interviene por disposición de la ley o a requerimiento de parte.

Funcionario público, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil en su Artículo 1, lo define de la siguiente manera:

Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente.

Empleado público, definido en el Artículo 2 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil:

Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante.

No se considerarán funcionarios o empleados públicos, aquellos que sean retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado.

En cuanto a la valoración de la prueba documental hay una serie de criterios sobre el mismo tema, algunos tratadistas interpretan que debe hacerse de acuerdo al sistema de la sana crítica, como ejemplo de ello se cita a Franco quien manifiesta:

La apreciación y valoración de la prueba documental debe hacerse de conformidad con lo que establece el Artículo 361 del Código de Trabajo en base al sistema de apreciación y valoración de la prueba de la sana crítica aplicable en el proceso civil. (2005:175)

Al mismo respecto, existe también el criterio que la valoración de la prueba documental debe hacerse acorde al sistema de prueba legal o tasada, como lo establece el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil:

Los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad.

Los demás documentos a que se refieren los artículos 177 y 178, así como los documentos privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario.

La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba.

Sin embargo, los documentos privados sólo surtirán efectos frente a terceros, desde la fecha en que hubieren sido reconocidos ante el juez competente o legalizados por notario.

Al tenor del Artículo 361 del Código de Trabajo que remite la valoración de la prueba de documentos al Código Procesal Civil y Mercantil, y atendiendo a lo establecido en el Artículo 186 de éste cuerpo legal, se abstrae lo siguiente, al hablar de documentos y su valoración, se debe tomar en cuenta aspectos de suma importancia como lo son:

-Documentos públicos

-Documentos privados que están debidamente firmados por las partes, han sido reconocidos ante juez competente o están legalizados por notario.

-Documentos privados que no están debidamente firmados por las partes, no han sido reconocidos ante juez competente o no están legalizados por notario.

Al tomar en cuenta esta diferenciación se considera que tanto los documentos públicos, así como los privados que están debidamente firmados por las partes, han sido reconocidos ante juez competente o están legalizados por notario, deben valorarse de acuerdo al sistema de prueba legal o tasada.

Los privados que no están debidamente firmados por las partes, no han sido reconocidos ante juez competente o no están legalizados por notario, deben valorarse de acuerdo al sistema de prueba en conciencia. Acorde a este criterio en cuanto a la valoración de la prueba documental señala López lo siguiente:

...los documentos auténticos y públicos, a mi entender, tienen el valor de plena prueba por incluirse dentro de la categoría de “indubitables”. Huelga decir que en nuestra disciplina hay algunos documentos que son de gran relevancia, tales como los libros de salarios y planillas, y los libros de trabajadores a domicilio, todos llevados de conformidad con la ley, al extremo que el patrono que no los lleve o que los lleve en forma defectuosa o que no los exhiba, a más de hacerse acreedor a las sanciones correspondientes, se echa sobre sí la carga de la prueba de los salarios.

Para los documentos privados cuya firma y contenido no se encuentren reconocidos o legalizados, estimo que deben apreciarse en conciencia por el juzgador. (2003:125)

Confesión Judicial

A este medio de prueba, en el área civil se le denomina declaración de las partes, Montero y Chacón lo definen de la siguiente manera:

El medio de prueba que 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 preguntas (posiciones) que le formula la otra o el juez, relativas a hechos personales de aquélla, con el fin de conseguir certeza sobre los hechos controvertidos en el proceso. (1999:57).

Por su parte Cabanellas citado por Franco, al referirse a la declaración de las partes o confesión judicial señala “...es la declaración que sobre lo sabido o hecho por él mismo hace alguien voluntariamente o preguntado por otro en juicio y ante juez competente.” (Franco, 2005:158).

En este mismo sentido López se manifiesta señalando lo siguiente “Puede definirse la confesión como la declaración prestada por una de las partes, por medio de la cual acepta los hechos que le perjudican.” (2003:119)

En el Código de Trabajo se encuentra regulado en el Artículo 354, del cual se desprende lo siguiente, el actor puede ofrecerlo en su memorial de demanda, si este fuera el caso, el juez fija su diligenciamiento para la primera audiencia, y al absolvente, que es el demandado, se le cita con apercibimiento que puede ser declarado confeso en su rebeldía.

Por su parte, el demandado puede ofrecerla en la contestación de la demanda, es decir en la primera audiencia, en este caso el juez fija su diligenciamiento para la segunda audiencia y de igual manera al absolvente, que en esta oportunidad es el actor, se le cita con apercibimiento que puede ser declarado confeso en su rebeldía.

Si se da el caso que el absolvente no comparece al diligenciamiento de la confesión judicial puede ser declarado confeso a solicitud de parte, es en este caso donde se da la confesión ficta, puede darse el caso también que a pesar de si comparecer, las respuestas sean imprecisas o evasivas lo que podría generar que el juez lo declare confeso.

Resulta importante resaltar que la confesión judicial debe darse en un solo acto y que a la misma parte no se le puede pedir más de una vez posiciones sobre los mismos hechos. Ahora bien, cuando es el Estado el llamado a prestar la declaración de parte o confesión judicial rige el Decreto Ley 126-83 modificado por el Decreto Ley 70-84, el que en su Artículo 1º. Regula:

Cuando en cualquier clase de asuntos o diligencias judiciales, se tenga interés en aportar como medio de prueba la declaración de parte o confesión del Estado, de alguno de sus organismos, o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, el interesado presentará con la solicitud, el interrogatorio correspondiente. El Juez previa calificación del mismo, lo remitirá con oficio al representante legal de la institución de que se trate, para que lo conteste como informe por escrito, con la firma y el sello de la entidad, dentro del término que le fije el Tribunal, que no podrá ser menor de ocho días, ni mayor de quince días, contados a partir de la fecha que reciba el interrogatorio la autoridad o funcionario correspondiente. Los Tribunales en ningún caso podrán declarar confeso al Estado, o a sus organismos, ni a sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, en rebeldía de su representante legal, pero éste tiene la obligación de rendir el informe requerido, bajo su responsabilidad personal.

Para todos los demás aspectos no indicados en el párrafo anterior, tales como forma del interrogatorio, calificación, forma de las respuestas y cualquier otro requisito, deberá estarse a las normas pertinentes del proceso o diligencia en que sea promovido el medio de prueba relacionado.

En cuanto a acompañar la plica al momento de ofrecer la prueba, es decir al presentar la demanda, tomando como referente los principios de sencillez y poco formalismo, no es necesario acompañarla, a este respecto escribe Franco “En el caso del juicio ordinario laboral y por virtud del principio de antiformalidad, no es necesario acompañar la plica en el momento en que se ofrece la prueba...” (2005:160)

El momento oportuno, para presentar la plica, será entonces el diligenciamiento de la prueba, es decir, en primera audiencia para el demandado o en segunda audiencia para el actor, cabe resaltar que tampoco es obligación presentar las preguntas por escrito en plica, ya que pueden ser formuladas verbalmente al absolvente, de acuerdo al principio de oralidad que informa el procedimiento ordinario laboral.

De acuerdo al Código Procesal Civil y Mercantil, existe también el imperativo que las partes están obligadas a absolver personalmente las posiciones cuando así lo exija el que las articula, en el caso de las personas jurídicas colectivas lo han de hacer sus representantes.

En cuanto a la práctica de la diligencia, el Artículo 134 del Código Procesal Civil y Mercantil estipula:

El obligado a declarar, lo hará con arreglo a la siguiente fórmula: “¿Prometéis bajo juramento, decir la verdad en lo que fuereis preguntado?”, y contestará: “Sí, bajo juramento, prometo decir la verdad”.

A continuación se le hará saber la pena relativa al perjurio.

Recibido el juramento, el juez abrirá la plica y calificará las preguntas, dirigiendo las que reúnan los requisitos del artículo anterior.

Si fueren varios los que hayan de declarar al tenor de un mismo interrogatorio, las diligencias se practicarán separadamente y una a continuación de la otra, evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que han de declarar después.

Si no comparecieren todos los citados, la diligencia podrá llevarse a cabo con los que concurren, si lo pidiere el articulante, quien podrá solicitar nueva diligencia para que declaren los que hayan justificado su inasistencia, presentando nuevo interrogatorio en plica.

Meritorio resulta hacer la anotación que el Código Penal en su Artículo 459 determina lo referente al perjurio de la siguiente manera “Comete perjurio quien, ante autoridad competente, jure decir verdad y faltare a ella con malicia.

El responsable de este delito será sancionado con prisión de seis meses a tres años y multa de cincuenta a un mil quetzales.”

El sistema de valoración que le corresponde a la confesión judicial, es el de prueba legal o tasada, acorde al Código Procesal Civil y Mercantil el que en su Artículo 139 lo regula de la siguiente manera “La confesión prestada legalmente produce plena prueba...”

Reconocimiento judicial

Echandia, citado por Franco señala que debe entenderse como:

...la diligencia procesal practicada por un funcionario judicial con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia, o antes, pero que subsisten o dejan huellas o rastros, o huellas de hechos pasados y en ocasiones de su reconstrucción. (Franco, 2005:179)

Franco en cuanto a este medio de prueba, sostiene:

...el reconocimiento judicial se constituye en medio de prueba directa, por virtud del cual los hechos, las cosas, las huellas y rastros de personas son sometidos a examen bajo la percepción de los sentidos del juzgador, pudiendo señalarse que su eficacia radica en que la prueba recae sobre el mismo hecho a probar, lo cual garantiza su resultado. (2005:180)

López apunta lo siguiente:

La inspección ocular o reconocimiento judicial (como se le llama también con más técnica y abarcando no solamente percepciones visuales), es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requieren conocimientos especializados. (2003:126).

De las definiciones mencionadas se puede inferir que, el reconocimiento judicial, es aquella actividad procesal por medio de la cual, el juez se traslada hacia donde esté la persona, lugar o cosa que interese al proceso para obtener información por medio de sus propios sentidos.

El Código Procesal Civil y Mercantil regula este medio de prueba del Artículo 172 hasta el 176, de donde se advierten los siguientes extremos: pueden ser objeto de reconocimiento las personas, los lugares y las cosas que tengan algún interés para el proceso, es el juez quien dispone la forma, así como el día y la hora para su diligenciamiento, el reconocimiento de las personas debe hacerse de tal forma que afecte lo menos posible tanto en lo físico como en lo moral.

En el acto mismo del reconocimiento judicial, pueden asistir las partes y sus abogados y hacer las observaciones que consideren oportunas, pueden asistir también peritos quienes expondrán sus puntos de vista si se los solicita el juez, pueden ser examinados los testigos, si así lo han solicitado oportunamente las partes y que a criterio del juez sea conveniente hacerlo dentro de la práctica de esta diligencia.

En el caso que para la práctica de la diligencia sea necesaria la colaboración de una de las partes y ésta se niega a hacerlo, puede el juez suspenderla y tomar su actitud como una confirmación de lo que afirma la parte contraria.

De la diligencia de reconocimiento judicial, se deja constancia en acta, la cual debe ir firmada por el juez, el secretario, testigos, peritos y por quienes así quisieran hacerlo.

Por su parte, el Código de Trabajo lo regula en el Artículo 357 de la siguiente manera:

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

En caso de haber sido ofrecido por el actor, en la misma resolución que señala día y hora para que comparezcan las partes a juicio oral, se señala también día y hora para la práctica de la diligencia, en el caso de haber sido ofrecido por el demandado, se señala día y hora para la práctica de la diligencia en el acta de la primera audiencia, es decir, en la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

En cuanto a la valoración de este medio de prueba, el Artículo 361 del Código de Trabajo, es su parte conducente, estipula que los hechos que personalmente compruebe el juez, deberán estimarse de conformidad con el ordenamiento procesal civil, a este respecto López hace la siguiente crítica:

...los hechos que personalmente compruebe el juez, da lugar a graves conjeturas sobre lo que el legislador quiso expresar realmente.

Gramaticalmente puede dársele a esta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular. Sin embargo, más creo que con la expresión tan poco feliz de “hechos que personalmente compruebe el juez”, se quiso aludir al reconocimiento judicial (concepto más amplio que el de inspección ocular), pero en todo caso, el artículo exige mayor nitidez... (2003:118).

El sistema de valoración que le corresponde al reconocimiento judicial es el de la sana crítica, de acuerdo al Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Medios científicos

Al hacer referencia a este medio de prueba, López manifiesta:

Indudablemente los medios científicos que auxilian al juzgador en el conocimiento e interpretación de los hechos, tienen mayor aplicación en los procesos penal y civil. No obstante, puede darse el caso de que el juez laboral necesite de la producción de medios científicos de prueba... (2003:129)

Este medio se encuentra regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil a partir del Artículo 191, el que determina:

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

Es permitido, asimismo, para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo, proceder a la reconstrucción del mismo. Si el juez lo considerare necesario, puede procederse a su registro en forma fotográfica o cinematográfica. En caso de que así conviniera a la prueba, puede también disponerse la obtención de radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos u otros, y, en general, cualesquiera experimentos o pruebas científicas.

De la lectura y análisis de los Artículos 192 y 193 del mismo cuerpo legal, se infiere que se pueden aportar los siguientes medios científicos:

- Fotografías y sus copias;
- Cintas cinematográficas y cualesquiera otras producciones fotográficas y similares;
- Registros dactiloscópicos y fonográficos;
- Versiones taquigráficas acompañadas de su traducción;
- Cualesquiera otros medios científicamente reconocidos, y,
- Comunicaciones telegráficas, radiográficas, cablegráficas y telefónicas.

Asimismo, el juez se podrá auxiliar de expertos, para que emitan su dictamen correspondiente en cuanto a los medios científicos de prueba.

El sistema de valoración que les corresponde a los medios científicos de prueba es el de la sana crítica, de acuerdo al Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Presunciones

Medio de prueba que reviste singular importancia por ser el mismo juzgador quien las deduce de lo que sucede en el proceso a través de la abstracción mental y la lógica, se dividen en legales y humanas, las legales son las que están establecidas en la ley como tales, éstas a su vez pueden ser *iuris et de iure*, que son aquellas que no admiten prueba en contrario, como ejemplo se puede mencionar el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, el que estipula, “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario.” Y *iuris tantum*, son las que si admiten prueba en contrario, mientras que las presunciones humanas son las devenidas de la deducción, experiencia y lógica del juzgador.

Cabanellas citado por Franco, señala:

...las presunciones constituyen el medio de convicción del juzgador que las partes proponen o que el mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales y de influjo en la decisión del proceso (Franco, 2005:181)

Franco por su parte, las define de la siguiente manera “las presunciones constituyen el resultado de la apreciación mental y lógica del juzgador, en relación a los diversos indicios que pueden presentarse dentro del proceso.” (2005:181)

Sobre el mismo medio de prueba, López se manifiesta diciendo “Presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.” (2003:128)

De las definiciones anteriores, se puede inferir que son un medio de convicción para el juzgador a través de la apreciación de todos los acontecimientos suscitados dentro del proceso y que le permiten obtener un panorama más claro de los hechos argumentados por las partes.

El Código Procesal Civil y Mercantil, divide las presunciones en legales y humanas, en los Artículos 194 y 195 respectivamente, de las legales, afirma lo siguiente “Las presunciones de derecho admiten prueba en contrario, a menos que la ley lo prohíba expresamente, Son admisibles para este efecto, todos los medios de prueba cuando no exista precepto que los señale taxativamente.”

Es decir que las presunciones legales son aquellas que la misma ley establece como tales, un claro ejemplo se encuentra en el Artículo 30 del Código de trabajo, el que establece:

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

Mientras que de las presunciones humanas determina “La presunción humana sólo produce prueba si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado.

La prueba de presunciones debe ser grave y concordar con las demás rendidas en el proceso.”

Siempre con respecto a las presunciones, Franco apunta:

Como puede advertirse, el medio de prueba de las presunciones constituye una prueba indirecta, en la cual el papel de la crítica y la lógica juega un papel determinante, derivado de que el juez mediante la inducción y la deducción llega a establecer con certeza las convicciones en las que debe fundar el fallo. (2005:181).

Al referirse a la importancia de este medio de prueba en particular, López se manifiesta en el siguiente sentido “Las presunciones legales tienen reducida importancia en el juicio ordinario de trabajo, pero las que existen hacen prueba mientras no conste lo contrario...” (2003:128).

En cuanto a las presunciones humanas, López determina:

La presunción humana sí que es de gran importancia en el proceso laboral, pero ello se debe a que la presunción no es sino la interpretación de los hechos con las leyes de la razón o sea, el sacar de lo conocido, lo que la razón indica que eso conocido entraña. Lo que analizado con mayor detenimiento quiere decir que la presunción humana más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida de que se extrae de la verdad conocida o indicio. (2003:128).

El sistema de valoración que les corresponde a las presunciones es el de la sana crítica, de acuerdo al Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Sistemas de valoración de la prueba

De importancia para el desarrollo de la presente investigación, es ampliar en lo referente a los demás sistemas doctrinarios de valoración y su implicación legal, no se toma en cuenta el sistema de la valoración en conciencia por haberse desarrollado en el apartado correspondiente.

Definiendo sistema de valoración, Varela, citado por Franco señala:

...es la actividad que implica para el juzgador adquirir mediante las leyes lógicas del pensamiento, una conclusión que pueda señalarse como secuencia razonada y normal de la correspondencia entre la prueba producida y los hechos motivo de análisis en el momento final de la deliberación. (Franco, 2005:144).

Por su parte Franco la define como “La actividad desarrollada exclusivamente por el juez de trabajo, dirigida a determinar el valor probatorio de cada uno de los medios de prueba aportados al juicio...” (2005:145).

De las definiciones mencionada se deduce que los sistemas de valoración son de gran importancia dentro del proceso laboral, orientan al juez sobre la manera como han de valorarse los distintos medios de prueba.

Legal o tasada

En este sistema de valoración la ley indica al juzgador el valor que le tiene que asignar a la prueba, al respecto, López menciona:

De acuerdo con este sistema, es el legislador quien ha señalado al juez anticipadamente el valor y grado de eficacia de cada uno de los medios de prueba, y éste ante el material probatorio se encuentra atado, de manera que deberá asignarle a los elementos de convicción aportados, el valor que esquemáticamente le traza de antemano y en abstracto la ley... (2003:109)

Aplicación de este sistema de valoración se encuentran en los siguientes ejemplos, Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil “La confesión prestada legalmente produce plena prueba. Las aserciones contenidas en un interrogatorio que se refieran a hechos personales del interrogante, se tendrán como confesión de éste...”

En el ámbito laboral y en relación a las facultades y obligaciones de inspectores de trabajo, así como de trabajadores sociales, la literal j del Artículo 281 determina “Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.”

A este respecto, Franco afirma “...Este sistema fue impuesto, primeramente en la legislación española como una reacción contra fallos descalificantes por la arbitrariedad que ostentaban los que juzgaban y para poner remedio a tal situación...” (2005:147)

Franco al referirse a la prueba legal o tasada, también manifiesta “...constituyó un medio de civilizar la administración de justicia frente a la existencia de jueces violadores de la ley o bien desconocedores de ésta.” (2005:147)

Sana crítica

Este sistema de valoración permite al juez utilizar su experiencia y aplicar las reglas generales de la lógica en el caso concreto que ha sido puesto a su conocimiento.

En este sentido Orellana apunta lo siguiente “A través de la sana crítica, el juez analiza la prueba –ante todo- mediante la regla del correcto entendimiento humano, con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas...” (2008:239)

En cuanto a su origen menciona Franco:

El origen de este sistema, también se remonta a la legislación de enjuiciamiento civil, española en el año de 1955 y surge con motivo de apretar el rigorismo y la mecánica impuestos hasta esa fecha por el sistema de apreciación y valoración de la prueba legal o tasada, con la aspiración de dar al juez la libertad en la valoración de la prueba. (2005:147)

Análisis de caso concreto

A continuación se desarrolla un resumen de los pasajes más importantes de la sentencia en un juicio ordinario laboral y posterior a ello se hace el análisis correspondiente sobre los medios de prueba aportados al proceso y su valoración.

Ordinario laboral número un mil ciento setenta y tres, guión dos mil doce, guion cuatro mil setecientos cincuenta y dos, oficial segundo, Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social. Guatemala, veintiocho de enero de dos mil trece.

El objeto del proceso es declarar si la parte actora tiene derecho a las prestaciones laborales que reclama en la demanda; por su naturaleza es ordinario desarrollado a través de audiencias orales

Manifiesta el actor que inició relación laboral con los demandados el día nueve de febrero de dos mil once y que la misma finalizó el doce de abril de dos mil doce, en virtud de haber sido despedido en forma verbal, directa e injustificada; que desempeñó el puesto de guarda espalda, y que durante los últimos seis meses de la relación laboral devengó un salario promedio de cuatro mil quetzales mensuales, de acuerdo a los hechos de su demanda y que por eso tiene derecho al pago de las prestaciones laborales que reclama.

Los dos demandados contestaron la demanda de forma oral y en sentido negativo, oponiéndose a las pretensiones del actor; y tanto la entidad demandada como la persona particular, interpusieron excepciones, los hechos sujetos a prueba son los siguientes, la existencia de la relación laboral entre las partes, su inicio y terminación, el derecho a las prestaciones laborales que reclama el actor en su demanda, y de los argumentos de la contestación de la demanda en sentido negativo y las excepciones perentorias interpuestas.

De la prueba ofrecida se menciona lo siguiente, por el actor, confesión judicial de los demandados, las cuales no se diligenciaron por la incomparecencia del actor y no obrar los pliegos de posiciones respectivos; documentos consistentes en fotocopia simple del acta de adjudicación número C uno guion seis mil setecientos setenta y tres guion dos mil doce, de fechas dos de agosto y veinticinco de septiembre de dos mil doce; fotocopia de la patente de comercio de empresa de la entidad demandada, y fotocopia de la patente de comercio de sociedad, de la entidad demandada; exhibición documental por los demandados, por parte de la entidad demandada, únicamente se exhibieron las copias de las planillas enviadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del período comprendido de octubre de dos mil once al mes de abril de dos mil doce, y presunciones legales y humanas.

Por los demandados, prueba documental acompañada a la contestación de demanda consistente en fotocopia de las planillas enviadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del período comprendido de octubre de dos mil once a abril de dos mil doce; certificación contable de fecha doce de noviembre de dos mil doce, en la cual se hace constar que el actor no trabaja para la entidad demandada, acta notarial, de fecha doce de noviembre de dos mil doce y parte policial numero P nueve mil novecientos noventa guion dos mil doce guion mil ciento treinta y dos, de fecha dos de abril de dos mil doce, y confesión judicial del actor; la cual no se diligenció por su incomparecencia a la audiencia señalada para el efecto.

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 78 de Código de Trabajo, el objeto del proceso ordinario es que el patrono pruebe la causa justa en que se fundó el despido, si no lo hace debe pagarle al trabajador las indemnizaciones que según el código le puedan corresponder, los Artículos 15 y 361 del Código de Trabajo consignan los principios y sistemas de valoración de la prueba que el juzgador está facultado para aplicar en los casos sometidos a su decisión, dicha legislación laboral contiene principios y normas que se orientan al examen de los asuntos de trabajo sometidos a conocimiento de los juzgados de trabajo con realismo, objetividad, justicia, equidad y en conciencia con el propósito

de resolver lo más acertadamente los conflictos sometidos a su juzgamiento.

Dado que el actor no compareció a las audiencias de juicio oral señaladas, estando notificado de conformidad con la ley, en consecuencia, al actor se le declaró rebelde y confeso sobre los pliegos de posiciones presentados por los demandados.

Los demandados, argumentaron que con el actor jamás sostuvieron una relación laboral y no obstante a ello el periodo procesal para que el actor presentara su demanda ya prescribió.

Se cita textualmente el considerando de análisis de la sentencia del juicio ordinario laboral supra identificado:

El juzgador del estudio y análisis de las actuaciones y medios de prueba documental aportados por ambas partes, determina: A) Que entre el actor CARLOS ARNOLDO EXCOBAR HERNANDEZ y los demandados SERVICIOS UNIFICADOS AMPLITUD TOTAL, SOCIEDAD ANONIMA y LESTER BRYAN PADILLA SAMAYOA no existió relación laboral, toda vez que si bien es cierto el señor CARLOS ARNOLDO EXCOBAR HERNANDEZ prestó sus servicios únicamente para el señor LESTER BRYAN PADILLA SAMAYOA, este fue de forma temporal, es decir ocasionalmente, tal como lo manifestó este demandado en su contestación de demanda en sentido negativo, y que en ese orden de ideas, requirió de sus servicios el día uno de abril de dos mil doce, para que le manejara un vehículo de su propiedad, fecha en la cual el actor del presente proceso, le ocasiono daños al mismo tal y como consta en el Parte Policial numero P nueve mil novecientos noventa y dos mil doce guion mil ciento treinta y dos de fecha dos de abril de dos mil doce; documento este al que se le otorga valor probatorio por haber sido expedido por funcionario público en ejercicio de su cargo y no fue redargüido de nulidad por la contraparte; extremos estos que también se refuerzan con el contenido de los documentos acompañados por ambos demandados en la contestación de demanda, consistentes en a) Fotocopia de las planillas enviadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del período comprendido del mes de octubre de dos mil once al mes de abril de dos mil doce; b) Certificación

contable de fecha doce de noviembre de dos mil doce, extendida por la perito contador Celeste Haydee Fuentes González, en la cual se hace constar que el actor no trabaja para la entidad demandada, y c) Acta notarial, de fecha doce de noviembre de dos mil doce autorizada por el notario Max Esvin Antonio Solórzano Martínez, y con los cuales se establece que el actor no aparece registrado como ex trabajador de ambos demandados, y por ultimo con el contenido de las preguntas números CUATRO y DOCE, y UNO, TRES y CINCO de los pliegos de posiciones que presentaron ambos demandados y que obran en autos, ya que el actor no compareció a la audiencia de fecha catorce de enero de dos mil trece, a prestar confesión judicial, dándose la CONFESIÓN FICTA, la cual admite prueba en contrario, prueba que no se generó y como consecuencia conserva toda su validez; quedando como ya se dijo acreditada la inexistencia de la relación de trabajo entre las partes; B) En cuanto a las excepciones perentorias planteadas por la entidad demandada de: a) INEXISTENCIA DEL VINCULO LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y LA ENTIDAD SERVICIOS UNIFICADOS AMPLITUD TOTAL, SOCIEDAD ANONIMA, y b) PRESCRIPCION, y las excepciones perentorias planteadas por el demandado LESTER BRAYAN PADILLA SAMAYOA de: a) INEXISTENCIA DEL VINCULO LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y EL SEÑOR LESTER BRAYAN PADILLA SAMAYOA, b) INEXISTENCIA DE PRESUPUESTO LEGAL QUE EL SEÑOR LESTER BRAYAN PADILLA SAMAYOA SEA INTERMEDIARIO, y c) PRESCRIPCION de las cuales se corrió la audiencia respectiva al actor, quien no la evacuó; el juzgador en base a los argumentos enunciados anteriormente, determina que las mismas son procedentes y en el caso de la PRESCRIPCION, por lo considerado anteriormente no se entran a analizar, lo que así se declarará en la parte resolutive de la presente sentencia, y C) En relación con los DAÑOS Y PERJUICIOS solicitados, estos de conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo constituyen una sanción económica que se impone al patrono como consecuencia de haber despedido al trabajador sin causa justa, situación que no se da, pues en base a lo ya analizado y lo probado en juicio, en el presente caso no existió relación laboral entre las partes, por tal razón dicha reclamación es improcedente; en consecuencia en base a los razonamientos anteriores precedente resulta el pronunciamiento de un fallo absolutorio y así debe resolverse.

Como consecuencia de las secuelas del proceso es de mencionar que se absolvió a los demandados al pago de las prestaciones laborales reclamadas por el actor.

De la lectura y análisis de la demanda relacionada, en lo que se refiere a la valoración de la prueba, se discierne lo siguiente:

En relación al parte policial número P nueve mil novecientos noventa guion dos mil doce guion mil ciento treinta y dos, de fecha dos de abril de dos mil doce; por ser un documento extendido por funcionario público en ejercicio de su cargo, se le otorga el valor de prueba legal o tasada.

En cuanto a los documentos consistentes en fotocopia de las planillas enviadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del período comprendido del mes de octubre de dos mil once al mes de abril de dos mil doce; certificación contable de fecha doce de noviembre de dos mil doce, en la cual se hace constar que el actor no trabaja para la entidad demandada, y el Acta notarial de fecha doce de noviembre de dos mil doce autorizada por notario, y con los cuales se establece que el actor no aparece registrado como ex trabajador de ambos demandados, se le dio el valor de prueba legal o tasada.

En lo que corresponde a la confesión judicial, con el contenido de las preguntas números cuatro y doce, y uno, tres y cinco de los pliegos de posiciones que presentaron ambos demandados se valoró de acuerdo a la prueba legal o tasada.

Conclusiones

En materia laboral, específicamente en el procedimiento ordinario, la apreciación de la prueba se realiza de acuerdo a la regla de la valoración en conciencia, conocida también como libre convicción, de manera supletoria y por mandato de ley, se utilizan los sistemas de prueba legal o tasada y sana crítica conforme al Código Procesal Civil y Mercantil, es decir, la apreciación y valoración de la prueba en el procedimiento ordinario laboral, expone un sistema mixto.

La importancia de la prueba en conciencia en el procedimiento ordinario laboral, radica en la libertad que se le otorga al juzgador, en relación a la apreciación de los medios probatorios aportados al proceso que ha sido sometido a su conocimiento, esa libertad solo se ve limitada en el sentido que al analizarla, el juez obligatoriamente debe consignar los principios de equidad y justicia en que funda su criterio.

El juzgador desarrolla la apreciación de la prueba en el procedimiento ordinario laboral, realizando una actividad intelectual, la cual consiste en analizar e interpretar cada medio probatorio incorporado al proceso y decidir conforme a Derecho el sistema de valoración que le corresponde, valiéndose para ello de los sistemas de valoración desarrollados, tanto

doctrinaria como legalmente, siendo estos, sistema de prueba legal o tasada, en conciencia y sana crítica.

El sistema de valoración en conciencia surge en contraposición al sistema de prueba legal o tasada, ya que esta impone serias limitaciones al juzgador quien se ve obligado a valorar la prueba única y exclusivamente como el legislador lo ha determinado en la norma, lo cual provoca una actividad mecanicista y limitativa en cuanto a lo apreciado por el juez durante el desarrollo del proceso, con este nuevo sistema se pretende dar libertad para poder llegar al fondo del asunto y así obtener el verdadero conocimiento de los hechos.

Referencias

Libros

Franco, L. (2007) *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Fénix. Guatemala

Gordillo, M. (2000) *Derecho Procesal Civil Guatemalteco*. Editorial Praxis. Guatemala

López, M. (2003) *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Universitaria. Guatemala

Montero, J. y Chacón, M. (1999) *Manual de Derecho Procesal civil Guatemalteco*. Editorial Magna Terra. Guatemala

Orellana, E. (2008) *Teoría General del Proceso*. Editorial Orellana, Alonso y Asociados. Guatemala

Orellana, E. (2004) *Derecho Procesal Civil I*. Editorial Orellana, Alonso y Asociados. Guatemala

Ovalle, J. (2001) *Teoría General del Proceso*. Editorial Oxford. México

Diccionarios

Cabanellas, G. (1974) *Diccionario de Derecho Usual*. Editorial Heliasta. Argentina.

Real Academia Española. (2001) *Diccionario de la Lengua Española*. Editorial Espasa. España.

Legislación

Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo*. Decreto Número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. *Código Penal*. Decreto Número 17-73.

Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Organismo Judicial*. Decreto 2-89.

Peralta, E. Jefe de Gobierno de la República. *Código Procesal Civil y Mercantil*. Decreto Ley Número 107.

Presidencia de la República. *Reglamento de la Ley de Servicio Civil*. Decreto Número 18-98.

Chicas, R. (2005) *Los Principios Procesales del Derecho y la Prueba en el Proceso Laboral*.

<http://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/83/Archivos/Departamento%20de%20Investigaciones%20y%20publicaciones/Articulos%20Doctrinarios/Derecho/Los%20principios%20procesales%20del%20derecho%20y%20la%20prueba%20en%20el%20proc.pdf>. Recuperado el 17.05.2014