

# **UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



## **Igualdad procesal en materia laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Marcos Osiel Soto Arrivillaga

Guatemala, enero 2015

# **Igualdad procesal en materia laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Marcos Osiel Soto Arrivillaga

Guatemala, enero 2015

## **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 Cóbar

Secretario General EMBA. 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 Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Revisor de Tesis Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

Licda. María Monroy

Lic. Adilio Arriaza

Lic. Héctor Echeverría

Licda. Ruth Sandoval

## **Segunda Fase**

Lic. Adilio Arriaza

Licda. Helga Orellana

Lic. Mario Román

Lic. Luis Eduardo López

## **Tercera Fase**

Licda. Elisa Álvarez

Dr. Jorge Canel

Dr. José Luis Samayoa

Lic. Adolfo Quiñonez

Lic. Arnoldo Pinto



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **IGUALDAD PROCESAL EN  
MATERIA LABORAL**, presentado por **MARCOS OSIEL SOTO  
ARRIVILLAGA**, 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 **JAIME TRINIDAD GAITÁN ÁLVAREZ**, para que realice la tutoría  
del punto de tesis aprobado.



**M. Sc. Otto Ronaldo Gonzalez 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: **MARCOS OSIEL SOTO ARRIVILLAGA**

Título de la tesis: **IGUALDAD PROCESAL EN MATERIA 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, 08 de septiembre de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

  
**Jaime Trinidad Gaitán Alvarez**  
Tutor de Tesis



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **IGUALDAD PROCESAL EN  
MATERIA LABORAL**, presentado por **MARCOS OSIEL SOTO  
ARRIVILLAGA**, 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 Licenciado **CARLOS RAMIRO  
CORONADO CASTELLANOS**, 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: **MARCOS OSIEL SOTO ARRIVILLAGA**

Título de la tesis: **IGUALDAD PROCESAL EN MATERIA 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, 07 de octubre de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**Carlos Ramiro Coronado Castellanos**  
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: **MARCOS OSIEL SOTO ARRIVILLAGA**

Título de la tesis: **IGUALDAD PROCESAL EN MATERIA 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, 05 de diciembre de 2014

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

  
**Lic. Mynor Augusto Herrera Quiroz**  
Coordinador del Taller de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar  
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARCOS OSIEL SOTO ARRIVILLAGA**

Título de la tesis: **IGUALDAD PROCESAL EN MATERIA 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, 06 de enero de 2015

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

  
**Lic. Mynor Augusto Herrera Quiroz**  
Coordinador Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar  
c.c. Archivo

  
**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**

Ser supremo, que derrama bendiciones en mi vida, quien me dio fortaleza para luchar por mis estudios, me brindó sabiduría y entendimiento para vencer los obstáculos que se presentaron en la trayectoria de mi carrera. Gracias mí padre celestial por demostrarme que estas lleno de amor y paz, porque siempre estas a mí lado y no me desamparas.

## **A mis padres**

Marcos Tereso y Catalicia Lily, quienes se forjaron para educarme, y me enseñaron como luchar para poder obtener los éxitos deseados.

## **A mi esposa**

Eunice Alejandra, mujer virtuosa y trabajadora, con quien he compartido mi amor, mis preocupaciones y mis necesidades, siempre ha estado a mi lado para apoyarme incondicionalmente.

## **A mis hijos**

Marcos Elías y Josué Daniel, ángeles que me han llenado de felicidad, cuando me encuentro en desafíos siempre están a mí lado con una sonrisa para alégrame, son mi adoración, cada día que me dan un beso me inspiran para luchar.

## **A mis hermanos**

Jaime, Juan Noé, Erica, Lesly y Hannes, personas con las cuales he compartido alegrías, bendiciones, que el éxito que hoy obtengo los inspire para ganar las metas que se proponen.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho del trabajo	1
Prueba	6
Igualdad procesal en materia laboral	24
Conclusiones	47
Referencias	48

## Resumen

El derecho sustantivo del trabajo ha tutelado al trabajador, porque se encuentra en desigualdad económica ante el capital, razón por la cual el Estado lo ha protegido a través de las garantías mínimas que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, pero esta tutelaridad se aplica en el derecho procesal del trabajo, en el sentido de que se le invierte la carga de la prueba al patrono, quien es el obligado a demostrar las pretensiones del trabajador; por lo que entonces no se ha cumplido con el principio de la carga de la prueba, toda vez que en el proceso le corresponde esta carga a quien reclama un derecho ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, además debe de probar los hechos que pretende en su demanda.

Al invertirle la carga de la prueba al empleador, se le ha violado el principio de igualdad, que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, porque tanto el trabajador como patrono tienen los mismos derechos y obligaciones ante la ley, al darse esta inversión de la prueba el patrono queda indefenso para actuar dentro de un *litigio*, es por ello que en materia procesal del trabajo no hay igualdad para las partes procesales, porque se protege al trabajador y se desprotege al patrono.

Para que se cumpla con el principio de igualdad es necesario que la tutelaridad para el trabajador se cumpla únicamente en materia sustantiva, pero en materia procesal, debe de tutelarse al trabajador como al patrono, para que ambos tengan las mismas oportunidades y no se les viole el derecho de igualdad procesal.

### **Palabras clave**

Trabajador. Patrono. Proceso. Igualdad procesal. Carga de la prueba.

## **Introducción**

En el derecho procesal laboral guatemalteco no hay igualdad procesal para el patrono, esto porque en la legislación laboral se protege al trabajador y se desprotege al patrono, este principio de igualdad lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, y es uno de los principios procesales del derecho de trabajo, pero la legislación laboral protege entonces al trabajador y desprotege al patrono. La realidad es que la tutelaridad del derecho sustantivo, se aplica al derecho procesal y esto trae como consecuencia la violación al principio de igualdad es por eso que el tema de análisis que desarrolló es la igualdad procesal en materia laboral.

El propósito de este trabajo es para lograr que los administradores de justicia laboral velen para que se cumpla con el principio de la carga de la prueba, además que garanticen el derecho de igual procesal, tutelando de esta manera al trabajador y al patrono, para que ambos puedan defender sus derechos en los Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para que se les imparta una justicia justa, sin prerrogativa alguna y para que no se vulnere los derechos del patrono.

La investigación efectuada en torno a este tema involucra la recopilación de información; de la entrevista realiza al juez y un asistente de audiencias del Juzgado de Primera Instancia de Familia,

Trabajo y Previsión Social del departamento de San Marcos y con ello se obtuvo una mejor panorámica en el sentido que efectivamente se le viola el derecho de igualdad al patrono en el proceso laboral guatemalteco, a quien se deja indefenso porque es el obligado a demostrar las pretensiones del actor.

En el primer título se analizó lo relativo al derecho de trabajo, en qué consiste el derecho procesal del trabajo, y que es el proceso, en el segundo título se abordó la prueba, así mismo quien tiene la obligación de probar en el proceso laboral, en qué fase del proceso se hace el ofrecimiento de la prueba y quien es el obligado a proponerla, además a que parte procesal le corresponde la carga de la prueba, el tercer título trata la igualdad procesal en materia laboral en el cual se analizó que efectivamente no la hay para el patrono, también se enfatizó en la violación del principio de igualdad que es un derecho inherente a las personas, y finalmente se profundiza en la tutelaridad sustantiva y adjetiva.

## **Derecho del trabajo**

Las relaciones entre el capital y el trabajo deben de protegerse, es por ello que el derecho del trabajo tiene sus propios principios ideológicos, e instituciones que protegen al trabajador y al empleador para que exista equidad entre ambos.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo no definen el Derecho del Trabajo. A nivel del derecho laboral guatemalteco Franco López lo define como “el conjunto de normas y principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo del trabajo.” (2007:20)

El sexto considerando del Código de Trabajo establece que sus normas son conciliadoras esto para mantener la armonía en el trabajo, con ello los empleados rendirán y darán sus mejores esfuerzos para desempeñar sus actividades cotidianas, así habrá una buena calidad de trabajo y más producción, por lo que el empleador podrá obtener más ganancias, para mejorar las garantías mínimas que establece el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, de esta manera los trabajadores podrán obtener excelentes beneficios de su patrono para que puedan crecer tanto individual como colectivamente.

## **Derecho procesal del trabajo**

Cuando hay conflictos laborales es el derecho procesal del trabajo que regula toda la actividad jurisdiccional del Estado de Guatemala para solucionarlos a través de sus principios rectores, pero la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo no lo definen.

Franco López, lo define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo sin embargo dice Franco López, que de lo indicado el derecho procesal del trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo. (2009:12)

Esta definición se concreta en decir que el derecho del trabajo verificará únicamente los conflictos y las relaciones entre el capital y el trabajo, pero deja afuera que es tutelar del trabajador como para el empleador.

López Larrave define el Derecho Procesal de Trabajo como el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos. (2004:38)

Esta definición únicamente hace referencia, que el derecho procesal del trabajo resuelve los conflictos; así como cuál es la forma en que se divide los tribunales de trabajo tal como lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, pero de igual manera no establece que debe de ser eminentemente tutelar, para el capital y el trabajo.

El derecho sustantivo indica que protege a la parte más débil, pero en materia adjetiva debe ser tutelar del trabajador como para el patrono, por eso no se comparte las definiciones de Franco López y de López Larrave, por lo que se propone definir el derecho procesal del trabajo como: “el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las desavenencias entre el capital y el trabajo, el cual es tutelar para ambos.” Con esta definición se cumple con que el mismo se protege al trabajador como al empleador quienes son iguales en derechos, que son protegidos por el estado a través de las leyes, que debe de tratárseles con igualdad en todos los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, donde habrá un juez privativo que les garantice sus derechos.

## **Proceso**

Humberto Cuenca, citado por Álvarez Mancilla, dice que proceso es “el conjunto de actividades ordenas por la ley, para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional.” (2008:103). Esta definición está apegada a lo establecido en el tercer párrafo del artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que “La función jurisdiccional se ejercerse, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.” Por lo que entonces para conocer de esta materia la ley ha creado los juzgados de trabajo con jurisdicción privativa.

Al referirse a la jurisdicción privativa no es más que los conflictos que se dan entre el capital y el trabajo, deben de ser resueltos y ejecutados por los juzgados de Trabajo y Previsión Social, tal como lo indica el segundo párrafo del artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala el que dice “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.” Por lo que los procesos de esta rama del derecho deben conocerse únicamente por juzgados privativos o especializados en materia de trabajo, así también lo establece el artículo 283 del Código de Trabajo.

Lo característico de este proceso es que el juez conoce de todas las etapas del proceso hasta llegar a sentencia y ejecuta la misma de oficio, sin necesidad de que sea requerido por alguna de las partes procesales, esto garantiza que no queden sentencias sin ejecutar en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

El principio de impulso procesal de oficio es de mucha transcendencia en el proceso laboral porque únicamente la presentación de la demanda es rogada, así como también la contestación de la demanda debe ser presentada por el demandado, quien al emplazarse se le indica que si no la contesta se le declarará confeso por el juez de trabajo, las demás fases del proceso son impulsadas de oficio por el juez que conoce del proceso hasta llegar a su ejecución. Aquí cuando precluye cada etapa, no es necesario que el actor pida que se abra la siguiente, como en el caso del Derecho Procesal Civil y Mercantil.

De acuerdo al Código de Trabajo las etapas del proceso laboral son las siguientes:

a) La demanda, que puede ser escrita mediante memorial, y oral; en la cual el secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social levanta acta, b) La conciliación en esta etapa el juez de trabajo propone formulas ecuanimes de solución, esto atendiendo que el derecho del trabajo es eminentemente conciliador, c) Interposición de excepciones dilatorias, previamente a contestar la demanda, el demandado puede interponerlas, con la finalidad atacar las formas de la demanda así como depurar el proceso, d) Contestación de la demanda, en ella el demandado puede contestarla en forma negativa o allanándose a la pretensiones del actor, así como interponer excepciones perentorias o la reconvencción, e) Recepción de los medios de prueba, aquí en esta etapa, se diligencian los medios de prueba, f) Se dicta sentencia en la cual se declaran con lugar o sin lugar las pretensiones del actor y del demandado, procediendo su ejecución de oficio.

El proceso laboral también tiene su clasificación como en el derecho común.

Álvarez Mancilla, siguiendo el Código de Trabajo da una clasificación: a) Proceso ordinario o de conocimiento. b) Proceso de ejecución o de ejecución de sentencias; c) Proceso cautelar; d) Proceso en materia de previsión social; e) Proceso en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social; f) Proceso incidental post-mortem. (2008:118)

Esta clasificación es la más idónea para el derecho procesal laboral guatemalteco, está contemplada en Código de Trabajo y supletoriamente en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, mediante la clasificación referida se puede presentar cualquier acción con ocasión del capital y del trabajo, que requiera tanto la parte patronal como trabajadora para reclamar derechos labores que les asisten ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por lo tanto llena las expectativas que todo litigante necesita para un *litigio*.

## **Prueba**

Todos los derechos que se reclaman en la demanda o en la contestación de la demanda son objeto de prueba, mediante los medios que permite la ley.

Montero Aroca-Chacón Corado citado por Álvarez Mancilla, define la prueba como: la actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia o inexistencia de los datos que han sido aportados al proceso (libre o sana crítica) o fijados conforme a una norma legal (tasada o legal). (2006:248)

Cuando se pretende un derecho se debe de convencer al juez mediante las pruebas que se aportan y esto le corresponde a quien planteo la acción, porque no solo debe alegarse si no probarse mediante las pruebas permitidas por la ley. Lo que se prueba son los hechos que se indican en la demanda o en la contestación de la misma, el artículo 123 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que cuando hayan hechos controvertidos se abrirá a prueba; luego se diligenciara, esto para que el juzgador tenga los conocimientos básicos para que al momento de dictar su fallo mediante la valoración de la prueba, se obligue a quien corresponda que cumpla con esos derechos que se le reclaman.

Se debe tener presente, que en la demanda se ofrecen todos los medios de prueba para acreditar los hechos en que se funda el actor, de igual forma en su contestación, se ofrecen todos los medios de prueba, que contra digan los hechos de la demanda, una vez al darse estos dos aspectos, se da la etapa procesal en la cual se abre a prueba, el

actor como el demandado, deben de probar todos sus argumentos descritos tanto en la demanda como en su contestación, ya que el juez resolverá de acuerdo a los hechos planteados por las partes que efectivamente tienen que ser probados.

La Ley del Organismo Judicial establece los juicios de hecho y los de puro derecho. Por lo que se debe de tener claro que en el primero se prueban todas aquellas afirmaciones por las partes procesales que tengan contradicción, a través de todos los medios de prueba permitidos por la legislación guatemalteca, tal como la confesión judicial y el reconocimiento judicial.

En el segundo el derecho no se prueba porque ya existe y ha sido creado por el órgano correspondiente, razón por la cual no se tiene ningún sentido en probar lo existente, en este caso únicamente se prueba el derecho internacional que ha sido propuesto por alguna de las partes procesales.

Se ha analizado en el párrafo anterior que se prueba y que no, pero durante el trámite de un proceso se puede dar un hecho notorio. Calamandrei citado por Álvarez Mancilla, dice que: “se consideran notorios aquellos hechos, el conocimiento de los cuales forma parte de la cultura normal propia de un determinado círculo social en el tiempo en el que se produce la decisión.” (2006:269).

Uno de estos hechos es la fiesta patronal del municipio de San Marcos, que se celebra el día veinticinco de abril, de cada año, es conocido por todos los habitantes de la localidad, el juez puede informarse por todos los medios de su notoriedad, y puede establecer el hecho como verdadero, sin necesidad que se obtenga una certificación de la municipalidad del municipio mencionado que certifique esa fecha, para probarlo.

A lo indicado por Calamandrei citado por Álvarez Mancilla, no se aplica ese conocimiento que forma parte del círculo social al que pertenece, porque hay casos que la ley si pide que establezca la notoriedad de ese conocimiento, tal es el caso del numeral 2º. del artículo 221 y el artículo 223 del Código Civil, que ordena que cuando se pretenda judicialmente la filiación hay que probar la notoriedad de estado. Aquí si es necesario que al juez se le acredite ese hecho notorio para que lo pueda tener como cierto dentro del juicio y para que le pueda dar valor probatorio al momento de dictar la sentencia correspondiente.

### **La obligación de probar**

Si se acude a un órgano jurisdiccional con el objetivo de iniciar una *litis*, mediante cualquier juicio que determine las leyes para reclamar un derecho, debe de acudir con todos los medios de prueba, para probar todos los argumentos que se presenten en la demanda. El que afirma algo debe tener todos los elementos suficientes para sustentar su

afirmación y para defenderla antes los tribunales de justicia, demostrando para el efecto la verdad del hecho; en el sentido que el derecho cuyo reclama le pertenece, el que es necesario que se le devuelva a través de una sentencia. De igual manera todo aquel que contradice las afirmaciones de una persona, también debe de tener todos sus elementos de prueba para demostrar que las aseveraciones de la otra no son ciertas.

En el derecho común son las partes quienes hacen la relación de los hechos de su acción en un *litigio* que pretende llevar en un órgano jurisdiccional, además son ellas quienes deben de probar en el proceso lo que manifiestan y reclaman. El primer párrafo del artículo 51 Código Procesal Civil y Mercantil establece “Pretensión procesal. La persona que pretenda hacer efectivo un derecho, o que se le declare que le asiste, puede pedirlo ante los jueces en la forma prescrita en este Código.” Por lo que debe de realizar en su primera solicitud los hechos en que funda su petición en forma clara y concreta, así también lo indica el Código de Trabajo.

Queda claro que si en un *litigio* se reclama un derecho que ha sido vulnerado, en el cual el actor o demandado consideran que les pertenece y que quieren que el juez se los restituya, dictando una sentencia a su favor, tienen toda la obligación de probarlo, tal como lo establece el artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil que indica que todo aquel que pretende algo debe de probarlo y quien contradice esa

pretensión, que en su caso es el demandado; debe de probar esas contradicciones de los argumentos de actor. Cuando el demandado toma la actitud de allanarse a la pretensión de la demanda, en este caso ya no se prueba nada, la ley no obliga al actor que pruebe su acción, porque con esta actitud se están aceptando los hechos y las peticiones que se realiza ante el órgano jurisdiccional.

El artículo 215 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica que si el demandado se allanare a la demanda se debe dictar la sentencia inmediatamente sin más trámite. Este es el único caso en el que la persona que realiza una acción judicial y pretende algo, ya no lo demuestra con sus medios probatorios.

En el proceso laboral, puede presentar prueba todo aquel que tiene la capacidad de ser titular de un derecho, por ocasión entre el capital y el trabajo. Este es un derecho tutelar que regula el Código de Trabajo el que indica que en la demanda deben de enumerarse todos los medios de prueba que acrediten los hechos en que se funda la pretensión, así mismo establece que medios de prueba en particular se pueden proponer, en qué etapa procesal se ofrecen, así como el momento en que se deben diligenciar; no solo estas se pueden ofrecer si no también aquellas que enumera el Código Procesal Civil y Mercantil, ya que se usa supletoriamente este código.

En los juicios de trabajo que se den por diversos conflictos, es de gran importancia que se presenten medios de prueba, plenamente identificados e individualizados, esto para que se puedan acreditar los hechos en que se funda una demanda, porque al momento de que el juez de grado al dictar un fallo, lo haga en base a las pruebas que se le presenten y de esa manera imparta un justicia justa e imparcial, dándole a cada quien lo que se merece de acuerdo a todo lo probado dentro del transcurso del proceso así entonces quien reclame un derecho quede satisfecho con la administración de justicia.

El objetivo primordial de la prueba en el proceso laboral guatemalteco, es acreditar todas y cada una de las pretensiones del actor como del demandado en los conflictos surgidos, en el desenvolvimiento de las actividades del trabajo que se dan día a día, así como probar que un derecho reclamado le pertenece a quien solicite que se le restituya mediante una sentencia.

Devis Echandía citado por Álvarez Mancilla, dice que el objeto de la prueba judicial, en general puede ser todo aquello que puede ser susceptible de demostración histórica (como algo que existió, existe o puede llegar a existir) y no simplemente, (como sería la demostración de un silogismo o de un principio filosófico). (2008:217)

Esta definición explica que la relación de trabajo es un hecho que existió, porque se formaliza mediante un contrato de trabajo que puede ser verbal o escrito, pero al momento de que se ejecutó el trabajo no había herramienta adecuada para el mismo, o no hay un ambiente sano en el establecimiento, en esta etapa existe un conflicto actual que hay que resolver, con este problema se puede dar un accidente, que hay que

evitar, para demostrar esto es que se deben de presentar medios de prueba tal como lo establece la literal e) del artículo 332 del Código de Trabajo.

### **Ofrecimiento**

El ofrecimiento de la prueba no es más que proponer en el escrito inicial, al juez que conocerá de la tramitación del juicio ordinario laboral las pruebas que fundamentan su petición, la cual debe ir siempre ligada a los hechos, esto para que el juzgador se familiarice de que se va a tratar todo el *litigio*, e ir conociendo que las partes no propongan, pruebas abundantes sobre un solo hecho que puedan distorsionar la verdad del mismo, así mismo que se hayan obtenido por los medios legales correspondientes. Se debe cuidar que se haga el ofrecimiento de la prueba en la etapa correspondiente sin caer en la preclusión de este derecho y se quiera retrotraer para engañar la buena fe del juzgador.

El juzgador es conocedor del derecho, debe de tener presente en qué momento se debe realizar tal ofrecimiento, si fuere en la demanda inicial tiene toda la obligación de indicarle al litigante que lo haga, sin este requisito no podrá darle el trámite correspondiente a la misma, esto para que la demanda no carezca de defectos que puedan ser atacados durante la sustentación del juicio laboral. Al emplazársele al demandado también se le indica que comparezca a juicio oral laboral con todos sus respectivos medios de prueba, entonces de esta manera el

juzgador de grado cuida que la etapa procesal del ofrecimiento de prueba se cumpla y no precluya para no afectar a ninguna de las partes que intervienen el proceso laboral.

Esta preclusión es un principio procesal, del derecho adjetivo el que explica Franco López de la siguiente manera “el hecho que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados.” (2009:54) De lo indicado se desprende que en el juicio oral, el actor como el demandado tienen las mismas oportunidades para ofrecer sus medios de prueba, una vez finalizados, es imposible requerirle al juzgador que los acepte.

Coutere citado por Álvarez Mancilla, dice que la preclusión es un principio procesal así designado, por oposición a la denominada secuencia discrecional, según el cual el juicio se divide en etapas cada una de las cuales supone la clausura de la anterior sin la posibilidad de renovarla. (2008:93)

El artículo 64 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica que “vencido el plazo o termino procesal se dictara la resolución que corresponda,” esto quiero decir que si termino el plazo de la prueba debe continuarse con la siguiente fase, cuando el artículo 321 Código de Trabajo, establece que “los juicios de trabajo son impulsados de oficio,” entonces una vez terminada la etapa procesal de ofrecer la prueba; el juez sin necesidad de requerimiento alguno debe continuar con la siguiente etapa sin poder regresar.

El Código de Trabajo establece que las pruebas propuestas por el actor, debe hacerse en dos momentos uno cuando presenta su demanda inicial, la otra cuando tiene nuevos hechos; razón por la cual tiene que ofrecer nuevos medios de prueba, esto lo puede hacer en la ampliación de la demanda, siempre y cuando el demandado no la haya contestado, dándose estas dos oportunidades; el derecho del actor precluye por lo que entonces ya no puede ofrecerlas en otro momento.

En el caso de que el demandado antes de contestar la demanda interponga excepciones dilatorias, al contestarse estas, entonces es el momento procesal para proponer medios de prueba, aunque se critica esto porque se dice que el actor tiene más ventajas en proponer nuevos medios de prueba, pues no es así porque se va ofrecer pruebas para contestarlas, no para los hechos de la demanda.

El demandado a diferencia del actor, se le complica más la etapa en que debe de ofrecer sus respectivos medios de prueba, porque la única oportunidad en hacerlo es cuando contesta la demanda, esto hace que si deja de comparecer en una forma injustificada a la primera audiencia que le fijo el juez, ya no tiene otra oportunidad en donde pueda ofrecer sus respectivos medios de prueba, esto significaría que se declare cierto todo lo aseverado por el actor, saliendo de esta manera muy perjudicado porque se queda indefenso por esa actitud que tomo.

Es necesario tener presente que la etapa procesal para realizar el ofrecimiento de prueba es muy riguroso, tanto para el actor como para el demandado, ya que si no se hace en su momento; quien deje de hacerlo puede salir perjudicado, porque perdería el derecho que reclama ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social.

El desconocimiento en que la etapa procesal para ofrecer las partes sus respectivos medios de prueba precluye, hace que tanto los trabajadores y patronos, que tengan una *litis* por ocasión al trabajo, tengan pérdidas irreparables, que les afecte en su economía, esto no quiere decir que no se haga justicia si no que se deja de hacer algo importante que es probar los hechos de la acción mediante los respectivos medios de prueba que debieron enumerarlos e individualizarlos en el tiempo que determina el Código de Trabajo y que debieron diligenciarse.

El diligenciamiento de la prueba, no es más que el juez de grado reciba la prueba en su etapa procesal correspondiente, las cuales deben de estar acordes a los hechos en que se funda la petición de las partes procesales, así mismo puede rechazar toda aquella prueba que no se concreten a los hechos de la demanda, de igual manera aquella que no se haya obtenido por los medios lícitos que ordene la ley o que sean impertinentes y abundantes. Es aquí donde el juzgador debe ser celoso en el sentido de que prueba debe de recibir y cual no, ya que de ella dependerá el éxito de su resolución final, para que se imparta una

justicia justa tal como lo manda la Constitución Política de la República de Guatemala.

Toda prueba que se diligencie debe de recibirse en audiencia, que se haya señalado con anterioridad por el juez que conozca de la demanda o de su contradicción, esto porque así lo manda la legislación guatemalteca. Cuando haya que practicarse una diligencia fuera del tribunal, también se debe de señalar la audiencia para la misma para que las partes acudan y tengan la participación que el juez le determine, o lo que la ley designe de acuerdo a su pretensión. Si las pruebas se diligencian fuera del periodo legal correspondiente carecen de todo valor probatorio, cayendo en una responsabilidad el juzgador por no sujetarse a los periodos establecidos las normas jurídicas.

En el proceso laboral la prueba tiene sus peculiaridades de cómo debe presentarse y diligenciarse; porque si estamos en una omisión de procedimiento, como en el caso de que la Inspectoría de Trabajo, presenta una acción en contra de los patronos que han infringido la leyes de trabajo, lo hace en la vía de los incidentes, como lo establece la Ley del Organismo Judicial, entonces las pruebas se ofrecen en la demanda, o en la contestación de la demanda, tal como lo establece la literal “c” del artículo 332 del Código de Trabajo, y en la vía incidental se abre a prueba por ocho días, es en este momento es donde las partes deben de introducir sus medios de prueba y diligenciarse.

El juicio ordinario laboral es sumamente estricto porque en la demanda se enumeran los medios de prueba, si la demanda está ajustada a derecho, dice el artículo 335 del Código de Trabajo “que el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral.” En esta audiencia se da el principio de concentración porque en una sola audiencia se diligencian todos los medios de prueba, porque tanto el actor como el demandado al contestar la demanda deben presentarse a la primera comparecencia con sus respectivos medios de prueba, debiéndolos de individualizar cada uno que ofreció o indicar en donde pueden ser requeridos.

La individualización de la prueba no es más que detallar de conformidad con los hechos de la acción cada una de las que se ofrecen, de una forma clara y concreta según la naturaleza de la prueba, es decir entonces que se debe de enumerar cada una de ellas, en una forma ordenada, indicando quien las ofrece o las persona que las deba de exhibir según la naturaleza del juicio, y además de ello que es lo que se pretende probar con cada una que se ofrece, el Código de Trabajo especifica en la literal “e” del artículo 332 la forma de cómo de enumerar la prueba.

Esta individualización debe hacerse de la siguiente manera: sin son documentos que se ofrecen debe indicarse concretamente en qué oficina se encuentran o si la presentan junto al memorial de demanda, si es la

confesión judicial deben indicarse quien es la persona que debe de absolver el pliego de posiciones, sin son testigos debe de indicarse en donde deben ser citados e identificados cada uno con sus generales de ley, si es un dictamen de expertos, debe de indicarse quien será el experto, luego de ello enumerar y detallar cuáles son los puntos en que debe realizarse el peritaje y sobre que objeto debe practicarse, al hacerse de esta manera el juzgador indicara en qué audiencia se recibirá la prueba.

La regla general es que todas las pruebas deben de recibirse en una sola audiencia, por los principios de concentración; porque debe de reunirse todas las pruebas en una sola audiencia y el de celeridad porque este principio busca también que el proceso sea rápido, evitándose de esta manera que se esté dilatando el proceso, por argumentos no eficaces de una de las partes, también el principio de impulso procesal de oficio busca que no se esté esperando que una de las partes este pidiendo que el proceso continúe. Con estos tres principios analizados el juicio ordinario laboral busca que sea rápido, de oficio el juez debe de señalar la audiencia donde se diligencien los medios probatorios.

Hay una excepción a la regla general analizada y es cuando en la primera audiencia que se ha fijado para la recepción de la prueba, no es posible recibirla toda, ya sea por imposibilidad material del juzgado, o porque deben de diligenciarse fuera del perímetro urbano del

tribunal, se señala una segunda audiencia de carácter ordinario dentro del plazo de quince días siguientes de la primera comparecencia de las partes del juicio, esta se fija bajo la responsabilidad del juez de grado, y tiene como único objeto recibir toda aquella prueba, que no se obtuvo en la primera audiencia de juicio oral.

Si en la segunda audiencia no se pudo recibir toda la prueba por los argumentos indicados anteriormente, hay una tercera audiencia de carácter extraordinario, que se señala por circunstancias ajenas del juzgado, o por el caso de que a las partes procesales no le es posible aportar todos los medios de prueba. En este caso se pueda dar que un testigo se encuentre enfermo y no se pudo obtener su declaración, o porque hay una prueba ofrecida que se encuentra en el extranjero y no ha sido posible recaudarla, esta audiencia debe de señalarse dentro de ocho días, que se cuentan a partir de la segunda comparecencia a juicio oral laboral, bajo la estricta responsabilidad del titular del juzgado.

Si pasadas las tres audiencias que se hicieron referencia anteriormente no se pudo diligenciar toda la prueba, entonces la ley faculta al juez para que dicte un auto para mejor fallar dentro de diez días, en la cual se señalara la audiencia correspondiente, esta facultad es de oficio por el juzgado o por instancia de parte, y debe hacerse antes que se dicte sentencia, este auto tiene tres objetivos: a) que se diligencie prueba pertinente que se haya dejado de recibir, b) decretar que se traiga a la

vista cualquier documento cuando se tenga duda, c) ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o evaluó que se considere indispensable.

Se ha analizado en cuantas audiencias se puede diligenciar la prueba, pero el momento en que se deben de recibir todos los medios de prueba en el juicio oral, es después de haber fracasado la conciliación. Etapa está en la cual el juez propuso formulas ecuanimes de conciliación, a las partes procesales; pero como no se logró entonces se procede a recibirse la prueba en primer lugar las del actor, luego se procede a diligenciarse las propuestas por la parte demandada; en conclusión la prueba no se puede introducir al juicio si no se cumple con la conciliación.

## **Carga**

Dentro de un juicio es necesario que se determine a quien de las partes le corresponde probar los hechos y las peticiones de una demanda, ya que la carga de la prueba no es más que una conducta procesal que determina que litigante debe demostrar la existencia de lo exigido, pues la carga de la prueba es un imperativo legal que determina la ley porque alguna de las partes debe rendirla para que el juez pueda fallar de conformidad con los hechos y las peticiones.

Devis Echandía citado por Álvarez Mancilla, define la carga de la prueba como una noción procesal que contiene la regla del juicio por medio de la cual se le indica al juez como debe de fallar, cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben de fundamentar su decisión, e indirectamente establecer a

cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitar las consecuencias desfavorables a ella o favorables a la otra parte. (2008:259).

Esta definición es clara porque quien propone la prueba le abre la mente al juzgador y lo induce para que resuelva a su favor lo que intenta en su demanda, entonces al tenerse esa noción quien juzga lo hará con mucha facilidad.

Con las pruebas que se aporten al juicio, se ilustra cada hecho de la demanda, la cual al ser aceptada da un enfoque claro, conciso de las cosas, así mismo quien la propone cuida de sus intereses porque sabe que si la presenta bien al momento de que se dicte la decisión final no obtendrá una consecuencia desfavorable que después no pueda reparar, la cual le pueda causar demasiadas perdidas que provoqué una alteración a su economía, si no que un buen aporte tendrá resultados a su favor que llenen las expectativas por la cuales se provocó la *litis* dentro de un juicio.

En un juicio donde exista el principio de contradicción, y alegato siempre por imperativo legal debe de haber alguien que tenga que cárgasela la prueba, esto porque en un juicio siempre habrá alguien que le interesa que se descubra la verdad de lo que en él se indica. El actor debe tener muy en cuenta que cuando presente su demanda al órgano jurisdiccional, le corresponde en ese momento probar lo que pide y esto lo tiene que hacer a través de los medios de prueba que establece la ley, así como quien contesta la demanda oponiéndose a ella

también debe de demostrar porque toma esa actitud ante la demanda.

Álvarez Mancilla, indica que “Al ser carga, es un imperativo del propio interés.” (2006:277) Entonces se determina que el litigante quien plantea una acción le corresponde la carga de la prueba, pero el que la contradice en este caso es el demandado a él le corresponde la prueba.

El artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica a quienes le corresponde la carga de la prueba y lo regula de la siguiente manera: las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho. Quien pretende algo ha de probar los hechos constitutivos de su pretensión; quien contradice la pretensión del adversario, ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de su pretensión.

Este artículo aclara entonces quien debe demostrar los hechos en un *litigio*, no es mas quien pretende un derecho a través de la demanda y quien lo contradice.

El Código de Trabajo no regula a quien le corresponde la carga de la prueba se quedó corto en este tema, ya que el legislador no lo incluyó, debería ser agregado porque el derecho de trabajo es un derecho tutelar, que busca la igualdad del capital y el trabajo, por lo tanto hay que aplicar supletoriamente el derecho común lo cual no debería de ser porque el derecho de trabajo tiene sus propios principios e instituciones que resuelven los conflictos laborales. En virtud de que hay una

omisión procedimiento con respecto a la carga de la prueba, se debe utilizar el Código Procesal Civil y Mercantil, aunque el artículo 15 de del Código de Trabajo indique que “los casos no previstos se resolverán de acuerdo a los principios del derecho de trabajo” pero estos no indican quien debe demostrar los hechos en la demanda, por lo que hay utilizar la supletoriedad.

En el derecho de trabajo cuando hay un hecho en contradicción; debe demostrar su pretensión quien reclama el derecho como quien lo contradice, pero el artículo 78 del Código de Trabajo, invierte la carga de la prueba en contra del patrono, para que determine la justa causa del despido, en lo cual no se está de acuerdo toda vez que, el patrono debe de justificar porque lo despidió, también lo es que el trabajador debe de demostrar que efectivamente hubo una relación de trabajo entre ambos. No es justo que al patrono se le cargue toda la prueba, quedándose de esta manera indefenso en un órgano jurisdiccional, con esto se viola el principio de igualdad que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

En la práctica es al patrono a quien se le invierte la carga de la prueba, no importando a que juicio le corresponda, lo cual no es correcto porque se está violando el derecho de defensa del empleador, ya que se indicó anteriormente que todo aquel que reclame un derecho debe de demostrarlo tal como lo establece el Código Procesal Civil y Mercantil.

## **Igualdad procesal en materia laboral**

La igualdad consiste en que todas personas sean iguales en derechos y obligaciones ante la norma jurídica, así como las autoridades les deben dar un trato proporcional, que sea equitativo y justo, esto quiere decir que no deben de haber diferencias.

Alvarado Velloso, Montero Aroca y Valencia Mirón citados por Álvarez Mancilla sostienen que el principio de igualdad requiere que se les conceda a las partes los mismos derechos, posibilidades y cargas de alegación de prueba y de impugnación de tal modo que no quepa la existencia de privilegios que carezcan de una justificación objetiva y razonable. (2008:86)

Todos los sujetos procesales, que actúen dentro de un proceso, tienen el derecho constitucional, que se les trate por igual, no existiendo entre ambos diferencia alguna.

El preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Estado es responsable de la promoción del derecho de igualdad, esto quiere decir que el Estado debe de velar que todas las personas, sean tratadas de la misma forma en el procedimiento, porque es parte de los derechos humanos individuales que reconoce la Constitución.

El Estado de Guatemala le designa al Organismo Judicial a través de la Corte Suprema de Justicia y demás tribunales, que velen por el cumplimiento del derecho de igualdad, además deben de administrar una justicia justa y equitativa.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, reconoce que a todas las personas se les debe de tratar por igual, por lo que el Estado de Guatemala debe de cumplir con este derecho a través de los órganos jurisdiccionales.

Por lo anteriormente analizado se establece entonces que por mandato legal el titular de un tribunal, debe de garantizar a las partes procesales de una *litis*, que se les protegerá este derecho, respetando el principio de legalidad de todo proceso; en el sentido de que todo lo que se aporta a juicio debe de ser legal, porque si bien es cierto hay que respetar el derecho de igualdad procesal también lo es que las partes deben de referirse al tribunal con respeto y verdad y no querer sorprender la buena fe del juzgador.

La igualdad procesal no es más que dentro de un proceso que se tramite ante un órgano jurisdiccional, debe de tratárseles por igual a los litigantes, confiriéndole todos sus derechos así como garantizarles que podrán hacer uso de ellos a través de los principios y recursos que regula la norma jurídica, los cuales deben ser respetados por todas las personas así como por los operadores de justicia. Por lo tanto no debe existir diferencias y prerrogativas para los litigantes, si no que todos deben ser iguales ante la ley. Esto quiere decir que todos deben de recibir el mismo trato sin preferencia alguna, sin beneficiar a una más que la otra.

Cabanellas da una definición sobre la igualdad procesal dice que es un “principio jurídico que establece que las partes se encuentran en la misma posición y que gozan idénticas potestades para actuar ante jueces y tribunales.” (2001:336) Cuando se refiere a una misma posición lo hace en el sentido que todos los litigantes tienen las mismas oportunidades en un proceso, es el caso que todos tienen el derecho de hacer una petición ante un órgano jurisdiccional tal como lo establece el artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Con respecto a este derecho de petición también establece el artículo 51 del Código Procesal Civil y Mercantil, que la “persona que pretenda hacer efectivo un derecho o que declare que le asiste debe acudir ante los jueces.” El Código de Trabajo, indica en el artículo 323 que todas “las partes pueden comparecer a un tribunal de trabajo a gestionar o por mandatario judicial y de proponer prueba en un juicio.” Como se establece en estos artículos el demandado y actor tienen los mismos derechos en hacer peticiones y plantear una acción ante cualquier tribunal sin preferencia alguna. En la definición de Cabanellas también indica que todos tienen las mismas potestades para actuar ante los tribunales de trabajo, esto quiere decir que los litigantes pueden ofrecer sus medios de prueba en el plazo legal que establece la ley, así como ambos pueden proponer hasta los mismos medios de prueba. El juzgador debe de velar que a las partes

se les respete este derecho, no debe permitir que les viole por ninguna causa, debiendo darles a todas las mismas oportunidades para que se puedan desenvolver de la misma forma en la sustentación del juicio, tal es el caso que el actor como el demandado tienen el mismo derecho y plazo para hacer uso de los recursos legales que regula la ley.

Se puede decir que en un proceso laboral tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas oportunidades, y derechos, no puede haber discriminación por razón de sexo, edad, razón cultural, o social si no que debe de tratárseles por igual. De la misma forma el actor como el demandado, tienen los mismos derechos en pedir y proponer al juez para que se les resuelva su requerimiento, de conformidad con las características ideológicas que inspiran la legislación laboral y el derecho de igualdad que plasma la Constitución Política de la República de Guatemala.

En el proceso laboral no se cumple con la igualdad para el patrono, esto porque cuando el actor presenta su demanda, al momento de ofrecer sus medios de prueba le invierte la carga de la prueba al demandado a quien se deja desprotegido e indefenso y si las pretensiones de quien presenta la demanda no son ciertas, lo único que quiere es sorprender la buena fe del juzgador para que se condene al demandado en pretensiones falsas, a este se le perjudica con daños irreparables por encontrarse en estado de desigualdad.

En la práctica cuando hay un conflicto entre el capital y el trabajo, lo primero que hace el trabajador es asistir a la vía administrativa, ante un Inspector de Trabajo para que cite al patrono a una audiencia de conciliación para que supuestamente se solucione el problema amistosamente. La realidad en este caso es que en lugar de haber un consenso entre las partes procesales, es más condenatorio para el patrono, porque el Inspector de Trabajo casi obliga a que se paguen prestaciones que se reclaman que no se tiene derecho.

En esta audiencia únicamente se tutela al trabajador y la parte patronal no se le protege el derecho de igualdad si no únicamente pareciera que no tiene derechos, para que se le trate por igual tal como la establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Convención Sobre Derecho Humanos y la Declaración de Derechos Humanos que indican que a todos debe de tratársele por igual.

En el juicio ordinario laboral el artículo 78 del Código de Trabajo establece que: 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 éste 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 se pruebe la justa causa en que se fundó el despido. . .

Está bien que el patrono justifique los motivos, razones o causas por las que despidió al trabajador, se comparte esto, pero quien tiene toda la obligación de comprobar que hubo una relación de trabajo, en la que hubiera habido dependencia y dirección del patrono, le debe corresponder al trabajador porque es quien está obligado a

demostrarlo, tal como lo indica tácitamente el artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil. Entonces porque tratar desigual al empleador, es injusto que la parte patronal este haciendo gastos que no le corresponden, este principio de igualdad procesal se le está violando ya que es un derecho constitucional que lo protege, además por tratos internacionales ratificados por Guatemala.

López Larrave, manifiesta: en efecto, el instituto de la inversión de la Carga Probatoria que es típico en proceso laboral, encuentra su fundamento en dos razones que guardan entre sí mucha relación: por un lado el principio tutelar de los trabajadores que informa a la disciplina, y por otro, el principio cada vez más generalizado en la teoría procesal, consistente en que la carga de la prueba debe de atribuírsele a las partes que esté en mejores condiciones para rendirla. (2004:91)

La tutelaridad para el trabajador debe darse en el derecho sustantivo porque es ahí donde el patrono debe de cumplir con todas las prestaciones que le corresponden al trabajador quien es la parte más débil ante el capital en este aspecto si es una obligación del Estado velar que se cumpla con todas las garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

En lo procesal debe de velarse para que el trabajador y el patrono, sean iguales ante la ley cada uno que afirma que le asiste un derecho debe probarlo con sus respectivos medios de prueba, pero el demandado debe de estar en las mismas condiciones procesales que el trabajador, porque todos son iguales, lo establece la legislación guatemalteca, para ella no hay preferencias, por eso la Asamblea Nacional Constituyente invocando el nombre de Dios se congrego para reunir el derecho de

igualdad de las personas en la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que es un derecho inherente de la persona, y no necesita que se le cree ese derecho, porque nace con él.

No se debe de tratar en una forma desigual al patrono, debe dársele las mismas garantías que al trabajador.

El artículo 332 del Código de Trabajo dice que las partes deben de enumerar sus medios de prueba con que acrediten 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 prueba, deben de observarla.

Realizando una interpretación analógica, en lo primero el legislador quiso decir que el trabajador que pretende un derecho mediante un juicio debe demostrarlo mediante sus respectivos medios de prueba ya que a él le corresponde la carga de la prueba tal como lo dice el derecho común, no dice que hay que tratar en forma desigual al patrono, porque entonces estaría contradiciendo la constitución, y toda ley que la contradiga es *nula ipso jure* como lo indica el artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En cuanto a lo segundo ya se realizó un análisis del artículo 78 de Código de Trabajo.

Debe de cumplirse por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social el derecho a la igualdad procesal en materia laboral, porque se está dejando indefenso al patrono.

El artículo 332 del Código de Trabajo, establece si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral previniéndolas presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan endicha audiencia. . .

Esta norma al indicar que las partes se presenten con sus pruebas está refiriéndose que la carga de la prueba le corresponde exclusivamente a quien hace una proposición del hecho, no dice que al demandado debe cargársele la prueba que le corresponde únicamente al actor, si no que únicamente debe de probar lo que el manifiesta en su contradicción del *litigio*.

Se tuvo la oportunidad de tener acceso a varios procesos de juicios ordinarios ya fenecidos en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de San Marcos en los cuales se estableció que el actor únicamente presenta la demanda pidiendo que el patrono le demuestre sus pretensiones, pero no es lo legal porque al trabajador le corresponde la carga de la prueba ya se indicó que solo en el caso de despido se está de acuerdo en que el patrono demuestre porque se dio pero como ya se analizó lo demás debe de hacerlo el trabajador.

Guatemala ha ratificado varios tratados internacionales, que tienen preeminencia en el derecho interno así lo indica el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estos indican que todos los seres humanos son iguales ante la ley; pero con dejar indefenso al patrono no se cumple con la igualdad procesal.

Es necesario que se le hagan algunas reformas al Código de Trabajo con respecto a que todos son iguales ante la ley en materia procesal, ya que fue decretado por el Congreso de la República en 1951, toda vez que en este aspecto no llena las expectativas de la globalización del trabajo; y en el mismo se debe de incluir que al patrono se le deben dar las mismas oportunidades que se le dan al trabajador.

### **Principio de igualdad**

Se ha indicado que todos en Guatemala son iguales en derechos y que a nadie se le puede reprimir de esta garantía constitucional, como procesal, sino que debe de promoverse; porque es una obligación estatal. En este sentido el principio de igualdad es muy importante dentro del proceso laboral ya que con ello, se ha de garantizar a los sujetos procesales dentro de un juicio que se les respetaran sus derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, y en la Declaración de Derechos Humanos que tiene preeminencia en el derecho interno con respecto a esta materia.

“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”. Así lo establece el artículo 4o. de la Constitución Política de la República de Guatemala, esta norma entonces dice que todos los seres humanos son libres y pueden hacer todo lo que esté permitido por las leyes, sin dañarse o perjudicarse

entre sí, esto para que exista armonía entre ambos, así mismo establece que son iguales por lo que manda que no debe haber diferencia entre las personas.

El artículo 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos regula que: “todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia tienen derechos sin discriminación, a igual protección ante la ley” también esta norma ratificada por Guatemala mediante el decreto número seis guión setenta y ocho, del Congreso de la República de Guatemala, reconoce este principio ya que manda a los Estados partes a que se trate por igual a todos los seres humanos, dentro de un proceso o fuera de él, teniendo la protección judicial respetando su derecho de igualdad procesal.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, con respecto a la igualdad establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, además que son iguales a ante la ley, que tienen derecho a igual protección.” Por lo que esta declaración tiene preeminencia en el derecho interno, y recomienda que los Estados miembros traten por igual a todos, por lo tanto en el proceso laboral debe tratarse por igual al capital y al trabajo, cuando han tenido desavenencias, de esta manera se puede dar una solución justa y equitativa.

Con respecto a este principio a externado opinión la Corte de Constitucionalidad, citado por Mendoza G. y Mendoza Orantes, es el siguiente: el principio de igualdad. . . impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone que también situaciones distintas sean tratados desigualmente conforme sus diferencias. Gaceta No. 24, expediente No. 141-92, sentencia de fecha 16 -06-92. (2008:19).

La Corte de Constitucionalidad, da entender que en el proceso el administrador de justicia debe de tratar por igual a todos de acuerdo a lo que regula la ley, y que en sus discrepancias sean tratadas de la misma forma.

En el derecho laboral debe de velarse para que todos los que tengan una acción en contradicción se traten por iguales dentro del proceso, Franco López, dice que el principio de igualdad consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben de tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. (2009:53). Esta definición hace referencia que debe de haber una igualdad procesal, en que tanto el actor como al demandado deben de tutelársele este derecho, para que aporten sus medios de prueba ya sin dejar indefenso a nadie, porque el hacerlo se estaría vulnerando este derecho por el titular del

tribunal, quien no cumpliría el mandato constitucional de administrar justicia con equidad.

En el proceso laboral guatemalteco este principio es muy importante, para la defensa de los derechos humanos de las partes procesales. Se puede concluir que el actor como demandado deben tener las mismas oportunidades durante la sustentación del juicio hasta su ejecución. Cuando hay contradicción el demandado tiene el derecho, que el actor le demuestre su pretensión con sus respectivos medios de prueba, de igual manera el actor tiene ese derecho que el demandado le demuestre lo que contradice.

Hay una rotunda violación al principio de igualdad en el proceso laboral para el demandado; porque en la práctica únicamente se protege al trabajador a quien se le dan todas las prerrogativas en el sentido que se le da la facultad de la inversión de la carga de la prueba, pues para el basta con que presente su demanda y con ella busque nada más que sorprender la buena fe del juzgador, y que el patrono en este caso es el demandado pues demuestre tales hechos que en realidad no le corresponde.

No se cumple con el principio de la carga de la prueba, porque toda la prueba la tiene que presentar el patrono, si el derecho de trabajo es tutelar no debe ser únicamente para una sola parte porque la ley es para todos y nadie debe de tener prerrogativas ante la misma lo que está

sucediendo en este caso, porque parece que los Tribunales de Trabajo son únicamente para una sola parte que es el trabajador y no lo es para el patrono. El artículo 1º. del Código de Trabajo, refiere que contiene los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, y crea instituciones para resolver sus conflictos no dice que es creado para proteger únicamente al trabajador en lo procesal.

La Constitución Política de la República de Guatemala y tratados internacionales que han sido ratificados por Guatemala indican que en el proceso laboral guatemalteco todas las personas sin distinción de sexo, raza religión son iguales ante la ley, no lo es así porque no hay igualdad procesal en materia laboral para el empleador; el Estado únicamente hace hincapié en proteger al trabajador, sin importar que todos tienen los mismos derechos y obligaciones ante la ley, para que exista la paz y el bien común.

La violación a este principio trae como consecuencia que se le violen otras garantías como un juez imparcial esto porque está siendo parcializado con las pretensiones del trabajador, el debido proceso, porque no la hay, ya que existen violaciones a las garantías constitucionales, el principio de la carga de la prueba, porque no se cumple con que las partes prueben lo que están pidiendo, el derecho de defensa porque si el demandado no presenta los medios de prueba que se le cargaron se le declara rebelde, y si el actor únicamente está

mintiendo, en su caso el empleador no tiene con que demostrarlo termina sentenciado afectándole sus derechos constitucionales.

### **Tutelaridad sustantiva y adjetiva**

Con respecto a la garantías mínimas que tiene derecho el trabajador, es el derecho sustantivo el que lo protege, dándole al mismo una preferencia, esto porque el mismo no es el dueño del capital y la riqueza si no que únicamente aporta su fuerza intelectual o física, para ganarse su propio sustento y el de su familia.

En el primer párrafo del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala dice que son “derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales” entonces es un mandato del estado que indica que estos derechos deben de ser tutelados para que ningún patrono las viole, y es obligación del Ministerio de Trabajo, verificar que se dé el cumplimiento de estas garantías es el Estado que protege a los trabajadores en sus derechos sustantivos, para que no sean discriminados, y para que el empleador no abuse en los contratos de trabajo con salarios bajos de las garantías mínimas que establece la ley, en este aspecto se comparte la tutelaridad, porque el capital no debe tener ventajas sobre el trabajo, cuando ya surgen desavenencias, entre patronos y trabajadores, es porque alguno no está cumpliendo con lo que enmarca la ley, es aquí donde el derecho adjetivo debe tutelar al patrono como al trabajador, pero es

todo lo contrario, toda vez que se protege al trabajador y se deja indefenso al patrono, no se cumple el derecho de igualdad procesal que tienen los sujetos procesales.

Franco López, dice que el principio tutelar de los trabajadores es tutelar porque trata compensar la concebida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores lo que se logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. (2007:48)

Lo manifestado por Franco López es espléndido para al derecho sustantivo, porque la desigualdad económica debe de protegerse, y nadie tiene el derecho de violar esta tutelaridad, porque si no el trabajo fuera todavía una esclavitud, con jornadas extensas, y sin mayores beneficios, con salarios despreciables, trabajando los siete días de la semana, al tutelarse estos derechos provoca que el trabajador este protegido ante el capital que es la parte más fuerte y obliga a este a cumplir con todo las garantías mínimas que se han ido mejorando a través del tiempo.

Pero en el derecho adjetivo debe tutelarse a ambos de igual manera, en la realidad se deja indefenso al empleador esto sí es un violación al derecho de igualdad, como es posible que debe de cárgasela la prueba al empleador cuando la ley claramente indica que todo aquel que reclama un derecho debe de probarlo, por lo anterior debe ser el trabajador quien demuestre que efectivamente hubo una relación de trabajo.

Es obligación de los Inspectores de Trabajo en verificar que se haya realizado el contrato de trabajo escrito, debiendo el trabajador tener una copia, es lo mismo que si una persona compra un bien inmueble, va a exigir un título que lo acredite como propietario, lo mismo es con el trabajador que debe tener su contrato de trabajo debe pedirlo porque hay una institución que vela su cumplimiento, en ese caso al no extenderse si debe ser sancionado el patrono.

### **Tutelaridad procesal de los trabajadores y patronos**

No se respeta el derecho de igualdad para la parte patronal, toda vez que la tutelaridad sustantiva se aplica de la misma forma en derecho adjetivo, ya que no debe ser así; porque en materia procesal ha quedado plenamente establecido que los hechos de la demanda o su contestación deben de ser probarlos únicamente por quien la pretende, luego que la carga de la prueba le corresponde a quien reclama un derecho, debiéndose de tratar por igual a todos sin preferencia alguna, para no vulnerarle el derecho a nadie.

La tutelaridad en la legislación laboral debe de tener como objetivo primordial salvaguardar, los derechos del trabajador y del empleador por igual, cuidando celosamente que ambos tengan las mismas oportunidades al momento de enfrentar un juicio; no dejando a nadie en condiciones de desventaja, para que la otra se aproveche de tal

situación, por lo tanto el derecho de trabajo no debe permitir la desigualdad en el derecho sustantivo como en el adjetivo.

El Juez de Trabajo y Previsión Social debe de ser garantista de este principio dentro del proceso laboral, ya que el trabajador como patrono gozan de las mismas facultades para actuar en un juicio, si protege este derecho, se está garantizando los demás garantías constitucionales.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 103 “que las leyes que regulan la relaciones entre los empleadores y el trabajo. . . son tutelares para los trabajadores...” La literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo regula que “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Mediante las normas jurídicas indicadas el legislador tomó la pauta para cargarle la prueba al patrono y no al trabajador, indicando que el derecho de trabajo es el preferente y protector únicamente para los trabajadores, violando el derecho de igualdad en materia procesal, esto porque solo en materia sustantiva se debe proteger a quien se encuentra desigualdad entre el capital y el trabajo, razón por la cual el juzgador debe de interpretar que el principio de igualdad consiste en

tratar por igual a las partes procesales sin dar ventajas a una más que a la otra.

El artículo 30 del Código de Trabajo establece: la prueba plena del contrato de escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no los exhibe deben presumirse, salvo prueba en contrario ciertas las estipulaciones del trabajo afirmadas por el trabajador.

En lo procesal se le ha dado una interpretación incorrecta al artículo 30 del Código de Trabajo tanto en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y por los litigantes, en el sentido de que se le debe de cargar toda la prueba al patrono quien debe probar todo lo que le es pretendido y no quien lo demanda, sin darse cuenta que este artículo es únicamente para el contrato de trabajo para que se formalice y llene las garantías mínimas.

El artículo citado, dice que la prueba plena de contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, entonces si hay documento está probado que hay o hubo una relación de trabajo, pero no dice que en un *litigio* debe de cargársele la prueba al patrono, no es posible que se quiera aplicar en este artículo la tutelaridad sustantiva del trabajador que es totalmente diferente, en que las partes procesales en un juicio son iguales ante la ley, por lo tanto todo trabajador que reclama un derecho ante el patrono debe probarlo que le corresponde.

No debe darse una interpretación para que favorezca en todo lo procesal al trabajador para que este no pruebe lo que le corresponde, por lo tanto al aplicarse de esta manera el artículo 30 del Código de Trabajo trunca la ley porque se le da un sentido diferente para el que fue creado, basando en que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, pero no plasma que la prueba del actor debe de cárgasela al demandado.

Los jueces de trabajo no deben de omitir los verdaderos pasajes de este artículo, y darle una interpretación diferente para proteger a uno y desproteger a otro.

El artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial indica: interpretación de la ley. Las normas se interpretan conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu...

En base a este artículo se debe interpretar el artículo 30 del Código de Trabajo porque es claro su contenido y es únicamente para el contrato de trabajo no es para lo procesal por lo que no se debe dar una interpretación diferente para violarle el derecho de igualdad procesal al patrono. Con el propósito de enriquecer la presente investigación se procedió a entrevistar a dos personalidades las cuales se detallan a continuación.

El licenciado Gustavo Adolfo Jorge Hernández, Juez del Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del departamento de San Marcos, es del criterio que en la prueba la regla general, es que la carga le corresponde a quien tenga la pretensión de demostrar sus aseveraciones o negaciones, que la excepción a esta regla es para el caso de los despidos injustificados, ya que en tal caso la carga de la prueba le corresponde al patrono, quien tiene igualdad procesal porque está en mejores condiciones que el trabajador.

Indica que el trabajador no tiene más facultades que el patrono para actuar en juicio porque durante el juicio oral las partes procesales tienen las mismas facultades, entendiendo estas como que pueden vertir sus argumentos por si o a través de sus abogados, pueden rendir la prueba, utilizar las protestas que consideren e interponer los recursos que la ley establece, sin discriminación entre unos u otros.

Que de ninguna manera se le viola el derecho de igualdad procesal al patrono, cuando se le carga la prueba porque es cuestión únicamente de lógica, si el trabajador argumenta que no le ha pagado el bono anual, él no está obligado a presentar prueba al respecto, sino es el patrono, ya que a él le corresponde contar con la constancia del pago.

Así mismo indica que el derecho procesal del trabajo no es tutelar para el patrono lo es únicamente para el trabajador, por su misma circunstancia y posición económico social ante el patrono, pero

que el patrono no se queda indefenso al momento de cargarle la prueba porque, tiene el derecho de que lo asista un profesional auxiliante y el juez es garantista de los derechos de las partes no solo de uno u otro.

Manifiesta que el Código de Trabajo de Guatemala tiene la cualidad que en un mismo cuerpo normativo contiene las normas sustantivas y también las procesales, por lo cual no puede decirse que el artículo 30 está dedicado únicamente para el contrato mas no para lo procesal, corresponde a ambas.

El criterio licenciado Jorge Hernández se respeta pero no se comparte, porque indica que el derecho procesal es únicamente tutelar para el trabajador, y que el patrono tenga derecho de ser asistido por un abogado auxiliante no le compensa la violación al derecho de igualdad, por demostrar hechos que le pretenden de los cuales no le corresponde probar, en cuanto a la interpretación del artículo 30 del Código de Trabajo, dice que le corresponde para demostrar el contrato y ser utilizado de la misma manera en materia procesal, lo que no es así porque en materia procesal al interpretarlo de esta manera se le viola el derecho de igualdad al patrono.

El Bachiller Lionel Eduardo Zamora Rivera, Asistente de Audiencias del juzgado antes referido en la entrevista realizada indica que la carga de la prueba en derecho laboral le corresponde al patrono, así mismo que al darse la inversión de la carga de la prueba hay igualdad procesal para el patrono, porque tanto el trabajador como el patrono tienen la facultad de demostrar los argumentos por los cuales plantea o contesta la demanda.

Que no se puede decir que el trabajador tiene más facultades para actuar en juico, toda vez que el patrono al contestar la demanda instaurada en su contra, tiene todo el derecho de controvertir los argumentos de dicha demanda, interponiendo las excepciones que considere pertinentes, presentando los medios de prueba en dichas excepciones, que al darse la inversión de la carga no se le viola el derecho de igualdad al patrono porque tiene todo el derecho de contestar la demanda instaurada en su contra o reconvenir.

En cuanto a la tutelaridad procesal indica que únicamente es para el trabajador, ya que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, como se indica en las características ideológicas del derecho de trabajo, por esto no se puede decir que el patrono se quede desprotegido en la inversión de la carga de la prueba. Que a su criterio el artículo 30 del Código de Trabajo, se toma únicamente para producir plena prueba del contrato de trabajo, pero que efectivamente no dice

que debe ser utilizado en materia procesal para cargarle la prueba al demandado.

El criterio del Bachiller Zamora Rivera se respeta pero no se comparte, porque del igual manera como el licenciado Jorge Hernández, interpreta que la tutelaridad sustantiva del trabajador debe de aplicarse también en lo procesal, este es el criterio que se maneja en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, si bien es cierto debe de protegerse al trabajador en derecho sustantivo para que se le garanticen sus garantías mínimas también lo es que en materia procesal se debe de aplicar la igualdad, para patronos y trabajadores siendo tutelar para ambos.

## **Conclusiones**

Para alcanzar la igualdad procesal en materia laboral, se ha de tener claro que la tutelaridad sustantiva privilegia al trabajador, y la tutelaridad adjetiva debe privilegiar tanto al trabajador como al patrono

La tutelaridad del trabajador debe darse únicamente en derecho sustantivo, porque es aquí donde preceptúa la legislación guatemalteca que el Estado está obligado a velar que se le paguen, todas las garantías mínimas por encontrarse en desigualdad económica ante el capital.

Con la inversión de la carga de la prueba se le viola el derecho procesal de igualdad del patrono, porque es la parte vulnerada ante el trabajador a quien se le da una protección especial y se aprovecha para reprimir al empleador.

No se debe de aplicar la tutelaridad sustantiva al derecho procesal, esto con la finalidad de cumplir con el precepto constitucional que en Guatemala todos son iguales ante la ley, de esta manera se debe de impedir que haya prerrogativas para una de las partes procesales y entonces se impartirá una justicia justa y equitativa.

Para que la parte patronal pueda hacer valer sus defensas en juicio es necesario que se cumpla con el principio procesal de la carga de la prueba, a efecto que al momento de ser emplazado en el juicio pueda defenderse con protección de la ley.

## Referencias

### Libros

Álvarez, E. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Centro Editorial Vile.

Álvarez, E. (2006). *Introducción al Estudio de la Teoría General del Proceso*. Guatemala: Talleres de Centro Editorial Vile.

Franco, C. (2007). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

Franco, C. (2009). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix.

López, M. (2004). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*. Guatemala: Estudiantil Fénix.

Mendoza G, Mendoza, R. (2008). *Constitución Explicada*. San Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.

Cabanellas, G. (2001). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

## **Leyes**

Código Civil Decreto ley 106 Código Procesal Civil y Mercantil, decreto ley 107

Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Constitución Política de la República de Guatemala. Convención. Americana Sobre Derechos Humanos.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

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