

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Programa de Actualización de Competencias y  
Cierre Académico



**La congruencia entre el auto para mejor proveer en materia  
laboral y el principio de *in dubio pro operario***

-Tesis de Licenciatura-

José Gabriel Debroy García

Cobán, Alta Verapaz, abril 2018

**La congruencia entre el auto para mejor proveer en materia  
laboral y el principio de *in dubio pro operario***

-Tesis de Licenciatura-

José Gabriel Debroy García

Cobán, Alta Verapaz, abril 2018

## **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	Mgtr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Vice Decano	LL. M. Mynor Augusto Herrera Quiroz
Director de Carrera	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados	M.A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Asesor de Tesis	Licda. Magda Ester Vásquez Morales
Revisor de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

Lic. Mario Jo Chang

Lic. Arnoldo Pinto Morales

Lic. José Luis Samayoa Palacios

Lic. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

## **Segunda Fase**

Lic. Mario Jo Chang

Lic. Arnoldo Pinto Morales

Lic. Arturo Recinos Sosa

Lic. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

## **Tercera Fase**

Lic. Eddy Giovanni Miranda Medina

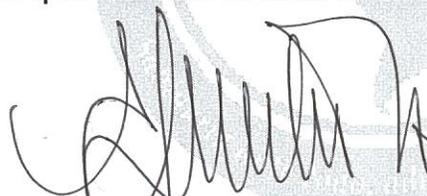
Lic. Frisly Molina

Lic. José María Godoy Palacios

Lic. Julio Cesar Diaz Camey

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, treinta de enero de dos mil diecisiete. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA CONGRUENCIA ENTRE EL AUTO PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO**, presentado por **JOSÉ GABRIEL DEBROY 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 **LICDA. MAGDA ESTHER VASQUEZ MORALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **JOSÉ GABRIEL DEBROY GARCÍA**

*Título de la tesis:* **LA CONGRUENCIA ENTRE EL AUTO PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO**

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 24 de julio de 2017

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

X  
**LICDA. MAGDA ESTHER VASQUEZ MORALES**  
Asesor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dos de agosto de dos mil diecisiete. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA CONGRUENCIA ENTRE EL AUTO PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO**, presentado por **JOSÉ GABRIEL DEBROY 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 **DR. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **JOSÉ GABRIEL DEBROY GARCÍA**  
*Título de la tesis:* **LA CONGRUENCIA ENTRE EL AUTO PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO**

**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, 10 de octubre de 2017

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



**DR. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA**  
Revisor Metodológico de Tesis



c.c. Archivo

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

**Nombre del Estudiante:** JOSÉ GABRIEL DEBROY GARCÍA

**Título de la tesis:** LA CONGRUENCIA ENTRE EL AUTO PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO

**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 (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

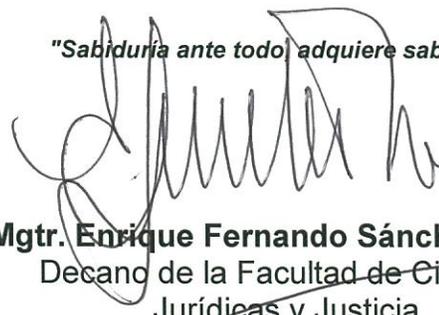
**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

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

Guatemala, 09 de marzo del 2018

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



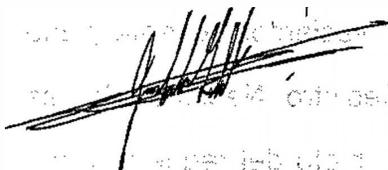
**Mgtr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

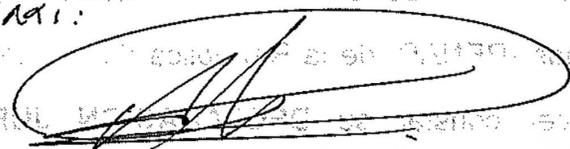
En la ciudad de Cobán, departamento de Alta Verapaz el día doce de Marzo de dos mil dieciocho, siendo las trece horas con treinta minutos, yo **HECTOR ARTURO PONCE NAJARRO**, Notario, me encuentro constituido en la sede de mi oficina notarial, ubicada en la quinta avenida, dos guión treinta zona uno, de este municipio, en donde soy requerido por **JOSÉ GABRIEL DEBROY GARCÍA**, de treinta y ocho años de edad, casado, guatemalteco, bachiller industrial, con domicilio en el departamento de Alta Verapaz, quien se identifica con el Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) número dos mil quinientos espacio cero tres mil novecientos sesenta y uno espacio un mil seiscientos uno, extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACION JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **JOSÉ GABRIEL DEBROY GARCÍA**, bajo juramento solemne de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) Ser autor del trabajo de tesis titulado: **“LA CONGRUENCIA ENTRE EL AUTO PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IN DUBIO PRO OPERARIO”**. ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconociendo los créditos correspondientes: iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo la presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio quince minutos después de su inicio, la cual consta de una hoja de papel bond impresa en ambos lados, que numero, sello y



firme, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número F guión cero seiscientos ochenta y ocho mil cuatrocientos ochenta y cinco, y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número dos millones trescientos cuarenta y seis mil novecientos ochenta y uno. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido; objeto, validez y demás efectos legales la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**



ANRE NA I:



Lic. Héctor Arturo Ponce Najara  
ABOGADO Y NOTARIO

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

## **DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS:**

Por su inmenso amor demostrado a lo largo de mi vida, por guiarme siempre y protegerme de todo mal y por permitirme cumplir mis metas.

### **A MIS ABUELOS:**

“Betito” y “Lelita”, por haberme enseñado el significado de la palabra “amor”, por haber cuidado de mí y por haberme inculcado el deseo de superación. Lo que soy es por ustedes y a ustedes va dedicado todo mi esfuerzo.

### **A MIS PADRES:**

Por ser ese motor que siempre va motivándome para salir adelante, para alcanzar el éxito, por ser esa voz que siempre me aconseja y me apoya, me alienta y me instruye siempre a ser una persona de bien. Muchas gracias.

### **A MI ESPOSA:**

“Cielito” porque siempre me apoyas, me alientas, me das esas palabras que me sirven para levantarme cuando he tropezado, porque crees en mí. Te adoro mi amor.

### **A MIS HIJOS:**

Porque son mi razón de ser, la razón por la cual he salido adelante, para poder ser un digno ejemplo de ustedes y motivarlos a seguir estudiando y demostrarles que cuando se quiere, no hay limitaciones para salir adelante.

### **A MI FAMILIA:**

Porque siempre han creído en mí, porque siempre me apoyan y me motivan, porque nunca me abandonan en los momentos difíciles.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	i
Introducción	ii
El proceso laboral	1
El auto para mejor proveer	24
El principio de <i>In dubio pro operario</i>	31
Relación entre el auto para mejor proveer y el principio <i>In dubio pro operario</i>	37
Conclusiones	44
Referencias	45

## **Resumen**

De conformidad con el principio *in dubio pro operario*, ante la duda por parte del juzgador, se debe favorecer al trabajador; mientras que el auto para mejor proveer indica que si antes de dictar sentencia el juzgador tiene duda sobre cómo resolver el caso concreto, debe auxiliarse de ésta figura jurídica para emitir su decisión final. Ahora bien, si como resultado de la aplicación del auto para mejor proveer el resultado de la sentencia emitida por el juzgador, es desfavorable al trabajador, se cae en una contradicción con el principio *in dubio pro operario*, pues éste es claro al indicar que la duda favorece al trabajador mientras que la aplicación del auto para mejor proveer, generado por la duda del juez, en éstos casos favorece al patrono.

## **Palabras clave**

*In dubio pro operario*. Auto para mejor proveer. Congruencia.

## **Introducción**

El Derecho laboral desde sus propios considerandos, ha manifestado su tutelaridad hacia el trabajador declarándose garante de los derechos que a éste le asisten, por lo que se deben analizar las figuras jurídicas del principio *in dubio pro operario* y del auto para mejor proveer, para determinar si existe o no congruencia, derivado del resultado de la aplicación de ésta última figura, ya que en caso de no existir tal congruencia, puede venir a afectar los derechos que por ley le corresponden al trabajador.

Lo que se pretende es el análisis de ambas figuras jurídicas, con el único fin de determinar si entre ambas existe congruencia, o en su defecto, una incongruencia que pudiera venir a contradecir los principios fundamentales del Derecho laboral guatemalteco, perjudicando de esta manera a alguna de las partes involucradas dentro de esta rama del Derecho.

Para poder aseverar tales extremos se deben de analizar, primeramente, cada una de estas figuras jurídicas de manera separada, mediante su estudio doctrinario y su aplicación a casos reales, para luego venir a reunir las y analizarlas como un todo y determinar si existe o no una

congruencia entre dichas figuras, o si en caso contrario, ellas se contradicen entre sí.

Los temas principales a discutir son el auto para mejor proveer y el principio *in dubio pro operario* como pieza principal del presente trabajo, no dejando de analizar previamente temas indudablemente importantes como lo es el Derecho procesal laboral y el proceso laboral en el cual intervienen los dos temas principales objeto de la presente investigación.

## **El proceso laboral**

En el desarrollo de una relación de trabajo, pueden surgir controversias entre trabajadores y patronos; dichas controversias se deben resolver a través de un proceso laboral.

En Guatemala, en el año de 1947 surge el Código de Trabajo, el cual regula todo lo relativo en materia laboral y va encaminado a controlar las relaciones obrero patronal con relación al trabajo y buscarle una solución a estas.

El proceso laboral, en nuestro país, está estructurado de tal manera que los trabajadores puedan acudir a procesos sencillos, ágiles y ante jueces tutelares de los trabajadores.

### **El Derecho procesal laboral**

Para poder definir de una mejor manera al Derecho procesal de trabajo, se observa la definición que proporciona Mario López Larrave:

El Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos –de toda clase- surgidos con ocasión del trabajo, organizando para el efecto a la Jurisdicción Privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando sus diversos tipos de procesos. (1997 pág.97)

## Características del Derecho procesal laboral y del proceso laboral

Entre las más importantes características, se pueden mencionar las siguientes:

Es autónomo, ya que cuenta con su propia codificación.

Es protector de la parte trabajadora, ya que ésta se encuentra en un nivel de desventaja frente a la parte patronal.

Es un proceso sencillo con formalidades mínimas, para facilitar el acceso de las partes.

Lucha por corregir las injusticias sociales derivadas de una relación de trabajo.

Su impulso es de oficio.

## Naturaleza jurídica del Derecho procesal laboral

Doctrinariamente, existen diversas corrientes que sitúan al Derecho laboral dentro de distintas ramas del derecho; por un lado están quienes lo sitúan dentro del Derecho público y por el otro lado quienes lo sitúan como parte del Derecho privado; sin embargo, ha surgido una tercera corriente, que sitúa al Derecho laboral como una rama del “Derecho Social” pues se inspira en principios tutelares de la clase social (trabajadores).

Sin embargo, dejando a un lado lo descrito anteriormente, la legislación, a través del Código de Trabajo, sitúa al derecho laboral dentro del “Derecho Público”; así lo establece dicho cuerpo legal, en su cuarto considerando inciso e), el cual indica: “El Derecho de trabajo es una rama del Derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”

#### Relación del Derecho procesal laboral con otras ramas del derecho

Con el Derecho Constitucional: La Constitución Política de la República de Guatemala, como ley suprema del país, es de donde emanan todas las garantías constitucionales que protegen a los habitantes de Guatemala, y las garantías y principios laborales que protegen a los guatemaltecos no son la excepción a la regla.

Con el Derecho Procesal Civil: Ya que el mismo código de trabajo es claro al indicar en su artículo 326 la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil, siempre y cuando no contrarié el texto y los principios procesales propios y exclusivos del Derecho Procesal de Trabajo.

Con el Derecho Mercantil: Ya que en ambas disciplinas interviene la empresa mercantil como un elemento fundamental de las relaciones jurídicas, así como el Derecho mercantil regula algunas relaciones entre trabajadores y empresas.

Con el Derecho Administrativo: En virtud que dentro de las funciones de las autoridades administrativas, están las facultades para ejecutar atribuciones de patrono en relaciones de trabajo con sus subalternos.

Con el Derecho Internacional: El Derecho laboral tiene una fuerte relación con esta disciplina, en base a los tratados y convenios internacionales que Guatemala ha ratificado con el paso del tiempo en materia laboral, así como la estrecha relación que existe con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El proceso ordinario laboral

Como lo indica César Landelino Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo.”  
(2011Pag.58)

Es un típico juicio de conocimiento por medio del cual se pretende la declaración de un derecho, en este caso ya sea un derecho adquirido de los trabajadores o un derecho a favor del patrono, dependiendo la situación que se ésta ventilando en esta vía.

Los conflictos que se pueden resolver a través de la vía ordinaria laboral son los siguientes: la declaración de un despido injustificado, la declaración de un derecho a reclamar prestaciones laborales no pagadas en virtud de un despido, el reclamo de pagos de salarios y prestaciones no pagadas en tiempo o retenidas, la declaración de la nulidad en un contrato de trabajo, la declaración de la existencia de una relación laboral, la reinstalación de la mujer en estado de gravidez o en período de lactancia, así como la reinstalación de los miembros de la junta directiva de un sindicato o los que pertenecieron a dicha junta hasta por un período de dos años retroactivos.

Es un proceso poco formalista e impulsado de oficio que no requiere mayores formalidades, aunque si tiene requisitos esenciales para su tramitación y no requiere petición de las partes para continuar con el mismo como ocurre con otras disciplinas del derecho.

## Etapas del proceso ordinario laboral

La demanda: Es el acto introductorio procesal laboral, por medio del cual el actor o demandante solicitan que se les declare un derecho que consideran se les ha vulnerado en relación a un vínculo de tipo laboral.

César Landelino Franco López, manifiesta lo siguiente en relación a la demanda:

Acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el Juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas. (2001 Pág.70)

El Código de Trabajo, en sus artículos 321 y 322 establece las dos modalidades por medio de las cuales se puede presentar la demanda ante el órgano jurisdiccional correspondiente, las cuales son: en forma escrita por medio de memorial y en forma oral de lo cual el secretario del juzgado de trabajo y previsión social levanta el acta correspondiente haciendo constar los aspectos que indica el actor.

Los requisitos que toda demanda laboral debe cumplir están estipulados en los artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y 63 Código Procesal Civil y Mercantil. También se pueden realizar modificaciones y ampliaciones de la demanda: Puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la

primera comparecencia, esto está regulado en el artículo 338 del Código de Trabajo.

La rebeldía: Es una de las actitudes que puede asumir el demandado en un juicio de índole laboral, la cual consiste en no presentarse a la citación que le haga el juzgado de trabajo y previsión social para dilucidar la demanda en su contra, si bien es cierto, el demandado se puede apersonar al proceso en cualquier etapa de éste, la declaración de rebeldía no le permite presentar sus pruebas de descargo en un futuro; en otras palabras, al ser declarado rebelde se sitúa en desventaja frente al actor, de ahí la importancia de presentarse a la audiencia que el juez le señale.

En el artículo 358 del Código de Trabajo, se encuentra regulado el efecto de la rebeldía, al indicar que cuando ésta ha sido declarada y no se ha presentado la excusa correspondiente que pudiera invalidar dicha rebeldía, el juez debe de dictar la sentencia correspondiente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la declaratoria de rebeldía.

La contestación de la demanda: Es el acto jurídico por medio del cual, quien ha sido demandado en un proceso laboral, responde a la acción iniciada por la parte actora, presentando junto con esta todos sus medios de prueba para contradecir las aseveraciones del actor.

Al igual que en la demanda, la contestación de demanda puede presentarse de dos maneras: en forma escrita o en forma oral; pero en cualquiera de las dos modalidades, la parte demandada debe de incorporar todos los medios de defensa que considere necesario para convencer al juez de sus aseveraciones y así poder lograr una sentencia favorable para él.

La contestación de la demanda es un acto a través del cual el demandado va a ejercer el derecho a la defensa, oponiendo cualquier tipo de excepciones, cuando nos referimos a excepciones, las usamos como sinónimo de defensa, tendientes a destruir las pretensiones de fondo contenidas en el libelo de la demanda; la contestación de la demanda busca trabar la discusión sobre el fondo del asunto, sobre lo que se está debatiendo. No se fundamenta en aspectos formales como eran las cuestiones previas. No se están discutiendo aspectos formales pero necesarios para la constitución de la relación procesal, como lo que ocurría en las cuestiones previas. En la contestación de la demanda lo que se va a ejercer son todas las defensas, todas las excepciones que brinda la ley o que se consideran convenientes en su descargo para tratar de enervar, anular, dejar sin efecto las pretensiones que están contenidas en el libelo de la demanda. Para eso entonces se va a plantear un auténtico litigio, una auténtica controversia sobre el fondo del asunto.

La reconvencción: Es otra de las actitudes que puede asumir el demandado en un proceso laboral, no es sólo contestar la demanda en sentido negativo, sino que implica también el contrademandar al actor, manifestándole al juez una serie de pretensiones a favor del demandado y que se le reclaman al actor, haciendo de ésta manera que el juez, en sentencia, deba de resolver las dos pretensiones, tanto la del actor como la del demandado.

César Landelino Franco López, da una definición más amplia de dicho concepto, al indicar:

La reconvencción es la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica con el objeto de contrademandar las pretensiones expuestas por el actor, buscando no solo desvirtuar el derecho expuesto por éste último sino hacer valer el propio. (2011 Pág.123)

Al igual que en la demanda y en la contestación de demanda, para la reconvencción existen dos modalidades, las cuales son la reconvencción en forma escrita y la reconvencción en forma oral.

Las excepciones: Constituyen un medio de defensa que tiene el demandado en un juicio laboral, para atacar las manifestaciones aducidas por el actor, buscando así, su depuración mediante la dilación del proceso.

Las excepciones buscan también desvirtuar el fondo de las pretensiones del actor para extinguir el derecho alegado por éste dentro del juicio laboral.

Algunas de las excepciones, buscan atacar la forma de la demanda, haciendo ver los errores de forma contenidos en la misma, con el fin de depurarla; mientras que existen otras excepciones que atacan el fondo del asunto con el propósito de desmentir los hechos expuestos por el actor y lograr así una sentencia favorable para el demandado.

Existen dos tipos de excepciones que se pueden plantear dentro de un proceso laboral, estas son las excepciones dilatorias y las excepciones perentorias; haciendo notar que ambas se presentan dentro de la audiencia de juicio oral respectivo, pero en distintos momentos procesales de la misma.

Las excepciones dilatorias, se presentan dentro de la audiencia de juicio oral, previamente a contestar la demanda y atacan el proceso en sí, o sea la forma y no el derecho material alegado, es decir el fondo del asunto; su fin es corregir los errores para que el juez pueda tomar una mejor decisión y evitar un proceso inútil o inclusive nulo, constituyendo así una eliminación previa de ciertas cuestiones que harían embarazoso el desarrollo del proceso.

Entre las excepciones dilatorias se pueden mencionar: falta de capacidad, falta de personería, litispendencia, demanda defectuosa, falta de personalidad, entre otras.

Una de sus características principales es de que suspenden la tramitación del proceso en cuanto no se resuelvan las mismas, dándole audiencia a las demás partes para que se pronuncien al respecto, ya sea dentro de la misma audiencia o acogiéndose al plazo que la ley estipula que es de veinticuatro horas.

Por otro lado, existen las excepciones perentorias, que, a diferencia de las excepciones dilatorias, si bien es cierto se plantean dentro de la audiencia de juicio oral, pero éstas se presentan juntamente con la contestación de la demanda.

Su fin principal no es atacar los asuntos de forma, sino ver el propio fondo de la demanda presentada por el actor, atacar el derecho que el actor manifiesta que se le ha violado y que requiere se le restituya mediante sentencia; el fin de estas excepciones es que la sentencia sea favorable para el demandado.

Estas excepciones no se encuentran nominadas en la ley, por lo que la parte que las presenta les puede otorgar el nombre que mejor les parezca, atendiendo al sentido que se le quiere dar a dicha excepción.

Otra de las características particulares de las excepciones perentorias es que no suspenden la tramitación del proceso y son resueltas por el juez dentro de la sentencia del juicio.

En resumen, se puede indicar lo siguiente: las excepciones perentorias son aquellas que persiguen desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda para que se declare la inexistencia del derecho que se invoca o bien, para obtener su extinción.

La conciliación: En esta etapa procesal, el juez aviene a las partes a fin de buscarle una solución al conflicto, proponiéndoles formas equánimes de conciliación.

La conciliación no busca únicamente un acuerdo entre las partes para ponerle fin al problema o conflicto entre las partes, sino que busca la garantía mínima de derechos laborales de carácter irrenunciables llegando a un acuerdo para ello entre las partes.

César Landelino Franco, lo define como:

La etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el avenimiento de las mismas proponiendo formulas ecuanimes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo. (2011 Pág.133)

Cabe mencionar que es una etapa procesal obligatoria dentro del juicio laboral que puede traer como consecuencia la culminación del mismo; si bien es cierto el momento procesal obligatorio de la conciliación es dentro de la audiencia de juicio oral, también lo es, que la conciliación ente las partes se puede dar en cualquier etapa del proceso, por el simple consentimiento de las partes.

Entre las clases de conciliación que existen dentro del proceso laboral, están: la conciliación total, que el acuerdo de las partes sobre la totalidad de las pretensiones de la demanda, que lleva como consecuencia la finalización del proceso laboral; se encuentra también la conciliación parcial, en la cual las partes se ponen de acuerdo sobre algunos de los puntos objeto del litigio, mismo que debe de continuar pero únicamente sobre los puntos que no pudieron acordarse en la conciliación; la conciliación extrajudicial, la cual a su vez también puede ser total o parcial, con la única diferencia que este tipo de conciliación no se lleva a cabo con la presencia del juez, sino únicamente se hace del conocimiento de éste las situaciones que fueron objeto de la conciliación extrajudicial, para ser anotadas dentro del proceso y continuar de acuerdo a lo acordado.

La prueba: En un juicio laboral, como en cualquier juicio de cualquier otra materia, las partes deben de convencer al juez de cada una de sus aseveraciones, y el conducto indicado para tal realización, son los medios de prueba que cada uno proponga y ofrezca dentro del juicio.

Se puede indicar entonces, que lo que se va a probar dentro del juicio ordinario laboral, son los hechos en los cuales existe controversia entre partes, que han generado el conflicto entre las partes, ya que los hechos en los cuales no ha existido problema alguno, no pueden ser objeto de discusión.

Con relación a la carga de la prueba, dentro del juicio laboral, sucede un fenómeno contrario a las demás materias del derecho, toda vez que la carga de la prueba se encuentra invertida, quiere decir, que la carga de la prueba recae sobre el demandado, esto está regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 78, establece que:

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que 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 pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador...

Dentro de un juicio laboral, las partes deben de acudir a la primera audiencia con todos sus medios de prueba debidamente ofrecidos, y los medios de prueba que no hubieren sido ofrecidos correctamente, el juez los puede rechazar si más tramite.

Si en esa primera audiencia, por cuestiones de tiempo no fuere posible recibir todos los medios de prueba, el juez señalará una segunda audiencia para recibir dichos medios de prueba y pudiera existir hasta una tercera audiencia si fuere necesario.

Entre los medios de prueba comunes dentro del juicio laboral, mencionaremos: la confesión judicial, los documentos, la exhibición de documentos, la declaración testimonial, solicitud de informes y las presunciones legales y humanas.

El Auto para mejor proveer: Si el juez lo considera necesario, previo a dictar sentencia, puede solicitar un auto para mejor proveer, pero éste tema será analizado a profundidad en el capítulo dos del presente trabajo.

La sentencia: Es la decisión que toma el juez, o el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión y que resuelven el conflicto suscitado entre las partes. Pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que

vincula y obliga. Es, por lo tanto, el instrumento para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado.

Es el acto procesal por medio del cual, el juez hace un análisis profundo de los alegatos, pretensiones y pruebas de cada una de las partes, para poder determinar así, quien de las partes tiene la razón y a quien le asiste el derecho reclamado.

Otra definición de Landelino Franco de sentencia, es la siguiente: “La sentencia se constituye en el acto procesal que le pone fin al trámite del proceso y por medio del cual el juez externa su decisión en relación a los asuntos que fueron sujetos a su conocimiento dentro del juicio.” (2011 Pág189)

Entre las posibilidades en que se pueden dar las sentencias, están:

**Declarativas:** Son las sentencias que tienen como único fin, declara la existencia o inexistencia de un derecho.

**De condena:** Son las sentencias que conllevan una obligación, por ejemplo, cuando se condena al demandado al pago de las prestaciones laborales reclamadas.

**Desestimatorias:** Es la sentencia que exime de responsabilidad alguna a la parte demandada.

**En rebeldía:** Cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

## Los principios relativos al derecho laboral

Dentro de cualquier rama del derecho, hay principios que son rectores de dicha rama del derecho, también cabe mencionar que cada rama, contiene una variedad de principios, los cuales son exclusivos del proceso judicial de que se trate, y el proceso laboral no es la excepción a la regla, lo cual se comprueba con los principios rectores del Derecho laboral, entre los cuales podemos mencionar:

**Principio de tutelaridad:** El principio de tutelaridad, según el Código de Trabajo protege a la parte más débil, económicamente hablando, dentro del juicio ordinario laboral, entendiéndose que al hablar de la parte económicamente débil, se refiere al trabajador, de ahí que se dice que el derecho laboral protege al trabajador ya que éste se encuentra desprotegido frente al patrono, en el sentido económico, pues obviamente éste último posee una capacidad económica que pone en desventaja al trabajador.

Ésta tutelaridad, se aplica tanto al derecho sustantivo del trabajo como al Derecho procesal del trabajo, ya que la desigualdad económica existente en el desarrollo de una relación de trabajo ya que el trabajador de manera evidente no cuenta con iguales facilidades de orden económico como las

que tiene el empleador de poder enfrentar un proceso que sea largo y oneroso, y desgastante a la vez.

Aun cuando, en aquellos casos en los cuales el objeto de estudio no sea el de la reclamación mediante despido no justificado o del pago de prestaciones, en cualquier relación procesal que exista, dentro de un ámbito y como fondo tenga un juicio oneroso y largo, el principio tutelar juega un papel bastante significativo debido a que busca un equilibrio entre la desigualdad que existe entre el empleador y trabajador en Guatemala. Por ende, el principio tutelar tiene como objetivo equilibrar el principio de igualdad, el cual se encuentra bastante debilitado dentro de la relación procesal de trabajo en nuestra sociedad guatemalteca; debido a la desigualdad originaria y natural existente entre los sujetos procesales en nuestro país.

Como lo indica Raúl Antonio Chicas Hernández:

El principio tutelar de los trabajadores, implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidos por las partes. (2007 Pág.200)

**Principio de impulso procesal de oficio:** Es el principio mediante el cual una vez iniciada la acción, mediante la presentación de la demanda, todos y cada uno de los actos procesales restantes que conforman el

trámite relativo al proceso tienen que ser impulsados de oficio mediante el juez de trabajo y previsión social con conocimiento del trámite, hasta llegar a una sentencia firme.

O sea que una vez se instaure la demanda, el juez de trabajo debe continuar con las consiguientes fases relativas al proceso, la cual no finaliza únicamente con la sentencia, puesto que en el proceso laboral, una vez firme la sentencia y que esta condene al patrono al pago de prestaciones laborales a favor del actor, se debe continuar de oficio con el proceso de ejecución hasta conseguir el pago de prestaciones laborales a favor del trabajador, y es en ese momento donde finaliza el juicio laboral y todas estas fases son impulsadas de oficio por el juez sin necesidad de requerimiento de parte.

En síntesis, se concluye que el principio de impulso de oficio, implica la inexistencia de la caducidad de la instancia.

Principio de concentración: Éste principio busca diligenciar la totalidad o bien la mayoría de los actos procesales del juicio ordinario laboral, en una sola audiencia, o bien el menor número de las mismas.

El principio en mención indica que el juicio ordinario laboral se debe de diligenciar en audiencias sucesivas, con el único objetivo de que el juicio termine lo antes posible. Debido a este principio, el juicio puede comenzar y finalizar en la misma audiencia, quedando solamente pendiente de que se dicte la sentencia.

Al respecto el Código de Trabajo, en su artículo 335 indica que:

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

El anterior artículo, apercibe a las partes para que se presenten el día y hora señalados para la primera audiencia, con todos sus medios de prueba, pues tiene como fin recibir en dicha audiencia todas las pruebas sin necesidad de señalar una segunda o bien señalarla solo en casos de extrema necesidad de conocer algunos medios de pruebas que sean necesarias.

Principio de oralidad: El principio de oralidad determina que todas las actuaciones de las partes dentro del juicio ordinario de trabajo y previsión social, deben de llevarse a cabo de manera oral.

El acto introductorio dentro de juicio ordinario laboral, es la demanda y la cual se puede presentar de manera escrita o de manera oral, lo mismo sucede con la contestación de la demanda, el patrono la puede presentar por escrito el día de la audiencia o la puede contestar de manera oral dentro de la misma audiencia y de lo cual se levantará el acta correspondiente haciendo constar los hechos indicados por el demandado, así como sus medios de prueba.

Otro ejemplo de la oralidad dentro del juicio ordinario laboral está: el interrogatorio que se dirige a los testigos, la articulación de las posiciones e inclusive la sentencia, se pueden dictar oralmente; debido a que el principio de oralidad en mención norma la actuación de los sujetos procesales de dicha manera.

Principio de la inmediación procesal: El juez de trabajo y previsión social debe estar presente en las distintas diligencias que se llevan a cabo en las audiencias mientras dure la tramitación del juicio.

Éste principio no exige la presencia del juez de trabajo y previsión social únicamente en la etapa de presentación de los medios de pruebas, sino que dicha presencia debe darse en todos y cada uno de los actos procesales en el juicio en los cuales el juez debe de fiscalizar la

actuación y la intervención que realicen las partes en la tramitación del juicio.

La no presencia del juez de trabajo y previsión social haría imposible desarrollar debidamente el proceso, ya que este último no podría resolver correctamente actos procesales que no le constan, si no ha permanecido en la audiencia; así como también los auxiliares del mismo no pueden resolver, debido al impedimento legal con el cual cuentan para poder resolver cualquier solicitud al no contar con la jurisdicción correspondiente y necesaria.

Principio de poco formalismo: Éste principio manifiesta que el proceso ordinario laboral carece de mayores formalismos para su tramitación en comparación con otras ramas del derecho en las cuales se requieren de formalismos para su tramitación.

No se debe de confundir este principio como si el Derecho laboral fuera antiformalismo, ya que son dos conceptos totalmente distintos, ya que el antiformalismo implica el ir en contra de las formalidades establecidas en ley, mientras que el poco formalismo establece que las formalidades que exige dicha rama del derecho son mínimas en comparación con otras.

Principio de sencillez: Éste es un principio que se encuentra íntimamente ligado con el principio de poco formalismo, ya que al existir formalidades mínimas para el proceso ordinario laboral, hace más sencilla su tramitación y comprensión para las partes. Por lo anteriormente anotado, se puede establecer que la sencillez, depende de los formalismos que el proceso disponga, ya que el poco formalismo conlleva a la sencillez del proceso.

Principio de economía procesal: Tiene como finalidad conseguir que el juicio ordinario laboral no sea tan oneroso para las partes, en especial para la parte trabajadora, quien es la que se encuentra en desventaja frente al patrono, por tal motivo, el Código de Trabajo estipula que los trabajadores no necesariamente deben de asesorarse por un profesional del derecho sino que les da la opción de ser asistidos por los dirigentes sindicales o por los estudiantes de las facultades de derecho que se encuentren con las aptitudes necesarias para procurar un proceso laboral.

Principio de igualdad: Si bien es cierto, el proceso ordinario laboral es tutelar de la parte económicamente desprotegida, esto no implica que se resolverá siempre a favor de ellos, ya que dentro del trámite del proceso, las partes deben de contar con igualdad de derechos y de oportunidades para que los puedan ejercitar, así hacer valer sus defensas y alcanzar en general un trato igual en el transcurso de todo el proceso. Lo cual

significa que las partes tengan igualdad de oportunidades dentro del proceso.

Principio de celeridad: Principio muy relacionado con el principio de impulso de oficio, ya que es el encargado de buscar que el trámite del proceso sea llevado a cabo en el menor tiempo posible.

### **El auto para mejor proveer**

Se puede explicar doctrinariamente al auto para mejor proveer como la facultad que tiene el juez de trabajo y previsión social, con el único fin de que pueda complementar su ilustración y conocimientos sobre los hechos expuestos por las partes dentro del juicio ordinario laboral, como antecedentes necesarios de su sentencia, permitiéndosele despejar cualquier duda o insuficiencia que le impida formarse una clara convicción de los hechos de la causa y poder así emitir la resolución que en derecho corresponda.

Es importante señalar, que tanto la doctrina como la jurisprudencia han establecido que el auto para mejor proveer es privativo y discrecional del Juez y no es un derecho de la parte.

Para una comprensión más amplia, se menciona a Guillermo Cabanellas quien en su “Diccionario de Derecho Usual” quien define al auto para mejor proveer así: “El dictado por los jueces, conclusos ya y terminados los autos, con objeto de practicar alguna diligencia que estimen necesaria para resolver la cuestión con mayor garantía de acierto.” (1968 Pág243)

El auto para mejor proveer es una tendencia jurídica del viejo continente, específicamente de España y en la actualidad, no todos los tratadistas están de acuerdo con su utilización, tal y como lo demuestra Mauro Chacón Corado: “en la actualidad un fuerte sector de la doctrina nos pronunciamos por suprimirla pues afecta la imparcialidad del juzgador.” (2010 Pág.198)

### Definición Legal

El artículo 357 del Código de Trabajo, proporciona una definición legal en relación al auto para mejor proveer, manifestando lo siguiente:

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen la 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 éstas 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.

Por la supletoriedad que impera en el derecho procesal de trabajo, es necesario también indicar lo que el Código Procesal Civil y Mercantil establece en cuanto al auto para mejor proveer:

Artículo 197. (Auto para mejor fallar). Los jueces y tribunales, antes de pronunciar su fallo, podrán acordar para mejor proveer:

- 1o. Que se traiga a la vista cualquier documento que crean conveniente para esclarecer el derecho de los litigantes;
- 2o. Que se practique cualquier reconocimiento o avalúo que consideren necesario o que se amplíen los que ya se hubiesen hecho; y
- 3o. Traer a la vista cualquier actuación que tenga relación con el proceso.

Estas diligencias se practicarán en un plazo no mayor de quince días. Contra esta clase de resoluciones no se admitirá recurso alguno, y las partes no tendrán en la ejecución de lo acordado más intervención que la que el tribunal les conceda.

## Definición propia

Después de analizar las definiciones, tanto doctrinarias como legales, del auto para mejor proveer, una definición propia sería:

El auto para mejor proveer, es la figura jurídica procesal, por medio de la cual, el juez de trabajo y previsión social, tiene la facultad de requerir actuaciones, que tengan relación con el proceso objeto de estudio, para aclarar cuestiones dudosas dentro del mismo, con el fin de emitir una sentencia apegada a derecho.

## Naturaleza jurídica

A criterio del autor, la naturaleza jurídica del auto para mejor proveer, es una actitud procesal facultativa del juzgador, con el único fin de desvanecer las dudas que se le presenten en el momento de dictar su fallo final, para que éste sea apegado a derecho.

Dichas dudas recaen sobre aspectos materiales o presuntivos del proceso objeto de estudio por el juzgador.

## Aplicación del auto para mejor proveer

Según Mauro Chacón Corado, el auto para mejor fallar tiene tres notas caracterizadoras:

- a) Facultad de dirección material del proceso, que se reconoce al juez.
- b) Actividad probatoria, a los cual expone que: Aunque el Artículo 197 del Código Procesal Civil y Mercantil elude hablar de actividad probatoria, en la doctrina se ha considerado que las diligencias que se realizan en auto para mejor fallar o proveer tienen esa naturaleza, aunque no puedan acordarse en todos los medios de prueba.
- c) Actividad facultativa, Aunque se ha repetido por la doctrina que el acordar o no la práctica de éstas diligencias, es una facultad discrecional del juez, conviene tener en cuenta que en este contexto, discrecional equivale a hacer lo que se tiene que hacer teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, no a facultad arbitraria, ni menos a sustituir la inactividad de las partes, principalmente la del actor. (2010 Pág199)

Para César Landelino Franco López, la aplicación del auto para mejor proveer, se puede dar en dos sentidos, siendo los siguientes:

- a) Puede decretarse un auto para mejor fallar con el objeto de recibir dentro de éste, aquellos medios de prueba que hubiesen sido ofrecidos oportunamente por las partes, pero que no se hubiesen podido recibir dentro del procedimiento ordinario de prueba del juicio.
- b) Puede decretarse un auto para mejor fallar para traer a instancias del juez, nueva prueba al juicio, distinta a la incorporada por las partes y que el juez estime indispensable para terminar de formar el marco referencial que servirá de base a la sentencia. (2011 Pág183)

## Otras Denominaciones

Este acto jurídico, como bien es sabido no es exclusivo del derecho de trabajo, por el contrario, esta instituido en diferentes ramas del derecho según las normas legales específicas para cada rama, y cada cuerpo legal lo denomina de algunas otras denominaciones como las que a continuación se explican:

- 1- Auto para mejor fallar, en materia contencioso administrativo, regulado en el artículo 44 de la Ley de lo Contencioso Administrativo; en materia civil, según el artículo 197 del Código Procesal Civil y Mercantil; y en materia de amparo, como lo regula el Artículo 40 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.
- 2- Diligencias para mejor proveer, también en materia civil, según los artículos 100 y 206 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- 3- Diligencias para mejor fallar, igualmente en materia de amparo, como lo indica el artículo 65 de la Ley Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.
- 4- Auto para mejor proveer, en materia laboral, regulado en el artículo 357 del Código de Trabajo.
- 5- Diligencias o medidas para mejor resolver, en materia tributaria, regulada en el artículo 144 y 148 del Código Tributario.

#### Momento procesal oportuno para dictarlo

Algunos autores manifiestan que el proceso procesal oportuno para solicitar el auto para mejor proveer, es después del período de vista y antes de dictar la sentencia, pero recordemos que existen procesos judiciales en los cuales la figura jurídica del período de vista no existe, tal es el caso del proceso ordinario de trabajo, en el cual posteriormente al período de prueba se dicta la sentencia correspondiente, omitiendo de esta manera el período de vista.

Por lo antes analizado, nos limitaremos a decir, que el momento procesal oportuno para solicitar el auto para mejor proveer, en cualquier rama del derecho que contemple dicha figura jurídica, es previamente a dictar la sentencia que en derecho corresponde.

## Importancia del auto para mejor proveer

Al analizar la figura jurídica del auto para mejor proveer, se puede determinar, que al incluir dicha figura jurídica dentro de los distintos cuerpos legales, los legisladores pretendían dar al juzgador un mundo de posibilidades, para que éste pudiera buscar la verdad dentro de un proceso, para poder así emitir una sentencia apegada a Derecho, para no perjudicar a ninguna de las partes en sus derechos.

Si bien es cierto, no es de carácter obligatorio para los jueces, si les da la posibilidad de utilizarlo, cuando aparezcan situaciones dudosas o las pruebas presentadas por las partes sean insuficientes para dictar la resolución más acorde y sobre todo más justa para las partes.

## Funcionabilidad del auto para mejor proveer

El fin supremo de la labor de un juez, es aplicar correctamente el Derecho, dar a cada quien lo que en derecho le corresponde o le pertenece, cuando una persona se siente afectada en sus derechos, acude a un órgano jurisdiccional, para que un juez le restituya dichos derechos, pero también, si tales derechos no le asisten, el juez debe de resolver así. Las partes dentro de un proceso judicial, no siempre le presentan un panorama amplio de la situación al juez, haciendo la labor de resolver difícil y riesgosa, pues se puede declarar un derecho que en realidad no

le pertenece a una persona y vulnerar así los verdaderos derechos de otra. Es por ello, que los jueces pueden hacerse valer de la figura jurídica del auto para mejor proveer. Para poder traer al proceso ciertos medios de pruebas que le pueden aclarar el panorama que él tiene del asunto o resolver las dudas que tenga del mismo y poder emitir una resolución justa para las partes.

### **El principio *indubio pro operario***

Se Inicia este capítulo citando lo que Guillermo Cabanellas manifiesta en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, en relación a *In Dubio*: aforismo jurídico latino que significa en la duda.

Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo. (1968 Pág362)

De igual manera, Guillermo Cabanellas da una definición del principio *in dubio pro operario*, e indica lo siguiente:

En la duda, a favor del trabajador. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal (puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador), por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses. En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la

*práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado. (1968 Pág363)*

Para Julio Armando Grisolia, el *In dubio pro operario*:

Tiene su antecedente en el aforismo del derecho romano según el cual en la duda había que estar a favor del acusado o reo (*in dubio pro reo*)... Esto significa que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador. (2005 Pág147)

Para Javier Neves Mujica, el *in dubio pro operario*

Consiste en la interpretación de la norma laboral de forma que resulte más conveniente para el trabajador, no sin respetar los principios y valores que rigen el sistema judicial y los elementos de interpretación que dicte la legislación del país en el que se apliquen. (2007 Pág118)

Miguel Canessa Montejo, indica lo siguiente:

*El principio in dubio pro operario, es sólo un criterio interpretativo, no una vía para introducir normas nuevas en el ordenamiento. El propio fundamento del principio excluye esta función. En efecto, para la norma estatal, puede sostenerse que si se ha dictado para proteger al trabajador, ha de ser interpretada conforme a esa finalidad que constituye su espíritu. Esto ya no sucede cuando no hay norma: en la laguna no puede manifestarse una voluntad de protección, porque en el vacío no hay voluntad. No se ha encargado al juez social la tarea de integrar el ordenamiento laboral dictando normas alternativas favorables al trabajador. (2008 Pág122)*

Después de analizar a los juristas antes mencionados, se puede determinar lo siguiente en relación al principio de *in dubio pro operario*: En caso de duda en la aplicación de una norma jurídica, debe atenderse a la protección del trabajador y el juez de trabajo y previsión social es el responsable de dicha garantía, en tal sentido, su decisión

siempre debe ir encaminada a la protección de la parte económicamente más desprotegida, que en éste tipo de casos es el trabajador, ya que se encuentra en desventaja frente al poder económico del patrono.

### Definición Legal

Como norma suprema, se tiene en primer lugar a la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su artículo 106 establece lo relativo al principio *in dubio pro operario*, e indica lo siguiente:

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Por otro lado, el Código de Trabajo, como norma específica en materia laboral, también contempla el principio *in dubio pro operario*, al indicar en su artículo 17 lo siguiente: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

## Naturaleza jurídica

Para analizar la naturaleza jurídica del principio *in dubio pro operario*, se estudian los considerandos del Código de Trabajo, para establecer lo siguiente:

- a) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, tal y como lo establece el cuarto considerando en su inciso e) “El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”
- b) El principio *in dubio pro operario* es parte del derecho de trabajo y se encuentra regulado en el artículo 17 del código de trabajo: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

Por lo anterior se deduce que si el Derecho laboral es una rama del Derecho público y si el principio *in dubio pro operario* es parte del Derecho laboral, por consiguiente, el principio *in dubio pro operario* es una rama del Derecho público y se debe tener como ésta a su naturaleza jurídica.

## Características

Se aplica dentro de las relaciones entre patronos y trabajadores, derivadas de un contrato de trabajo.

Su aplicación surge, cuando el juzgador se encuentra con duda sobre la aplicación de una norma jurídica.

Es tutelar del trabajador, ya que ante la duda se debe de aplicar la condición más favorable para el trabajador.

Su aplicación va encaminada a nivelar la desigualdad económica que existe entre las partes, ya que debemos de recordar que el patrono se encuentra en una posición económica superior al trabajador, quien por la falta de trabajo se encuentra en un nivel económico muy por debajo de su patrono.

## Importancia

Para dar una visión más amplia del principio *in dubio pro operario*, se citan lo que la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia expresa en relación a este tema:

Que una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral en Guatemala, son la interpretación y aplicación de las leyes según el criterio personal del operador de justicia. Debido a que en algunos casos, el contenido de una norma aparece oscura y no es fácil encontrar su verdadero significado; en otros casos resulta que un mismo asunto es regulado

por dos normas jurídicas que se encuentran vigentes al mismo tiempo pero que establecen consecuencias distintas. En ambas situaciones la solución es la aplicación del principio *in dubio pro operario*, contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

## Ámbito de aplicación

Se sabe que el ámbito de aplicación del principio *in dubio pro operario*, es dentro de los procesos judiciales laborales, ya que el juez de trabajo y previsión social, quien debe de aplicar dicho principio, por lo que se deduce a simple vista que es dentro de un proceso judicial derivado de una relación de trabajo.

Cabe mencionar también que la Honorable Corte de Constitucionalidad ha sentado doctrina legal con respecto al adecuado uso del principio *in dubio pro operario*, un ejemplo de ello es lo manifestado en la apelación de sentencia de amparo, dentro del expediente identificado con el número 780-2007, en el cual se pronuncian de la siguiente manera:

*Ese criterio constituye doctrina legal que, según este Tribunal debe aplicarse en el presente caso por considerar que con el mismo se otorga una adecuada tutela al trabajador que es objeto de la terminación de una relación laboral. Esta jurisprudencia encuentra asidero en el principio in dubio pro operario establecido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República, según el cual, en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores.*

## Criterios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- ha sido clara al indicar que el principio *in dubio pro operario*, va encaminado a la protección del trabajador quien es considerado el eslabón más débil dentro de una relación de trabajo y ante tal situación, el juez de trabajo y previsión social debe ser garante de dicho principio al aplicar la norma jurídica que le sea más favorable al trabajador.

## **Relación entre el auto para mejor proveer y el principio *in dubio pro operario***

### Importancia del auto para mejor proveer en materia laboral

Es una actitud procesal, facultativa únicamente del juzgador, que se emplea antes de dictar sentencia dentro de un proceso laboral; ésta actitud, le permite al juzgador resolver dudas que tenga sobre cómo resolver dicho proceso laboral, o mejor dicho, le permite ampliar el panorama que tiene el juzgador, sobre a quién le asiste el derecho que reclama.

Dentro de todo conflicto laboral, cada una de las partes reclama sus propios derechos, derechos que son contrarios entre las partes, por lo que el trabajador le hace ver al juez que le asiste el derecho a reclamar y que

le paguen sus prestaciones laborales, mientras que el patrono reclama lo contrario, es decir, que se dicte una sentencia desestimatoria a las pretensiones del actor.

Esta situación crea un panorama a veces difícil de visualizar para el juzgador, por lo que éste se ve en la necesidad de solicitar algunos medios de prueba que le puedan permitir determinar quién de las dos partes es la que dice la verdad y a la que le asiste el derecho que se reclama.

A esta actitud del juzgador, de solicitar nuevos medios de prueba, es a lo que jurídicamente se le denomina como auto para mejor proveer, y del resultado de dicha actitud, depende de cómo se resolverá la controversia surgida entre trabajador y patrono.

Cabe resaltar que, dentro de todo juicio laboral, incluso dentro de cualquier juicio de cualquiera de las ramas del derecho, al dictarse sentencia, una de las partes es la favorecida por el resultado y la parte contraria o vencida es la que debe asumir la actitud que el juzgador decida, en otras palabras, es el perdedor. De ello se desprende la importancia del auto para mejor proveer, ya que de su resultado depende la sentencia en materia laboral, indicando quien es el favorecido y quien es el vencido.

## Importancia del principio *in dubio pro operario*

De un proceso ordinario laboral, se desprende de una relación de trabajo, relación que se dio por finalizada y que la parte actora, en este caso el ex trabajador, no recibió por parte de su ex patrono, el demandado, las prestaciones laborales que por ley le corresponden.

Esta situación es la que motiva al actor a reclamar en la vía judicial, a través de un procedimiento ordinario, el cobro de sus prestaciones laborales, para que el juez de trabajo y previsión social, sea quien decida si le asiste o no dicho derecho.

A simple vista, se puede deducir, que el trabajador ha quedado en desventaja económica frente a su ex patrono, puesto que ha dejado de percibir una remuneración mensual, producto de su trabajo; dicha situación coloca al trabajador en una posición económicamente mal, no solo frente a su ex patrono sino que también frente a su familia, en el hipotético caso que sea éste el único sostén económico de su hogar; haciendo de esta manera, y en muchos casos, que al trabajador se le imposibilite costearse el pago de honorarios de un profesional del derecho.

Todas estas situaciones, y muchas otras más, son las que colocan al trabajador como la parte más débil, la más desprotegida, la que se encuentra en desventaja, dentro de un proceso judicial por el cobro de prestaciones laborales frente a su ex patrono.

Es por ello, la gran importancia de la figura del principio de *in dubio pro operario*, ya que forma parte del grupo de principios laborales protectores del trabajador, que tienen como fin, no inclinar la balanza de la justicia a favor del trabajador, sino simplemente equilibrarla, para que tanto trabajador como patrono se encuentren en el mismo nivel de condiciones para poder enfrentar un proceso judicial que en éste caso sería el procedimiento ordinario laboral para el cobro de prestaciones laborales.

La relación que existe entre el auto para mejor proveer con el principio de *in dubio pro operario*

La relación más obvia que existe entre ambas figuras, es que son de aplicabilidad dentro del ámbito del procedimiento laboral.

Ambas figuras tienen relación con la duda que pueda tener el juez de trabajo y previsión social, dentro de determinado proceso que esté siendo sometido a su conocimiento. Por un lado el principio *in dubio pro operario* hace mención a la duda en cuanto a que al existir ésta por parte

del juzgador se debe de tener como favorecido al trabajador. Por otro lado, el auto para mejor proveer, hace referencia a que, antes de dictar sentencia, el juez si tuviere algún aspecto dudoso que dilucidar, se puede auxiliar de esta figura para resolver dicha duda.

La relación más importante que puede existir entre el principio *in dubio pro operario* y el auto para mejor proveer, es que de la aplicación de ellas depende el resultado del juicio laboral que este siendo sometido a conocimiento del juez de trabajo y previsión social; es decir, de ello depende si el resultado es que al actor le corresponde o no el cobro de prestaciones laborales que reclama en dicho proceso.

Congruencia entre la aplicación del auto para mejor proveer con el principio *in dubio pro operario*

De todo lo analizado dentro del presente trabajo, se concluye lo siguiente:

Ambas figuras, el principio *in dubio pro operario* y el auto para mejor proveer, tienen relación con la duda que el juez de trabajo y previsión social tiene a la hora de someter a su conocimiento un proceso laboral.

Sin embargo, el principio *in dubio pro operario*, establece que el juez de trabajo y previsión social, ante la duda debe de favorecer al trabajador,

pues es éste la parte más desprotegida dentro del proceso jurídico laboral; todo esto atendiendo a los principios básicos del derecho de trabajo que establecen la tutelaridad del trabajador.

Ahora bien, el auto para mejor proveer indica que ante la duda que pueda tener el juzgador, puede mandar a solicitar algún medio de prueba para poder despejar dicha duda y así poder emitir una sentencia ya sea favorable para el trabajador o favorable para el patrono.

He aquí la incongruencia que existe entre éstas dos figuras, por un lado, el principio *in dubio pro operario*, indica que ante la duda se debe de favorecer al trabajador, y el auto para mejor proveer establece que si el juzgador tiene duda, puede mandar a solicitar nuevos medios de prueba para poder emitir una sentencia, pero ¿qué sucede en el hipotético caso que al aplicar el auto para mejor proveer, porque el juzgador tiene duda, traiga como resultado una sentencia desfavorable al trabajador y por ende favorable al patrono?

A esto es a lo que se pretende llegar a lo largo del presente trabajo, ambas figuras actúan ante la duda que pueda tener el juzgador, pero por un lado el principio *in dubio pro operario* establece que la duda favorece al trabajador, el auto para mejor proveer, desde el principio trata de esclarecer una duda, he aquí la primer incongruencia, y posterior a ello

puede darse el caso que como resultado de resolver dicha duda, se emita una sentencia en perjuicio del trabajador, ésta es la segunda y tal vez más importante incongruencia que existe entre ambas figuras jurídicas.

Por lo tanto, se culmina el presente trabajo exponiendo las dos incongruencias que se encuentran entre el principio *in dubio pro operario* y el auto para mejor proveer:

1. El principio *in dubio pro operario* establece que al existir duda por parte del juzgador, se debe de favorecer al trabajador, mientras que el auto para mejor proveer manda a pedir pruebas nuevas, es decir, el juzgador tenía duda y en lugar de aplicar el principio *in dubio pro operario*, trata de resolver dicha duda ignorando el pre citado principio.
2. Como la finalidad del auto para mejor proveer es resolver una duda antes de que el juzgador dicte sentencia, puede darse el caso que derivado de los nuevos medios de prueba que el juzgador mandó a solicitar, cambie de opinión en cuanto al resultado del proceso y le dé la razón a la parte patronal, lo cual viene a contrariar totalmente el principio *in dubio pro operario*, ya que éste claramente indica que al existir duda por parte del juzgador se debía de favorecer al trabajador

## Conclusiones

Se determinó que el principio *in dubio pro operario* atiende eminentemente a los principios fundamentales del Derecho laboral, como lo es la tutelaridad del trabajador.

Si el juzgador tiene alguna duda sobre el cómo debe de resolver un caso concreto, debe de tener en cuenta que si bien es cierto se puede auxiliar del auto para mejor proveer para resolver su duda, pueda ser que al resolver esta duda pueda perjudicar al trabajador, vulnerando de esta manera la tutelaridad que el propio código de trabajo le otorga.

Si bien es cierto el principio *in dubio pro operario* manifiesta que en caso de duda sobre la aplicación de una norma, se determina que el auto para mejor proveer está contenido en una norma, razón por la cual se entrelazan estas dos figuras.

El juzgador, atendiendo a los principios fundamentales del derecho laboral, debe de determinar si la aplicabilidad del auto para mejor proveer pueda afectar al trabajador, para así de esta manera abstenerse de ejecutar tal figura jurídica para mantener la seguridad jurídica que el código de trabajo le otorga al trabajador.

## Referencias

### Libros

Aguirre Godoy, Mario. (1982) *Derecho procesal civil y Mercantil*. 1era. Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial USAC.

Brañas, Alfonso. (1998) *Manual de derecho civil*. 1era. Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.

Cabanellas, Guillermo. (2006) *Diccionario jurídico elemental*. Edición 2006. Ciudad de México. Editorial Heliasta S.R.L.

Canessa Montejo, Miguel. (2007) *Manual de derecho de trabajo*, 1era. Edición. Guatemala, Guatemala. Editorial: Instituto de investigaciones jurídicas.

Chicas Hernández, Raúl Antonio. (1999) *Introducción al derecho procesal del trabajo*. 1era. Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial Orión.

Chicas Hernández, Raúl Antonio. (2005) *Derecho colectivo del trabajo*. 3era. Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial Orión.

Franco López, Cesar Landelino. (2011) *Manual de derecho procesal de trabajo*. 6ta Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial Fenix.

Franco López, Cesar Landelino. (2007) *Derecho sustantivo individual del trabajo*. 2da Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial Fenix.

Gordillo, Mario. (2009) *Derecho procesal civil guatemalteco*. 5ta. Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial Praxis.

Grisolía, Julio Armando. (1999) *Derecho del trabajo y de la seguridad social. Segunda edición* Argentina: Editorial: Depalma.

López Larrave, Mario. (2003) *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. 1era Edición. Guatemala, Guatemala: Editorial USAC.

López Larrave, Mario. (2006) *Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco*. 3era. Edición. Guatemala, Guatemala: IUS Ediciones.

Neves Mujica, Javier. (2003). *Introducción al derecho Laboral*. Segunda Edición. España: Fondo Editores.

## Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985) *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (1961) *Código de Trabajo*. Decreto 1441. Jefatura de Estado. (1964) *Código Procesal Civil y Mercantil*. Decreto Ley 107.

Congreso de la República de Guatemala. (1989) *Ley del Organismo Judicial*. Decreto 2-89.

## Jurisprudencia

Sentencia de amparo, dentro del expediente identificado con el número 780-2007 de la Corte de Constitucionalidad.