

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
República de Guatemala

**“CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA”  
¿DÓNDE ESTAMOS Y HACIA DÓNDE VAMOS?**

**PONENCIA:**

LA PRUEBA EN EL CONTEXTO DE LA DOCTRINA DE LA CORTE DE  
CONSTITUCIONALIDAD

**Autor:** MARIO LEONEL CANIZ CONTRERAS

7 de septiembre de 2017

**SÍNTESIS CURRICULAR:** Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pensum Cerrado en Doctorado en Derecho. Catedrático Universitario a nivel de licenciatura, maestría y Doctorado. Miembro de la Comisión Laboral del CACIF. Miembro de la Comisión Nacional del Salario, Miembro de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo. Miembro de la Comisión de Tratamientos de Conflictos de la Organización Internacional de Trabajo en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Conferencista a nivel nacional e internacional, Ex Becario de la OIT. Miembro y directivo de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo. Miembro de número de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”.

**SUMARIO:** 1. Consideraciones generales de la prueba. 2. De las pruebas del proceso laboral guatemalteco. 3. Artículos adjetivos del Código de Trabajo que norman sobre la prueba. 4. Supuestos en los que, conforme la doctrina de la Corte de Constitucionalidad, no aplica la inversión de la carga de la prueba. 5. Los sistemas de valoración de la prueba en el proceso laboral.

# LA PRUEBA EN EL CONTEXTO DE LA DOCTRINA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

## 1. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA PRUEBA:

Al hablar de la PRUEBA en términos comunes, hablamos de los medios o elementos que sirven para probar nuestras aseveraciones de hecho, indistintamente que dichas aseveraciones sean en sentido afirmativo o negativo, en juicio o fuera de juicio pero, en términos técnico jurídicos procesales, según el Autor Eduardo J. Couture, en su obra Fundamentos del Derecho Procesal Civil, los hechos y los actos jurídicos son objeto de afirmación o negación en el proceso y como el Juzgador es ajeno a los mismos y no puede fundamentarse en las simples aseveraciones de los litigantes, es menester disponer de medios para verificar la exactitud de las proposiciones, con el objeto de formarse convicción al respecto para sustentar su fallo, autor que define la prueba de una manera simple, en el siguiente sentido:


La PRUEBA es: *“...un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.”*

Por su parte, el Autor guatemalteco, Doctor Mario Aguirre Godoy, en su obra Derecho Procesal Civil, relaciona que en el proceso, las partes afirman la existencia, la modificación o la extinción de ciertos hechos, pero que no es suficiente su alegación o invocación, sino que es menester probarlos, apuntando que desde el enfoque dispositivo procesal, corresponde a las partes la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho y dentro de ese contexto, cita las definiciones de PRUEBA de los Maestros Couture antes presentada y la de Alsina, esta última como sigue:

La PRUEBA es: *“...La comprobación judicial, por los modos que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende”.*

Pero es interesante que, nuestro autor guatemalteco citado, invoca a Guasp, quien expresa que las dos definiciones anteriores que conciben a la prueba como la demostración de la existencia de un hecho o de la verdad de una afirmación, las estima insuficientes ya que la prueba en realidad persigue *“la convicción o convencimiento del Juzgador”* y *“probar es, por tanto y en definitiva, tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”.*

Implica entonces que la PRUEBA es el medio indispensable para que el Juzgador pueda orientar su Auto definitivo, fallo, Sentencia o Laudo Arbitral, ya sea en sentido favorable o desfavorable a la pretensión del demandante, la cual, en Derecho Procesal Laboral, tiene connotaciones especiales y diferentes a la óptica procesal dispositiva antes relacionada, ya que, por disposición legal laboral y por el carácter tuitivo del Derecho Laboral, opero en determinados y precisos casos, la INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA por la cual, algunos hechos o actos derivados de la relación laboral, no debe probarlos el trabajador, sino es el Empleador el que corre y a quien le corresponde llevar la carga de la prueba, que aunque debemos tener claro que no constituye una regla general, como suele pensarse y darse por sentado, si es muy propia, particular y especial del Derecho Procesal Laboral, en los casos que, reitero, expresamente la ley la ordena y dispone, institución adjetiva laboral



que distingue y da connotación especial a la PRUEBA en los procesos laborales, pero con mayor particularidad en los procesos de solución de conflictos individuales.

## **2. DE LAS PRUEBAS DEL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO**

No solo la INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA, es particular y muy propia del Derecho Procesal Laboral, si no también, algunos MEDIOS DE PRUEBA son también particulares, por lo menos en cuanto a su denominación especial que les da el Código de Trabajo y que proceden entonces, conforme el Código de Trabajo y no derivado del Código Procesal Civil y Mercantil, circunstancia que amerita enlistar los MEDIOS DE PRUEBA IDÓNEOS en el Proceso Laboral, con la aclaración de que, no pretendo entrar al análisis de cada medio en particular, sino más bien, presentar un listado de MEDIOS DE PRUEBA IDÓNEOS en el proceso laboral, sin dejar, por supuesto de expresar generalidades o elementos sustanciales de cada uno de ellos y del articulado particular del Código de Trabajo y/o del Código Procesal Civil y Mercantil de donde se disponen o regulan, siendo los siguientes:

### **i. CONFESIÓN JUDICIAL.**

La Confesión Judicial, aunque se sustancia conforme los artículo 130 al 140 del Código Procesal Civil y Mercantil, no se denomina en el Proceso Laboral “Declaración de Parte”, sino CONFESIÓN JUDICIAL, de lo que resulta que de ofrecerla como “Declaración de Parte”, notoriamente sería inadmisibles porque sería una prueba contra Derecho, porque el Código de Trabajo no la reconoce y no la establece como tal, sino que, reitero, la establece como CONFESIÓN JUDICIAL y así debe ofrecerse, admitirse, sustanciarse y ser valorada.

Dicho medio de prueba presupone el Derecho de las partes en contienda de ofrecer como prueba la CONFESIÓN JUDICIAL del adversario, el cual, estará en obligación de presentarse a declarar y a responder al pliego de posiciones o preguntas sobre los hechos controvertidos que le sean formuladas con claridad, precisión y en sentido afirmativo y cumpliendo con los demás requisitos mínimos que demanda el artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil y bajo juramento de ley, de conformidad con el pliego de posiciones que le articulará su contraparte, previa calificación del Juzgador, teniendo claro que si el citado y apercibido de comparecer a prestar CONFESIÓN JUDICIAL no se presentare, será declarado en Confesión Ficta derivado del pliego principal y/o del pliego de preguntas adicionales que se le formulen.

Si la CONFESIÓN JUDICIAL fuere ofrecida por el demandante, se ordenará su diligenciamiento en la audiencia del juicio oral laboral, pero si fuere el demandado el que la ofrezca, se dispondrá su sustanciación en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas.

## ii. **CONFESIÓN SIN POSICIONES.**


La Confesión sin Posiciones, aunque no se encuentra enlistado en el artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, constituye también un medio de prueba idóneo en el Proceso Laboral, el cual se ofrece y se sustancia conforme el artículo 141 del Código Adjetivo citado y con los alcances también del enunciado del artículo 139 del mismo cuerpo legal e íntimamente ligado o vinculado a la Confesión Judicial.

Dicho medio de prueba presupone el Derecho de las partes en contienda de ofrecer como prueba la CONFESIÓN SIN POSICIONES del adversario, cuando estima que en el memorial de demanda, de sus ampliaciones u otro memorial en el que se declara o reconocen hechos pertinentes y controvertidos en la demanda, se puede pedir que el adversario, obviamente ante el Juez, reconozca y ratifique el contenido de tales declaraciones o reconocimientos expresados en los memoriales que se presenten en la secuela de la demanda, los cuales una vez reconocidos ante el Juez tendrán efectos de confesión judicial de parte.

Es meritorio tener presente que se denomina CONFESIÓN SIN POSICIONES y tiene efecto de Confesión Judicial, aunque se diferencia de esta última, porque la Confesión Judicial se genera y se produce de las respuestas que la parte declarante confiesa ante el Juez, mientras que la CONFESIÓN SIN POSICIONES se genera no de preguntas o articulaciones directas, sino de expresiones de reconocimiento de hechos en cualquiera de los memoriales contentivos de demanda u otro memorial.

## iii. **DECLARACIÓN DE TESTIGOS.**

La declaración de Testigos presupone el Derecho de las partes de poder aportar al proceso declaraciones testimoniales o declaraciones de testigos, cuando la Ley no requiera especialmente otro medio de prueba, al tenor del enunciado del artículo 142 del Código Procesal Civil y Mercantil, medio de prueba del cual, el Código de Trabajo empieza regulándolo con especialidad a partir del artículo 332 literal e), estableciendo que en la demanda deben expresarse los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si la supiere, llamando la atención el hecho de que requiere la residencia de los testigos, si se supiere, lo que presupone el hecho de que, los Testigos propuestos, no forzosamente los debe presentar la parte interesada al Juicio o al Juzgado el día y hora de la audiencia, sino que, puede ofrecerlo y pedir que sea citado, lo cual no se observa por algunos Juzgadores que exigen que los Testigos sean presentados y bajo ninguna circunstancia aceptan que sean citados. El espíritu de la norma, notoriamente, orienta a que si se pueden ofrecer declaración de testigos y que sean citados y no obligatoriamente ser presentados por la parte interesada. Es más, debe tenerse presente que el último párrafo del artículo 348 establece el Código de Trabajo que las citaciones que se formulen para testigos deben realizarse por medio de la Policía Nacional, norma última que fortalece el punto de vista de que, efectivamente, los testigos no forzosamente deben ser presentados por la parte interesada y oferente de la prueba, sino debe limitarse a ofrecerlos, indicar sus nombres y apellidos y la dirección donde puede ser citado y



es el Tribunal el que debe constreñirlo a que se presente, porque es claro que todos los habitantes de la República están obligados a concurrir al llamamiento judicial para declaración en los juicios de trabajo, disposición también establecida en el artículo 348 último citado del Código de Trabajo. Es más, el artículo 349 del Código de Trabajo dispone que, si el testigo reside fuera del territorio de jurisdicción del Tribunal de Trabajo de conocimiento, puede comisionar a otro Juzgador del territorio de residencia para que reciba la declaración testimonial. Entonces, es claro que el espíritu de la Ley Laboral es que, no forzosa u obligatoriamente los testigos los debe presentar el oferente de la prueba.

Otro aspecto particular que el Código de Trabajo norma en su artículo 437, es el número de testigos que como máximo pueden ofrecerse y recibirse por cada parte, estableciendo dicho número en un máximo de cuatro testigos para probar cada hecho controvertido en el juicio, que no deba probarse por cualquier otro medio de prueba. Esta limitante debe verse en su clara dimensión, es decir, que no está expresando la norma que sólo cuatro testigos pueden ofrecerse, sino que, pueden ser cuatro testigos para probar un mismo hecho controvertido, de lo que se infiere que los Testigos ofrecidos o propuestos sí pueden ser más de cuatro, siempre y cuando, no declaren sobre los mismos hechos, porque de ser así serían impertinentes e inadmisibles.

Otro aspecto particular que norma el Código de Trabajo es lo relativo a la Tacha de Testigos, aplicando para el efecto el enunciado del artículo 351, la cual, establece no suspenderá el proceso y que el Juzgado se pronunciará sobre ella al momento de dictar Sentencia, siempre y cuando dicha Tacha se invoque, plantee y reclame dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración, aunque precisa que la prueba para acreditarla puede recibirse en la misma audiencia de declaración o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en su caso en auto para mejor proveer.

Da por sentado el Código de Trabajo, en el artículo último citado, que causa de Tacha lo será el hecho de que, el Testigo ejerza funciones de dirección, representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesta por la empresa. Implica entonces, que, si el trabajador demandante es el que ofrece la prueba de dichos representantes patronales o trabajadores de confianza, si serán idóneos.

Llama la atención también el hecho de que, aquellos cargos o trabajadores de dirección, de representación o de confianza, están definidos en el mismo artículo 351 último citado del Código de Trabajo.

Es aplicable también para la sustanciación de la prueba, el enunciado del artículo 355 del Código de Trabajo.

#### **iv. DICTAMEN DE EXPERTOS.**

El Código de Trabajo, refiriéndose al Dictamen de Expertos, empieza regulándolo con especialidad a partir del artículo 332 literal e), estableciendo que el demandante debe expresar los elementos sobre los cuales se practicará expertaje, refiriéndose a este de manera simple como expertaje, no obstante, más adelante el mismo Código de Trabajo en su artículo 352 ya lo denomina exactamente igual que lo hace el Código Procesal Civil y Mercantil en la sección cuarta, pero, en lo que difiere el Código de Trabajo de la Ley adjetiva civil, es el procedimiento, puesto que, dispone en el artículo 352 ya citado, obliga al oferente que junto con el ofrecimiento debe precisar los puntos sobre los cuales versará el peritaje y designar de una vez su experto, el cual, admitido como medio de prueba, se conferirá audiencia a la contraparte para que en el plazo de dos días, como contrapartida proponga los puntos sobre los que estima debe versar el expertaje y designar su experto. Será el Juez entonces, el que disponga y fije los puntos sobre los cuales debe versar el expertaje y una vez discernidos y aceptados los cargos por los expertos, señalará día y hora para que las partes y los expertos comparezcan y emitan sus dictámenes, los cuales, pueden presentar en forma oral o escrita y en caso de discordia entre los expertos, podrá nombrar un tercero en discordia, quien dictaminará en la audiencia más próxima que sea señalada o en auto para mejor proveer en su caso.

Es interesante connotar también que, los expertos no pueden ser tachados por las partes, pero sí por el Juez, quien tiene facultad para removerlos si dudare de su imparcialidad o falta de pericia a instancia de parte o de oficio, resolución que es inimpugnable conforme el artículo 352 ya citado del Código de Trabajo.


Es aplicable también para la sustanciación de la prueba, el enunciado del artículo 355 del Código de Trabajo.

#### **v. INSPECCIÓN OCULAR.**

La Inspección Ocular, aunque se sustancia conforme los artículo 173 al 190 del Código Procesal Civil y Mercantil, no se denomina en el Proceso Laboral “Reconocimiento Judicial”, sino INSPECCIÓN OCULAR, de lo que resulta que de ofrecerla como “Reconocimiento Judicial”, notoriamente sería inadmisibles porque sería una prueba contra Derecho, porque el Código de Trabajo no la reconoce y no la establece como tal, sino que, reitero, la establece como INSPECCIÓN OCULAR, y así debe ofrecerse, admitirse, sustanciarse y ser valorada.

Tal denominación particular se encuentra regulada en el artículo 332 literal e) del Código de Trabajo, el cual establece que en la demanda debe expresar con claridad los elementos sobre los cuales se practicará INSPECCIÓN OCULAR.

Dicho medio de prueba presupone el Derecho de las partes en contienda de ofrecer como prueba la INSPECCIÓN OCULAR sobre personas, lugares y cosas que interesen al proceso, el cual, de ser posible realizarlo en la sede del Tribunal, debe y procede realizarse en la audiencia del juicio oral laboral y solo en el caso de que,



los lugares, personas o cosas sobre las que proceda, se encuentren fuera del tribunal y no puedan ser llevado a presencia del Juez, deberá realizarse extra audiencia y fuera del tribunal, pudiendo el Juez que lo practiqué hacer constar en el acta respectiva algún resultado, consecuencia o hecho ocurrido pertinente.

**vi. DOCUMENTOS.**

La prueba de DOCUMENTOS constituye también prueba idónea en el proceso laboral, la cual, empieza su regulación en el Código de Trabajo en el artículo 332 literal e), disponiendo que en la demanda deben precisarse con claridad y de manera individualizada los documentos que se ofrecen y si estos no estuvieren en poder del oferente, manda que se indique el lugar donde se encuentran tales documentos, disposición que se complementa con lo regulado en el artículo 345 de la Ley Laboral citada, que manda a que el Juez, al admitir para su trámite la demanda, mande a pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido y que se encontraren en alguna oficina pública o en poder de cualquiera de los litigantes.


Cuando dichos documentos se encuentren en poder de cualquiera de los litigantes, el oferente los ofrecerá y pedirá que el poseedor de dichos documentos los Exhiba, pudiendo requerirse para tal efecto, documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas, señalándose para el efecto la audiencia respectiva, bajo apercibimiento de tener por cierto las aseveraciones del oferente si no fueren exhibidos, sin perjuicio de la multa por la trasgresión del apremio impuesto.

Son aplicables al ofrecimiento y sustanciación de la prueba documental, el enunciado de los artículos 177 al 190 del Código Procesal Civil y Mercantil, con la reserva de que, los documentos que se aporten al juicio laboral, pueden presentarse sin formalidad de legalización, siendo suficiente fotocopia simple, a menos que, una de las partes requiera por el adversario el Reconocimiento de Documentos, caso en el cual, sí debe presentarse para su reconocimiento el o los originales de los documentos que se pide o frece se exhiban.

Debemos connotar entonces que, derivado de la prueba de DOCUMENTOS, se deriva la Exhibición de Documentos y el Reconocimiento de Documentos, totalmente idóneos en el proceso laboral.

Si la Exhibición de Documentos o el Reconocimiento de Documentos fueren ofrecidos por el demandante, se ordenará su diligenciamiento en la audiencia del juicio oral laboral, pero si fuere el demandado el que los ofrezca, se dispondrá su sustanciación en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas.

Debo resaltar también que, derivado de la prueba de DOCUMENTOS, también, se puede derivar el INCIDENTE DE IMPUGNACIÓN DE DOCUMENTOS, al tenor del enunciado de los artículos 186 y 187 del Código Procesal Civil y Mercantil, cuando



la contraparte no es oferente de la prueba, estime que los mismos adolecen de nulidad o falsedad.

#### **vii. MEDIOS CIENTÍFICOS DE PRUEBA.**

Los MEDIOS CIENTÍFICOS DE PRUEBA, no presentan regulación especial en el Código de Trabajo, razón por la cual, conforme el enunciado del artículo 326 del Código de Trabajo, para su ofrecimiento y sustanciación, debe observarse el Código Procesal Civil y Mercantil, que la establece del artículo 191 al 193, pudiendo ser estos, entre otros, los siguientes: calcos, relieves, reproducciones y fotografías de objetos, documentos y lugares; así como radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos y fonográficos; versiones taquigráficas, comunicaciones telegráficas, radiográficas, cablegráficas y telefónicas.

Vale aclarar que el Código Procesal Civil y Mercantil, en su artículo 192, requiere para la validez y efectos de fotografías y sus copias, cintas cinematográficas y cualquiera otras producciones fotográficas y similares, registros dactiloscópicos y fonográficos debe ser certificada su autenticidad por el secretario del Tribunal o por notario; y en cuanto a las versiones taquigráficas, para que surtan efectos deben estar con su respectiva traducción y se establece el sistema empleado. Así mismo se establece que las comunicación telegráficas, radiográficas, cablegráficas y telefónicas, también pueden producir efectos si se han observado las disposiciones legales y reglamentos que las normen y se aporten conforme a estos.

#### **viii. PRESUNCIONES.**

El Código de Trabajo, al igual que en lo relativo a la prueba de Medios Científicos de Prueba, no establece la prueba de Presunciones, por lo que, al igual que la antes citada, se norma conforme lo establecido en los artículos 194 y 195 del Código Procesal Civil y Mercantil.

No obstante, al respecto de las Presunciones, debemos citar que el Código de Trabajo no trata de la prueba de Presunciones, pero, si establece supuestos de donde se derivan presunciones, como el caso de los artículos 30 y 353, en los cuales, entre otros, dispone:

*“Artículo 30. La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documentos respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”*

*“Artículo 353. Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte*



*demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de... sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba...”*


Conforme el Código Procesal Civil y Mercantil, las presunciones, pueden ser Legales y Humanas, de las cuales, la Legales, como los dos ejemplos antes precisados, admiten prueba en contrario, no así las presunciones humanas, pero estas (las Presunciones Humanas) sólo producen prueba, si son consecuencia directa, precisa y lógica deducción de un hecho comprobado y debe ser claro y concordar con las demás rendidas en el proceso. Implica entonces, que la presunción humana no es sola o aislada, sino que forzosamente debe ser consecuencia directa e íntimamente inferida de un hecho probado y debe ser concordante con todo el contexto de la prueba rendida.

Estimo pertinente también aclarar que en Derecho Procesal Laboral son inadmisibles, al tenor de lo establecido en el artículo 356 del Código de Trabajo, las pruebas:

- a) EXTEMPORÁNEAS, es decir, las no ofrecidas o aportadas oportunamente.
- b) CONTRARIAS A DERECHO, dentro de las cuales podemos citar la Declaración de Parte o el Reconocimiento Judicial.
- c) IMPERTINENTES, dentro de las cuales podemos citar el exceso de cuatro testigos para probar un mismo hecho o cualquier medio de prueba que el Juzgador estime impertinente, como ofrecer la Confesión Judicial para probar una Demandad Defectuosa.

Al respecto de la prueba, no puedo dejar de traer a colación que el Derecho Laboral y por ende, debe ser extensivo al Derecho Procesal Laboral, es dinámico, realista y objetivo, es imprescindible invocar, porque lo considero indispensable al respecto de la prueba, aunque pareciera que el artículo 192 del Código Procesal Civil y Mercantil las pudiera contemplar, es el hecho de que debe normarse con claridad y contundencia las COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS LABORALES, pues es notorio que ya las Empresas tienen sistematizados sus medios de comunicación electrónica, las cuales, bajo el amparo de la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas, contenida en el Decreto 47-2008, se reconoce en Guatemala la legalidad de los medios electrónicos de comunicación, mismos que ya deben ser tomados en cuenta y merecen legislación particular laboral para darle cabida a las mismas y con particularidad los correos electrónicos, mensajes de texto, sistemas internos de mensajería instantánea, WhatsApp, Facebook, Messenger, Google, Hangouts, Skype y similares, medios de comunicación electrónicas por las cuales, entre otras, hay comunicación e instrucciones laborales e inclusive hasta aplicación de disciplina laboral.

Dichas comunicaciones y documentación electrónica, es innegable que ya se genera y es impensable su dimensión, razón por la cual, reitero, es imprescindible normarla, reconocerla y regularla.



Por ejemplo de la necesidad de regulación laboral especial, dentro del contexto anterior, es incomprensible que al día de hoy, siendo un hecho notorio de conocimiento de los Juzgadores que los libros de salarios y las planillas del régimen de Seguridad Social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya se llevan en forma digital, el hecho de que, sigan exigiendo que los mismos se lleven de manera física y si no se llevan físicamente hacen efectivo el apercibimiento de tener por cierto lo aseverado por el oferente de la prueba, al no exhibirlos, cuando lo lógico, correcto y legales debería ser que se aceptara que el que debe exhibir tales Libros de Salarios y Planillas del IGSS, se exhiban digitalmente, poniéndolos a la vista mediante computadora, Tablet, teléfono o inclusive, llevarlos en una USB o inclusive, que se pudieran enviar vía correo electrónico al Juzgado.

Ya no es comprensible que se insista, reitero, en que se presenten documentos, libros y planillas que ya se llevan de forma electrónica de manera física o impresa al Tribunal. Eso debe superarse inmediatamente e instarse a que se legisle al respecto.

Finalmente y con relación a la PRUEBA, estimo pertinente hacer referencia al AUTO PARA MEJOR PROVEER, puesto que, aunque el artículo 357 le otorga dicha facultad al Tribunal de conocimiento de poder traer al proceso 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 para que puedan aclarar situaciones dudosas, es incomprensible e inaceptable que al día de hoy, hay Tribunales que mediante el Auto para mejor Proveer, generen prueba que debió ofrecerse y aportarse por una de las partes, especialmente que orienten a probar relación laboral, sin tomar en cuenta que la Honorable Corte de Constitucionalidad ha dictado doctrina legal en el sentido de que, el que asevera que fue trabajador y demanda como tal, debe ineludiblemente probar dicha relación laboral que invoca, olvidándose los Juzgadores que el espíritu de tal sistema procesal no está establecido, destinado y no es su finalidad generar prueba a las partes, pero, también debe alcanzar ese espíritu al Juzgador.


Claro que el Código de Trabajo en el artículo apuntado, les da esa discreción y facultad amplia, pero no debe ser absoluta y no debería ser para que supla y lleve prueba al proceso que debió, reitero, ofrecer y aportar la parte en contienda. Por ejemplo, en un caso que citaremos a continuación, el supuesto empleador, se opuso a la demanda e invocó inexistencia de prueba que acreditara la relación laboral que aseveraba el demandante haber mantenido, pero, el Tribunal antes de dictar Sentencia, ordenó que se trajeran al proceso todos los contratos no laborales y todas las facturas extendidas por el demandante, medios de prueba que debió ofrecer y pedir el demandante que se exhibieran por el demandado, pero no el Juzgador, pues es obvio que mediante ese requerimiento, está acreditando prueba de relación contractual, que insisto, debió ofrecer y aportar el demandante.

Para mayor claridad del punto de vista y de lo objetado en la actuación judicial en el párrafo anterior, considero pertinente transcribir lo conducente de la Sentencia de fecha 29 de noviembre de 2016, dictada por la Honorable Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 3662, en la cual consideró:

*“...Previo a efectuar el análisis legal con relación al presente asunto, es menester indicar que, en anteriores ocasiones, cuando se formulaba reproche por vía del amparo contra el auto para mejor proveer proferido en un proceso subyacente de índole laboral, esta Corte conocía los agravios que el postulante endilgaba al auto de mérito, es decir, lo enjuiciaba directamente en el estamento constitucional, con el objeto de establecer la procedencia o no de la protección constitucional instada. En la mayoría de casos, el análisis de esta Corte se circunscribía a determinar si la actuación de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, al emitir un auto como el indicado, constituía o no una decisión arbitraria e imparcial, en función de la denuncia que formulaba el postulante, en cuanto a que con aquella actuación se suplía la inactividad o negligencia de una de las partes de la obligación que tenía de aportar la prueba pertinente respecto de los hechos que pretendía demostrar en el proceso...”*

*No obstante lo descrito, un nuevo estudio del criterio referido, permite a esta Corte establecer que no es posible enjuiciar directamente en sede constitucional el auto para mejor proveer, porque no se está en condiciones de establecer si hubo o no exceso de parte del Tribunal de Trabajo y Previsión Social al decretarlo, puesto que esa circunstancia solo puede constatar cuando se emita la sentencia respectiva, en la que podrá advertirse en caso de concurrir lo último –exceso de facultades-, qué incidencia o repercusión tuvo ello al resolverse el fondo del asunto en afectación de la parte que resulte agraviada por este proceder. Dentro de ese contexto, se deja asentada la tesis concerniente a que es prematuro promover amparo contra la actuación de los órganos jurisdiccionales, relativa a practicar por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba, porque será en el acto que pone fin de manera normal al proceso laboral –sentencia- que se pueda establecer si los Tribunales de Trabajo actuaron de manera arbitraria al emitir una resolución como la señalada – auto para mejor proveer-...”*

*La postura que por vía de este fallo se asume encuentra también respaldo en que, dada la naturaleza de la garantía constitucional de mérito, no es factible que el Tribunal Constitucional de Amparo intervenga con relación a un acto judicial –auto para mejor proveer-, cuyo efecto agravante no puede determinarse per se, sino hasta en sentencia, por lo que será únicamente cuando se dicte esta que la parte que resienta afectación de derechos, tenga expedida la posibilidad de instar el amparo procurando la tutela de tales derechos, si a su juicio no han sido resguardados de manera adecuada en sede ordinaria siempre que aquella sentencia se definitiva... esta Corte se separa del criterio asumido en anteriores oportunidades y concluye en que deviene prematuro el amparo cuando se promueve contra la actuación de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que disponen practicar por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba, porque será en el fallo final que se pueda establecerse si hubo o no exceso por parte de los Tribunales mencionados al emitir tal auto...”*



Es claro entonces, que el acto judicial reprochable vía el Amparo, en el caso de que judicialmente y por medio del Auto para mejor Proveer el Juzgador supla deficiencias o negligencia de las partes, trayendo prueba al Juicio que debió aportar la parte interesada, no es contra dicho Auto, sino contra la Sentencia, en el caso de que sea obvio que las pruebas recabadas son las que sirven de base y sustento para dictar la Sentencia, lo cual, no debe ser, porque sí habría un exceso de potestad del Tribunal que dictó el Auto para mejor Proveer y que valoró dichas pruebas para orientar su Sentencia.

### **3. ARTICULOS ADJETIVOS DEL CODIGO DE TRABAJO QUE NORMAN SOBRE LA PRUEBA:**

Antes de hacer referencia a los pronunciamientos que la Honorable Corte de Constitucionalidad ha emitido y que constituyen Doctrina Legal conforme el artículo 34 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad o Jurisprudencia o Precedente y que por ende han sido objeto de análisis, examen y pronunciamiento por parte de dicha Honorable Corte, estimo pertinente enlistar los artículos del Código de Trabajo que establecen, desde la óptica procesal de resolución de conflictos individuales, regulación sobre la prueba, siendo estos los siguientes:

Los artículos 324, 328 literal h); 332 literal e); 355, 336, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 369, 370.

Es claro que no haya acotación, ni enlisto los que de manera supletoria aplican también para la resolución de los conflictos laborales del Código Procesal Civil y Mercantil, sino la referencia anterior es específica de la normativa establecida en el Código de Trabajo para la prueba en la resolución de los conflictos individuales de trabajo.

Ahora bien, de los artículos enlistados anteriores, la Honorable Corte de Constitucionalidad, ha emitido pronunciamiento en los siguientes:

324, 328 literal h); 332 literal e); 335, 336, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 369, 370.

#### **CON RELACIÓN AL ARTICULO 324 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en los siguientes expedientes:

- a) Expediente 2700-2008, sentencia de 21 de octubre de 2008.
- b) Expediente 3908-2008, sentencia de 25 de marzo de 2009
- c) Expediente 74-2013, sentencia del 10 de septiembre de 2013.

#### **CON RELACIÓN AL ARTICULO 335 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en los siguientes expedientes:

- a) Expediente 2630-2006, sentencia del 3 de enero de 2007
- b) Expediente 2087-2008, sentencia del 3 de septiembre de 2008.
- c) Expediente 119-2009, sentencia del 17 de marzo de 2009
- d) Expediente 2837, sentencia del 2 de marzo de 2011.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 336** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 111-89, sentencia del 24 de agosto de 1989.
- b) Expediente 974-2004, sentencia del 16 de noviembre de 2004.
- c) Expediente 1287-2008, sentencia del 13 de agosto de 2008.
- d) Expediente 1330-2012, sentencia del 13 de noviembre de 2012.
- e) Expediente 4358-2012, sentencia del 2 de abril de 2013.
- f) Expediente 4185-2012, sentencia del 9 de abril de 2013.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 342** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 141-2001, sentencia del 27 de junio de 2001.
- b) Expediente 2195-2007, sentencia del 29 de noviembre de 2007.
- c) Expediente 2680-2007, sentencia del 13 de diciembre de 2007.
- d) Expediente 882-2009, sentencia del 22 de julio de 2009.
- e) Expediente 4311-2009, sentencia del 27 de enero de 2010.
- f) Expediente 1565-2010, sentencia del 19 de agosto de 2010.
- g) Expediente 1667-2009, sentencia del 28 de abril de 2011.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 343** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 245-2005, sentencia del 31 de marzo de 2005.
- b) Expediente 4482-2008, sentencia del 24 de marzo de 2009.
- c) Expediente 1565-2010, sentencia del 19 de agosto de 2010.
- d) Expediente 4699-2012, sentencia del 30 de mayo de 2012.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 344** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:


- a) Expediente 2882-2008, sentencia del 4 de marzo de 2009.
- b) Expediente 2504-2009, sentencia del 20 de enero de 2010.
- c) Expediente 3383-2013, sentencia del 10 de diciembre de 2013.
- d) Expediente 1811-2004, sentencia del 14 de julio de 2005.
- e) Expediente 1565-2010, sentencia del 19 de agosto de 2010.
- f) Expediente 872-2013, sentencia del 10 de octubre de 2013.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 348** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 231-89, sentencia del 10 de enero de 1990.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 351** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.



La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- b) Expediente 2976-2010, sentencia del 8 de febrero de 2011.
- c) Expediente 2628-2010, sentencia del 24 de marzo de 2011.

**CON RELACIÓN AL ARTICULO 352 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 4555-2009, sentencia del 3 de agosto de 2010.
- b) Expediente 5073-2011, sentencia del 7 de agosto de 2012.
- c) Expediente 324-2013, sentencia del 24 de abril de 2014.

**CON RELACIÓN AL ARTICULO 354 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 3299-2010, sentencia del 1 de marzo de 2011.

**CON RELACIÓN AL ARTICULO 355 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

- a) Expediente 3911-2009, sentencia del 7 de abril de 2010.

**CON RELACIÓN AL ARTICULO 356 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 1630-2002, sentencia del 2 de enero de 2003.
- b) Expediente 1811-2004, sentencia del 14 de julio de 2005.
- c) Expediente 507 y 510, sentencia del 15 de julio de 2014.

**CON RELACIÓN AL ARTICULO 357 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 1184-2004, sentencia del 7 de diciembre de 2014.
- b) Expediente 4900-2009, sentencia del 9 de febrero de 2010.

**CON RELACIÓN AL ARTICULO 360 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 3976-2010, sentencia del 2 de junio de 2011.
- b) Expediente 3662-2016, sentencia del 29 de noviembre de 2016.

**CON RELACIÓN AL ARTICULO 361 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 2659-2008, sentencia del 15 de octubre de 2008.
- b) Expediente 2504-2009, sentencia del 20 de enero de 2010.
- c) Expedientes 1047-2012 y 1059-2012, sentencia del 5 de julio de 2012.
- d) Expediente 595-2012, sentencia del 4 de diciembre de 2012.
- e) Expediente 1103-2013, sentencia del 10 de octubre de 2013.
- f) Expediente 4623-2012, sentencia del 10 de diciembre de 2013.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 362** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 634-2003, sentencia del 11 de septiembre de 2003.
- b) Expediente 834-2007, sentencia del 16 de agosto de 2007.
- c) Expediente 2822-2008, sentencia del 28 de octubre de 2008.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 369** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:

- a) Expediente 3359-2010, sentencia del 23 de junio de 2011
- b) Expediente 3353-2012, sentencia del 30 de mayo de 2013.
- c) Expediente 507 y 510-2014, sentencia del 15 de julio de 2014.

CON RELACIÓN AL **ARTICULO 370** DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

La Honorable Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en el siguiente expediente:


- a) Expediente 1184-2004, sentencia del 7 de diciembre de 2004.
- b) Expediente 704-2012, sentencia del 17 de julio de 2012.

**4. SUPUESTOS EN LOS QUE, CONFORME LA DOCTRINA DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, NO APLICA LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA:**

Hemos apuntado que el Derecho Procesal Laboral, se diferencia del Derecho Común en cuanto a la carga de la prueba, puesto que, de conformidad con el artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil,

*“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 esa pretensión...”*

Situación procesal que no acae con toda la fuerza de la Ley anterior, puesto que, por el carácter tutelar del Derecho Laboral y por ende del Derecho Procesal Laboral, aunque no constituya una regla general, en los supuestos que el Código de Trabajo prevé y otras normas de naturaleza laboral, establecen la INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA, lo que implica que, en esos supuestos explícitamente establecidos en la Ley, quien debe probar lo contrario de que lo afirmado por el o los trabajadores, es el empleador, como el caso, del Despido Directo sin Causa Justa establecido en el artículo 78 del Código de Trabajo, en su demanda imputando tal modalidad de despido, el ex trabajador demandante, se tiene que limitar únicamente a informar o expresar al Juzgador que fue despedido, precisamente en forma directa y sin causa justa e inclusive no está obligado a ofrecer, ni aportar prueba para acreditar tal modalidad de terminación de relación laboral, dado que, la norma citada, le traslada toda la carga de probar que el despido se fundó en causa justa al empleador, razón por la cual, la norma sentencia que, si el empleador no prueba tal justa



causa de despido, será condenado y deberá pagar el ex trabajador la Indemnización por tiempo servido, Daños y Perjuicios y Cosas Judiciales, aparte de las prestaciones laborales irrenunciables que correspondieran.

Es claro, entonces, que en ese supuesto y en otros que también la Ley prevé, insisto, de manera precisa y clara, la carga de la prueba corre por cuenta del Empleador, pero, siguiente con ese ejemplo, vale connotar que, si bien es cierto, al empleador en tal supuesto se le INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA, debemos matizar que al trabajador, insisto, en ese supuesto y demanda, le va a corresponder probar la relación laboral.

Eso presupone que hay supuestos, que devienen sustancialmente de Doctrina Legal sentada por la Honorable Corte de Constitucionalidad, en los cuales, no opera la INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA y cito como ejemplo los siguientes expedientes y sentencias:

- A. EL EX TRABAJADOR O LA PERSONA QUE ASEGURA HABER SIDO TRABAJADOR, DEBE PROBAR LA RELACION LABORAL.
- B. EL TRABAJADOR QUE DEMANDE SALARIO POR JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA, DEBE PROBARLO.
- C. EL TRABAJADOR QUE DEMANDE VENTAJAS ECONÓMICAS, DEBE PROBAR QUE GOZO DE LAS MISMAS.

A ese respecto, basta con transcribir las consideraciones de la Honorable Corte de Constitucionalidad en el expediente y sentencia que abajo se apuntan, para inferir que legal y efectivamente, la carga de la prueba de la relación laboral, las horas extraordinarias laboradas y reclamadas y las ventajas económicas argumentadas, corren por cuenta del que asegura haber sido trabajador. Llama la atención lo escueto de dicha Sentencia y lo escueto también de las consideraciones de la Corte para evidenciar los supuestos en los que no opera la Inversión de la Carga de la Prueba contra el empleador, pero, aunque sea sencilla su redacción, es clara y enfática al descartar y dar por sentado que si le corresponde al trabajador probar. Veamos...

En el Expediente 1811-2004, sentencia del 14 de julio de 2005, la Honorable Corte de Constitucionalidad, estimó:

*“...**CONSIDERANDO:** ... II. De conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó su despido. Tal precepto procesal implica el principio jurídico de la “inversión de la carga de la prueba”. Partiendo del presupuesto contenido en la norma anteriormente indicada, es dable afirmar que en los procesos laborales y en sí en el Derecho Laboral, a excepción de tres casos puntuales, a que abajo se alude, la carga de la prueba recae sobre el patrono.*”

*El trabajador puede pues, formular las afirmaciones que considere convenientes sin necesidad de respaldarlas con algún medio probatorio, ya que, con fundamento en el precepto precitado, es al patrono a quien corresponde desvirtuar los argumentos*



*expuestos por la parte demandante. Los únicos aspectos que obligatoriamente deben ser demostrados o comprobados por el trabajador son: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas y reclamadas; y 3) las ventajas económicas argumentadas. Fuera de estos tres casos, todos los argumentos expuestos por el trabajador se tendrán por ciertos mientras el patrono no pruebe lo contrario (criterio sustentado en el expediente de apelación de sentencia de amparo número ciento noventa y uno – dos mil cuatro) ...”*

Queda claro entonces, que conforme la Doctrina Legal sentada por la Honorable Corte de Constitucionalidad, en los casos en los que no opera la inversión de la carga de la prueba, y la prueba si corre por cuenta del trabajador lo constituyen las siguientes condiciones:

1. La existencia de la relación laboral alegada
2. Las horas extraordinarias laboradas y reclamadas
3. Las ventajas económicas argumentadas.

## **5. LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**

No haré referencia a todos los sistemas de valoración de la prueba, menos referidos a otros Derechos ajenos al Derecho Laboral y Procesal Laboral, pero, si, enlistaré los atinentes al Proceso Laboral, conforme los dispone el Código de Trabajo y sí haré acotación especial de uno de ellos, que debe constituir el principal sistema de valoración para resolver judicialmente los conflictos individuales de trabajo.

Del enunciado del Código de Trabajo, específicamente de los artículos 361 y 403 inferimos que los sistemas o medios de valor de la prueba en los procesos laborales, son los siguientes:

- a) En Conciencia
- b) Legal o tasada
- c) Libre Convicción, en la resolución de conflictos colectivos laborales por los Jueces Legos.

Estimo que la Sana Critica no opera en el Derecho Procesal Laboral y la Libre Convicción, en la cual, los Jueces Legos pueden fallar o Laudar conforme la prueba o inclusive en contra de la prueba e inclusive sin tomar en cuenta la prueba y sin sujeción a regla alguna predeterminada, en libertad y sujeto únicamente a las circunstancias concretas del caso y conforme a su juicio, aplica en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social y específicamente en los Tribunales de Arbitraje.

Ahora bien, el que amerita un estudio, por lo menos somero es el sistema de valoración de la prueba en Conciencia, puesto que, es al que más debe recurrirse en la resolución de los conflictos laborales individuales, pues excepto los documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y lo que personalmente compruebe el Juez, que deben valorarse conforme el sistema de la prueba legal o tasada, todos los medios de prueba en el proceso laboral individual deben sujetarse en su valoración al sistema de En Conciencia, pero:

¿Qué quiere decir “En Conciencia”?

¿Qué implica la valoración de la prueba “En Conciencia”?

Para dar respuesta a las interrogantes anteriores, copio del Laboralista guatemalteco Raúl Chicas Hernández, lo siguiente:


*“...”Conciencia” según el diccionario de la Academia Española es el conocimiento interior del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar o el conocimiento exacto y reflexivo de las cosas.*

*Según ALBERTO TRUEBA URBINA, la apreciación de la prueba en conciencia, significa plenamente que al apreciarla no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justa, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de éste análisis, que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.*

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

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

MEDIO DE PRUEBA	SISTEMA DE VALORACIÓN	EFFECTO
Confesión Judicial	Legal o Tasada	Plena prueba
Confesión sin posiciones	Legal o Tasada	Plena prueba
Reconocimiento de Documentos	Legal o Tasada	Plena prueba
Documento público y auténtico	Legal o Tasada	Plena prueba
Hechos que personalmente compruebe el Juez (por ejemplo, Inspección Ocular, Exhibición de documentos)	Legal o Tasada	Plena prueba
Presunción Legal	Legal o Tasada	Plena prueba
Presunción Humana	En conciencia	Según el Juez
Medios Científicos	En conciencia	Según el Juez
Testigos	En conciencia	Según el Juez
Documento privado	En conciencia	Según el Juez
Dictamen de Expertos	En conciencia	Según el Juez



Por último, cito del Expediente 2659-2008, sentencia del 15 de octubre de 2008 de la Honorable Corte de Constitucionalidad, en la cual, al orientar sobre lo que debe entenderse y comprender la Prueba en Conciencia, señaló:

*“...En ese orden de ideas, ha quedado desvanecido el agravio reprochado al acto reclamado por parte del accionante, concerniente a que no se les dio valor probatorio a los documentos que aportó al proceso y que a su juicio acreditaban el hecho de que ha había cancelado al actor sus prestaciones laborales, pues los elementos de convicción que se incorporaron al pleito se adquirieron para todas las partes del juicio, de modo que cualquiera de ellas debía respetar los efectos de convicción que produjeran, porque aquéllos se adquirieron para el proceso en forma definitiva, con independencia del resultado de la valoración que realizara el juez sobre su contenido y eficacia probatoria, con base n el principio de apreciación de la prueba en conciencia contenido en el artículo 361 del Código de Trabajo, que consiste en la facultad que tiene el juzgador para apreciar y valor la prueba propuesta en el juicio, utilizando los principios de equidad y de justicia, que le permiten hacer una valoración más profunda con el objeto de apreciar aspectos que con un método de valoración preestablecido no serían considerados”.*

Entonces, según la Honorable Corte de Constitucionalidad la Prueba en Conciencia:

Consiste en la facultad que tiene el juzgador para apreciar y valor la prueba propuesta en el juicio, utilizando los principios de equidad y de justicia, que le permiten hacer una valoración más profunda con el objeto de apreciar aspectos que con un método de valoración preestablecido no serían considerados.