

CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

“DONDE ESTAMOS Y HACIA DONDE VAMOS EN LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA FRENTE A LOS AVANCES TECNOLÓGICOS”

INTRODUCCIÓN

La Sociedad ha delegado en el juez de trabajo la confianza y el poder para resolver los conflictos jurídicos derivados de un contrato laboral, en búsqueda de la justicia social. Ese poder consiste en conseguir, desde el derecho vigente, la solución justa y razonable de los casos jurídicos puestos bajo su competencia. Es decir que la finalidad del juez es usar discursos argumentativos válidos y razonables derivados de la valoración de los medios de prueba, para sostener las afirmaciones contenidas en las sentencias. En el contexto actual, los avances tecnológicos permiten que se susciten hechos que requieren valorarse asimétricamente con el ordenamiento jurídico con que se cuenta actualmente.

El Ministerio de Trabajo, como ente rector de la política laboral en el país y regulador de las relaciones entre empleadores y trabajadores, no ha ido de la mano con el desarrollo de los nuevos acontecimientos económicos, políticos, sociales y tecnológicos que han influido en las nuevas relaciones entre trabajador y empleador que cada día van evolucionando, pues las nuevas generaciones de empresarios, trabajadores, abogados laboristas, jueces y todos los actores que intervienen en el proceso laboral, tienen la imperativa necesidad de contar con un cúmulo de leyes que vayan de la mano con los nuevos acontecimientos y avances tecnológicos.

Por su parte, los órganos jurisdiccionales en materia laboral, si bien han tenido avances estructurales ante compromisos internacionales, de cara a la globalización, tampoco han enfrentado los nuevos acontecimientos que requieren no solo cambios estructurales sino de tipo legal. Se requiere ofrecerle a las nuevas generaciones certeza jurídica, acorde a la coyuntura que viven, en donde puedan caminar con la confianza que ante cualquier hecho que se suscite en una relación entre empleador y trabajador y que requiera ser probado ante los entes administrativos y jurisdiccionales, contarán con las herramientas legales actualizadas para obtener decisiones justas, a través de una correcta valoración de medios de prueba que derivan de una realidad distinta al contexto en que fueron creadas las normas con las cuales se cuentan actualmente y que deben ser adaptadas a la revolución tecnológica que estamos viviendo.

Aristóteles decía que el Juez “es la justicia animada, viviente”. En la tarea de administrar justicia, los jueces deben ir más allá de interpretar o reconstruir el pensamiento del legislador; deben ir de la mano con la coyuntura en que se desarrollan los hechos que derivan de una relación laboral y que provocan el conflicto que se judicializa y los medios de prueba que sustentan los mismos. Sin

embargo, ante esa tarea de administrar justicia y ante la ineludible discrecionalidad judicial derivado de vacíos legales, que a su vez genera un poder judicial muy activo, el juez, en todo momento, debe actuar con ética, con prudencia, responsabilidad, transparencia y coherencia en el proceso de producción y valoración de los medios de prueba que las partes aportan al proceso y que surgen de hechos que no fueron previstos cuando se promulgó el Código de Trabajo, para dictar fallos congruentes con la realidad actual pero sin perder de vista su finalidad, la aplicación de la justicia social.

La pregunta obligada es si estamos preparados para enfrentar esos cambios. ¿Dónde estamos y hacia dónde vamos los jueces de trabajo en esta época de revolución tecnológica?

Nos encontramos con el problema que no existe una norma para cada caso y las que existen, se tornan obsoletas para la realidad actual, en donde cada día se suscitan hechos que pretenden acreditarse a través de medios de prueba que se producen en el contexto de un mundo globalizado y tecnificado. El juez de trabajo se encuentra ante la disyuntiva de utilizar en forma supletoria leyes que no están contempladas como especiales en materia laboral, de ahí la necesidad de adaptar la normativa jurídica a la realidad actual, para darle las herramientas al juzgador para que pueda valorar adecuadamente los medios de prueba que ahora aportan los sujetos procesales y dictar fallos justos.

1. QUE TIENE EL JUEZ A SU ALCANCE ACTUALMENTE EN EL PROCESO DE VALORACIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA?

Frente a los hechos que se suscitan en la coyuntura actual y medios de prueba con los cuales se pretende acreditar los mismos, al valorarlos, el juez de trabajo dispone de normas legales, principios y doctrina legal, que aplica desde dos perspectivas:

1.1. DESDE LA ÓPTICA DE LOS DERECHOS HUMANOS.

1.1.1. Derechos Humanos Individuales

Dentro de los derechos fundamentales de las personas, la Constitución Política de la República de Guatemala, en congruencia con tratados internacionales, contempla los siguientes:

Derecho de libertad e igualdad:

Ante la forma en que se producen nuevos medios de prueba, debe observarse que las mismas siguen estando en poder de la parte empleadora. El juez de trabajo, como representante del Estado, en el desarrollo del proceso, debe evitar desigualdades al momento de valorar los medios de prueba y garantizar una igualdad real y efectiva. No basta con enunciar que todos somos iguales ante la ley, es necesario propiciar dicha igualdad creando ciertas desigualdades que

permitan una igualdad relativa entre los sujetos que aportan la prueba, de lo contrario, carecería de contenido, a no ser que sea puesto en conexión este derecho con el ámbito social y con la coyuntura en que se producen los hechos y las pruebas, y atienda a la desigualdad fáctica en que se encuentran las personas ante las actuales circunstancias económicas, políticas, sociales, culturales y tecnológicas.

En cuanto al derecho de libertad, el juez de trabajo debe observar que las partes, en el proceso de producción de la prueba, estén libres de coacciones, ya sean físicas o morales, a fin de permitirle el pleno desarrollo de sus capacidades creadoras, sin ninguna limitación de su libertad o sometimiento a circunstancias que menoscaben su dignidad.

Derecho de defensa:

Implica que el juez de trabajo, en el proceso de producción de la prueba, le garantice a las partes aportar y redargüir los medios de prueba para garantizar una resolución justa. Este principio actúa como una garantía procesal, de modo que, entre los objetivos del Juez de trabajo, al producir la prueba, debe estar el actuar como guardián de una Tutela Judicial Efectiva, que garantice el acceso a la justicia, que es trascendental, para evitar la nulidad absoluta de cualquier acto o diligencia que se realice.

Este principio no obsta a que las partes, en el proceso de producción de la prueba, deban observar lo regulado en los artículos 344 y 356 del Código de Trabajo, es decir que deben ofrecer los medios de prueba en su oportunidad procesal, deben ser pertinentes a los hechos en controversia y no ser contrarias a derecho. De igual manera debe observar estas circunstancias el juez al valorar cualquier medio de prueba. El derecho de defensa, en estas circunstancias, se garantiza cuando las partes tienen el derecho a que se haga constar su protesta y de solicitar la recepción de éstos en segunda instancia.

En materia laboral, el derecho de defensa se puede ejercer de dos formas: a través de una defensa técnica y a través de una defensa material. Ambas están contenidas en el artículo 321 del Código de Trabajo.

Lamentablemente, no existe una oficina pública que responda a la necesidad del trabajador, de contar con una defensa técnica. El Ministerio de Trabajo, que es el ente rector de la política laboral en el país y regulador de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se ha desatendido de brindarle gratuitamente una defensa técnica a los trabajadores de escasos recursos.

En cuanto a la *defensa técnica*, si bien es cierto el artículo 321 citado establece que pueden actuar como asesores en esta materia, los abogados, dirigentes sindicales y los estudiantes de derecho, en los casos que proceda, ha surgido un fenómeno derivado de la misma inseguridad por la que atraviesa el país. Han

proliferado demandas de trabajadores que laboran en el campo de la seguridad privada y debido al nivel de educación que poseen, permiten ser asesorados por personas que empíricamente se han dado a la tarea de tomar la “defensa técnica” de este grupo de trabajadores, quienes los ven como un nicho de mercado y contratan a un Abogado con el único propósito que asista a las audiencias respectivas. Esto a su vez provoca que dichos trabajadores ya no acudan a la Inspección General de Trabajo a agotar la vía administrativa y consecuentemente, se incrementen las demandas laborales, consecuentemente, se prolonguen en el tiempo.

1.1.2 Derechos Humanos Sociales

Nuestra Constitución agrupa los Derechos Humanos dentro del título II pero claramente distingue en el capítulo I, bajo el acápite de Derechos Individuales, los que la doctrina divide en Civiles y Políticos, mientras que en el capítulo II, agrupa a los denominados derechos económicos, sociales y culturales. En 1988, la Corte de Constitucionalidad consideró que los Derechos Sociales constituyen pretensiones que individual o colectivamente pueden exigir los ciudadanos al Estado. Lógicamente, cumplir con las exigencias a este respecto, equivale a desarrollar las aspiraciones a través de la legislación positiva, en este caso, derivados de los mismos avances tecnológicos que producen distintos hechos y medios de prueba. (Gaceta No. 8, expediente 87-88, sentencia del 26-5-88).

El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula los DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS de la legislación del trabajo que fundamentan la actividad de los jueces de trabajo y demás autoridades. Este contiene una larga lista de derechos y prestaciones sociales que deben ser observados por el juez, quien por ningún motivo debe permitir que se disminuyan, renuncien o tergiversen estos derechos, pues son el límite mínimo por los cuales se puede contratar, podrán ser en cambio superados o mejorados. Cualquier negociación entre las partes, debe pasar por el filtro de estos derechos humanos sociales. Este debe ser el parámetro también para los jueces de trabajo al momento de valorar los medios de prueba, que regularmente están en poder de la parte empleadora.

El inconveniente surge cuando los sujetos procesales ven la labor del juez como un acto de injusticia hacia el empleador y de inclinación hacia el trabajador. Un problema recurrente que existe en los tribunales de trabajo es que las partes, sabedores que ningún juez va a autorizar alguna negociación que sea inferior a los derechos sociales mínimos del trabajo, o a valorar algún medio de prueba que vaya en contra de estos derechos, negocian en forma extrajudicial y presentan posteriormente desistimientos, con la anuencia de los Abogados asesores, violentando estas normas constitucionales. El desistimiento es una figura civil y muy bien fundamentado la puede limitar el juez, ya que el artículo 326 del Código de Trabajo permite aplicar el Código Procesal Civil y Mercantil, siempre que no se trastoquen derechos constitucionales, tal es esta norma y principios propios del

Derecho del Trabajo, tal como el de irrenunciabilidad de derechos, que también está garantizado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los jueces de trabajo no están obligados a valorar medios de prueba, aprobar convenios o desistimientos, cuando se violentan los derechos mínimos establecidos en la Constitución y demás leyes laborales. Para contribuir a garantizarle una tutela judicial efectiva a la parte más débil de la relación procesal, es necesario fortalecer la Dirección de Fomento a la Legalidad y la Inspección General de Trabajo, para que desempeñen el verdadero papel que les corresponde, sirviendo como filtro para que se garanticen los derechos mínimos de los trabajadores, ya sea en una forma preventiva o bien, garantizándole una defensa técnica eficiente al trabajador que no tiene como pagar los servicios de un asesor.

Es recurrente que los trabajadores cuestionen los medios de prueba, en su mayoría documental, que los empleadores aportan; sin embargo, por falta de asesoría no son impugnados, por lo cual el juez debe valorarlos ya que no es el juez quien tutela sino las mismas normas. En este caso, el juez tampoco posee los conocimientos técnicos para determinar si la firma o la impresión de un documento es auténtica.

Otro derecho humano social que contempla el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es el derecho a devengar salario por jornada extraordinaria. En este caso, haciendo un intento por ir de la mano con los avances tecnológicos, el simple reporte de un reloj biométrico puede aportarse en forma virtual para acreditar tal extremo. Se requiere voluntad de cambiar la normativa vigente. No obstante la Corte de Constitucionalidad ha emitido jurisprudencia respecto a que, este es uno de los hechos que le corresponde probar al trabajador, esta jurisprudencia no es coherente con el principio de Tutelaridad de los Trabajadores, ya que dicho medio de control de asistencia o cualquier otro que se utilice, está al alcance de los empleadores, no así de los trabajadores, quienes deben poner a disposición del juez, controles que compete al empleador. Ante la imposibilidad de probar haber laborado en jornada extraordinaria, el trabajador percibe del sistema judicial que no se le está aplicando justicia. Muchas veces, lo que el juez debe valorar son anotaciones empíricas que hacen los mismos trabajadores y que no le convencen al juez para declararle el derecho al trabajador.

Esta forma de control de asistencia o cualesquiera otras que esté acorde a los avances tecnológicos, aportaría importantes elementos al juzgador, cuando se quieran acreditar hechos como el disfrute del período vacacional o bien cuando se invoque como causal de despido el abandono de labores que contempla el artículo 77 literal f) del Código de Trabajo, que es una causal reiteradamente invocada por

la parte empleadora. De esta manera se aportarían mejores elementos al juez de trabajo al momento de valorar los medios de prueba.

En cuanto al derecho a la prestación de beneficios que devienen de programas de previsión social, específicamente del Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando se trata de solicitudes por concepto de vejez y supervivencia, aporta Informes del Archivo de la Institución, sobre las contribuciones que le aparecen reportadas al trabajador. Estos informes, por haber sido expedidos por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, en cumplimiento a lo regulado en el artículo 361 del Código de Trabajo, deben valorarse bajo el sistema de plena prueba; sin embargo, tratándose de un derecho humano social, se opta por valorar en su lugar, los documentos que acreditan que a un trabajador se le ha efectuado los descuentos, cuya responsabilidad de fiscalizar el traslado corresponde a la institución y no al afiliado. Estos medios de prueba también pueden aportarse y valorarse en forma electrónica. Con todos los medios a su alcance, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe mejorar sus controles informáticos y rendir en formato digital, cualquier medio de prueba, garantizando la fidelidad de la misma para darle una correcta valoración.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe hacer un exhaustivo trabajo de inspección, para verificar que los trabajadores que están siendo reportados son los que efectivamente están laborando. Esto porque existen reiteradas denuncias de trabajadores que no son reportados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no obstante, se le efectúa los descuentos de la cuota laboral reglamentaria. Es al trabajador a quien se pretende trasladar por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tanto en sede administrativa como judicial, la carga de probar que se le ha efectuado los descuentos y que los mismos han sido trasladados a la institución, haciendo engorroso el trámite del proceso, tanto administrativo como judicial para el trabajador, quien ha dejado su vida en el trabajo y debe gozar de ese beneficio.

En cualquier caso y ante las dificultades que encuentra el juez, al analizar y valorar los medios de prueba, debe observar no solo los derechos humanos individuales sino también los derechos humanos sociales que contempla nuestra Constitución Política de la República de Guatemala. Especialmente el principio rector del derecho del Trabajo. El artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla la Tutelaridad de las leyes de trabajo. El mismo establece que debe atenderse a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. En este caso, los controles virtuales le permitirían, tanto a la Inspección General de Trabajo como al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, realizar una fiscalización más eficiente para no perjudicar a los trabajadores, pues es una realidad que en el área rural y en sectores específicos del área urbana, existen salarios que no llegan al mínimo

establecido por la ley, lo cual a la postre, repercute en la alteración de la paz social.

En cuanto al contenido del artículo 106 constitucional, que regula LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES, los jueces de trabajo lo aplican ampliamente, ya que es frecuente que no se otorgue valor probatorio a los medios de prueba en donde se ha observado que existe renuncia, disminución o tergiversación de los derechos del trabajador. Por ejemplo, los finiquitos laborales en los cuales no se hacen efectivas las prestaciones conforme a los parámetros mínimos legalmente establecidos.

Al final, cualquier documento que se origine de un funcionario o empleado público, en el ejercicio de su cargo, no puede dársele el valor de plena prueba si implica renuncia o tergiversación de los derechos del trabajador. Es imperativo que se haga una modificación al artículo 361 del Código de Trabajo. Este sistema de valoración deriva de la misma naturaleza de los intereses que están en juego. El trabajo es una función social, por lo mismo, el trabajador tiene a su cargo una familia a la cual le debe sufragar las necesidades básicas, es esta la verdadera naturaleza de los salarios y demás prestaciones laborales. Así está contemplado en el artículo 101 del Código de Trabajo. Es por esa razón que la ley le da una protección jurídica preferente al trabajador, materializándose de esta forma los principios de Tutelaridad, de Irrenunciabilidad de Derechos y de Imperatividad de observar la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, en cualquier sistema que el juez utilice para valorar los medios de prueba.

Todas estas normas están en congruencia con los derechos fundamentales contemplados en instrumentos internacionales. El artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala recoge la característica de ampliar el catálogo de dichos derechos.

1.2 DESDE EL PUNTO DE VISTA PROCEDIMENTAL:

El primer Código de Trabajo fue emitido a través del Decreto 330 del Congreso de la República, que entró en vigencia el 1 de mayo de 1947. El mismo ha pasado por distintas modificaciones, desde las reformas contenidas en el decreto 526 del 06 de julio de 1948, hasta las reformas contenidas en el Decreto 07-2017 del Congreso de la República, que entraron en vigencia el 06 de junio de 2017, no se ha hecho ninguna modificación al artículo 361 del Código de Trabajo, que se refiere a los sistemas de valoración de la prueba. La reforma más sustancial es la contenida en el Decreto 1441, del Congreso de la República, que se dio en el año 1961, la cual sustituyó casi en su totalidad el anterior decreto, pero en teoría, los sistemas de valoración de la prueba no han sido actualizados, datan desde el año 1947.

El artículo 361 del Código de Trabajo establece que, salvo disposición expresa en el mismo y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la

confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará EN CONCIENCIA pero al analizarla, el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Es necesario analizar cómo nos encontramos los jueces de trabajo, al valorar cada uno de estos medios de prueba.

La Corte de Constitucionalidad, dentro del expediente número 3583-207, en sentencia de fecha 19 de febrero de 2008, ha sostenido el criterio que la prueba es todo motivo o razón aportada al proceso por los medios y procedimientos aceptados por la ley, para proporcionarle al juez el convencimiento o certeza sobre los hechos controvertidos en el litigio. Este elemento, una vez ofrecido, propuesto y diligenciado, debe ser valorado o apreciado por el juez, lo que implica que éste debe realizar una actividad intelectual, con el objeto de determinar la fuerza probatoria que tiene cada uno de los medios de prueba, en comparación con los demás, para llegar al resultado de la correspondencia que en su conjunto debe atribuirles. El resultado se realiza por medio de la apreciación de la prueba en conciencia. Este sistema consiste en la facultad que tienen el juzgador para apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio, utilizando los principios de equidad y justicia, que le permiten hacer una valoración más profunda con el objeto de evidenciar aspectos, que, con un método de valoración preestablecidos, no serían considerados.

Los medios de prueba que contempla el Código de Trabajo y que se valoran en conciencia son los siguientes:

A) Declaración de Testigos:

En el caso de los testigos, el artículo 350 del Código de Trabajo establece que los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. Esta es una circunstancia que le resta fidelidad a la declaración testimonial. En primer lugar, porque difícilmente el trabajador pida autorización para asistir a prestar declaración testimonial a favor de un trabajador que está demandando al mismo empleador. En segundo lugar, si es a favor del empleador que el trabajador declara, no puede ser un medio de prueba objetivo porque por temor a perder su trabajo, se verá obligado a defender sus intereses, por la misma subordinación que existe con el empleador. Cómo podría un juez valorar este medio de prueba en forma objetiva, cuando de antemano sabe que el testigo está demostrando obligadamente lealtad a su empleador. Para poder valorar en conciencia este medio de prueba, y que el juez esté convencido que lo que está declarando el testigo es cierto, debe incluirse en los testigos que pueden ser tachados, cualquier a los trabajadores del emperador. Solamente de esta forma se llegará a la verdad real.

El mismo artículo señala que no es causa de tacha la subordinación del testigo, derivada del contrato de trabajo, pero sí será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. La propia presencia del empleador en el momento en que se está diligenciando este medio de prueba constituye un acto de intimidación al testigo, indistintamente de quien lo haya propuesto, si se encuentra en condición de subordinación.

También debería constituir causa de tacha, la declaración de cualquier testigo que tenga demandas en contra del empleador, si fuere propuesta por el trabajador; esta circunstancia también pone en entredicho la credibilidad del testigo, ya que al haber sido despedido, desde ahí existe una actitud de reproche y podría considerarse como un revanchismo para el empleador. Para que el juez pueda en realidad tener un conocimiento reflexivo de los hechos que giran en torno a dicha declaración y poder valorar en conciencia dicho medio de prueba, deben incluirse estos dos casos en las causales de tacha de testigos. Por alguna razón, el legislador incluyó en el artículo 148 del Código Procesal Civil y Mercantil, que se aplica supletoriamente.

B) Dictamen de Expertos:

Este medio de prueba es poco utilizado por las partes. Se ha propuesto en ocasiones en que se pone en duda algún documento aportado al proceso, regularmente cuestionado por el propio trabajador. En el caso de las personas que requieren la cobertura del programa de invalidez, vejez y sobrevivencia, cuando reclaman pensión por el riesgo de invalidez, acuden a él en mayor grado, pero aun así, sigue siendo poco utilizado por las partes. A diferencia de los demás medios de prueba, éstos sí debieran ser valorados conforme al sistema de prueba legal o tasada, ya que el juez que analiza y valora este medio de prueba, no tiene los conocimientos técnicos ni científicos para cuestionar o percibir a través de sus sentidos, si el perito está diciendo la verdad o no.

C) Exhibición de documentos, libro de contabilidad, de salarios o de planillas.

Este medio de prueba, que también se valora en conciencia, podría aportarse por medios electrónicos, pudiendo acompañar la parte empleadora, únicamente las hojas de autorización del primer y último folio a utilizar. Es frecuente que los empleadores presenten únicamente el folio que corresponde al trabajador que está demandando, argumentando que los folios respectivos tienen impreso el sello del Departamento Nacional del Salario. Sin embargo, puede aprovecharse el uso de la tecnología y dirigir los esfuerzos, tanto de las partes como de los entes administrativos y órganos jurisdiccionales, para estar en conexión entre las instituciones y poder intercambiarse información virtual, teniendo como destino las direcciones institucionales, cuando así se requiera dentro del proceso. Esto no limitaría que dicho medio de prueba pueda valorarse en conciencia. Para este

efecto, deben capacitarse a los jueces de trabajo para mejorar sus capacidades para enfrentar un destino inminente que es la tecnología y para el cual ya están preparadas las nuevas generaciones de abogados litigantes, trabajadores y empleadores jóvenes y la nueva generación de jueces de trabajo.

El no estar preparados, tanto los entes administrativos como jurisdiccionales, sobre estas nuevas formas de producir hechos y pruebas, de valorar las mismas, provoca que las nuevas generaciones se sientan ajenas al sistema de justicia. En reiteradas ocasiones, para cubrir los vacíos legales, se hace uso de normas que se tornan obsoletas, ya que fueron promulgadas en distinta época a la era de la tecnología, en donde han surgido nuevos medios de prueba que deben valorarse adecuadamente. No hay marcha atrás. Ante esta circunstancia, los jueces y entes administrativos como el Ministerio de Trabajo deben prepararse para enfrentar esos cambios tecnológicos que se tornan imperativos ante un mundo globalizado.

En cuanto a los medios de prueba que se valoran en forma distinta a la contemplada en el artículo 361 del Código de Trabajo están los siguientes:

D) Confesión Judicial y Reconocimiento de Documentos

Respecto a este medio de prueba, el juez se encuentra ante el inconveniente que cuando el mismo se ofrece por parte del demandado, el artículo 354 estipula que debe prorrogarse su diligenciamiento para la audiencia más inmediata que el juez disponga. No obstante que se aplica el principio de Concentración Procesal, propio de esta rama del derecho, los empleadores regularmente se oponen a que se diligencien en la misma audiencia y requieren que se señale una segunda para el mismo efecto. Las demandas laborales se han incrementado en forma exorbitante, provocando la prolongación en el señalamiento de la audiencia para diligenciar este medio de prueba. Es necesario modificar el artículo 354 del Código de Trabajo a efecto que puedan diligenciarse de una sola vez todos los medios de prueba, para facilitar la labor del juez al momento de valorar los mismos y por el contrario, evitar que en el transcurso de prolongados períodos de tiempo se pierda la objetividad al valora los medios de prueba.

El artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil, que se aplica supletoriamente, establece la forma en que deben plantearse las preguntas, entre otros requisitos, establece que deben plantearse en sentido afirmativo; sin embargo, debe modificarse el artículo 353 del Código de Trabajo e incluir en el mismo la forma en que se formulen las preguntas, permitiéndole al juez tener un relato cierto de los hechos y no respuestas dirigidas como lo regula actualmente el artículo 135 del Código de Trabajo, que no le brindan mayores elementos al juez porque el testigo va a contestar únicamente lo que el proponente le sugiere. Esta forma de respuestas le limita al juez tener un claro sentido de los hechos que está pretendiendo verificar a través de este medio de prueba.

E) Documentos públicos y auténticos:

El artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que estos documentos producen fe y hacen plena prueba. Salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad. Este medio de prueba debiera ser valorado en conciencia, ya que es frecuente que los empleadores presenten documentos públicos o emitidos por funcionarios o empleados públicos; que son cuestionados por los mismos trabajadores, quienes no cuenta con una oficina pública accesible que le pueda brindar asesoría gratuita; en la mayoría de ocasiones, los trabajadores tampoco poseen los recursos económicos para costear un Abogado particular con el objeto de impugnar estos medios de prueba. La forma como debieran valorarse estos medios de prueba es en conciencia, en lugar de valorarlos por el sistema de prueba legal o tasada. Por estas circunstancias, debe modificarse el artículo 361 del Código de Trabajo para que se uniformice el sistema de valoración de las pruebas conforme a la libre convicción o en conciencia, para buscar un equilibrio entre las partes.

F) Inspección Ocular:

Este medio de prueba es poco utilizado para acreditar hechos derivados de un contrato de trabajo. Los hechos puestos en conocimiento del juez y sobre los cuales se advierte controversia, regularmente son la existencia de la relación laboral, la forma de terminación de la misma, la omisión del pago de prestaciones, por un lado; por otro, si se está en el contexto de una demanda de previsión social, lo que se pretende acreditar por las partes es si se hicieron o no las aportaciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. La prueba relevante para acreditar estos hechos es la prueba documental o cualquier otro medio de prueba aportada por las partes, pero no éste. Los jueces no pueden apreciar directamente hechos que ya ocurrieron y no sería la prueba idónea para probar los hechos anteriores. En poco o nada incidiría la lógica y la experiencia del juez cuando los hechos ya han ocurrido y aún que no se diere esa circunstancia, el juez se vería imposibilitado de tener por acreditados hechos que en el momento esté presenciando, porque se desnaturalizaría este medio de prueba. Por lo tanto, se torna ineficaz su valoración.

G) Certificación de documentos y prueba documental:

En cuanto a este medio de prueba, adaptándolo a la tecnología y tomando en cuenta que son las personas jurídicas quienes regularmente lo extienden, debe modificarse el artículo 345 del Código de Trabajo, en el sentido que se regule que la certificación sea sobre cualquier medio que almacene datos en formato digital. Pues el trámite para obtener dicha información requiere inversión de tiempo, esfuerzo y de recursos económicos tanto para los órganos jurisdiccionales como para las partes. Una forma de suplir este medio de prueba es hacer uso de la tecnología facilitando las comunicaciones entre los interesados y obtener cualquier tipo de información, (audio, imágenes, videos, documentos y otros datos).

Es muy frecuente que las partes, actualmente, ofrezcan este tipo de pruebas: documentos en formato digital, comunicaciones vía correo electrónico, chat, videos grabaciones, audios, y otros documentos obtenidos por otras redes sociales. Es más frecuente aún que ante los avances tecnológicos, empleadores y trabajadores estén desplazando la comunicación verbal o física en sus centros de trabajo, por el uso de redes sociales. Esto sin dejar de lado trabajos que requieren para su ejecución, exclusivamente el uso de la tecnología, tal es el caso del tele trabajo, en donde se implementan plataformas web para que las personas trabajen desde su casa, revolucionando el mercado laboral. Estas ofertas están dirigidas a los trabajadores jóvenes quienes serán las personas que en lo sucesivo demanden la administración de justicia, por lo cual los órganos jurisdiccionales deben estar preparados. La pregunta inicial fue: hacia dónde vamos? Es hacia el uso generalizado de la tecnología. Para ello, deben estar preparadas tanto las instituciones administrativas como judiciales, quienes no deben perder de vista que ante cualquier medio de prueba que deban valorar, deben ser coherentes con la aplicación de los principios de justicia, equidad y buena fe.

H) Presunciones

En relación a la prueba de PRESUNCIONES, las leyes de trabajo tienen como propósito tutelar al trabajador. Históricamente se ha entendido que el trabajador representa la parte más débil de la relación laboral, por tal motivo, el juez de trabajo, al valorar los medios de prueba, debe observar que las leyes van encaminadas a equiparar esa relación. Es por eso que dentro de la ley se encuentra un gran número de presunciones legales, como las derivadas del artículo 30, 332, 353 y 354, entre otras. Sin embargo, no se contempla la prueba de presunciones, tanto legales como humanas en el Código de Trabajo; se debe aplicar en forma supletoria al Código Procesal Civil y Mercantil. Es necesario que esté contemplada en forma taxativa en el Código de Trabajo, para que pueda complementarse con las normas contenidas en los artículos Citados.

2. ¿HACIA DÓNDE VAMOS EN EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL?

El Doctor Teodosio A. Palomino, en el XX Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social hace referencia a que todo progreso tecnológico es inicialmente temido cuando recién aparece y eventualmente rechazado, pero a la postre, termina por ser aceptado porque cambia y transforma favorablemente las características sociales, culturales y laborales. Es necesario entonces prepararse, comprender y percibir ese futuro con madurez, inteligencia y disposición.

Ya no existen opciones para los entes administrativos y judiciales, más que prepararse para las nuevas generaciones de abogados laboristas, trabajadores y empleadores jóvenes, inmersos en el mundo de la tecnología y para las nuevas generaciones de jueces que sustituirán a los que se encuentran actualmente, cuyo

actuar ha transcurrido en esa fase de transición de lo físico y escrito a lo virtual. Los constantes cambios están transformando los modelos de vida, los modelos de trabajo y los modelos de litigio. Esta circunstancia provoca que vayan surgiendo nuevas generaciones de personas, en la era tecnológica.

Las distintas generaciones que coexisten en la sociedad han sido influenciadas por las condiciones culturales, económicas, políticas, sociales y tecnológicas que van desarrollándose en un mundo globalizado. De estos cambios surge la necesidad que tanto las instituciones administrativas como jurisdiccionales en materia laboral, se preparen para esas nuevas generaciones tecnológicas, a corto plazo para los milenarios y a mediano plazo para la generación Z.

La generación Z tiene la particularidad de tener acceso rápido a la información que se requiere para resolver determinado problema. Busca siempre mejorar la capacidad de conectividad y disponibilidad de servicios. La administración de justicia no escapará a esta búsqueda, desde cualquier ámbito en que se desarrolle esta nueva generación, que dentro de diez años, las primeras personas nacidas en este siglo, ya estarán desarrollándose como profesionales del derecho, en los distintos campos.

Es innegable que la generación de los Milenarios, que nacieron en período del año 1980 al año 2000, tiene una profunda inclinación hacia el mundo digital. Las personas que nacieron en la primera mitad de este período son los actuales abogados laboristas, empresarios y trabajadores que se mueven dentro de un contexto digital. Por ellos, es urgente que se transforme el marco jurídico del Derecho del Trabajo, adaptando las normas que regulan los medios de prueba, específicamente el artículo 361 del Código de Trabajo, a los nuevos hechos y nuevas formas de producir prueba. Entre éstas están las comunicaciones que surgen a través de las redes sociales, como Facebook, Instagram, Twiter, Google, WatsAPP y You Tube, entre otras. Estas plataformas digitales, son las nuevas herramientas de trabajo de estas generaciones, a través de la cual se generan la comunicación entre empleador y trabajador, ya sea a lo interno de las empresas o desde su casa. El Ministerio de Trabajo, como ente rector de la política laboral, debe adaptarse a los cambios que van surgiendo en la sociedad, al igual que los órganos jurisdiccionales en materia laboral, en donde el juez deberá analizar y valorar nuevos medios de prueba que surge en esta era tecnológica y para lo cual no estamos preparados.

La única ley con la cual se cuenta actualmente es la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas y su reglamento, en donde se regula que en todo tipo de comunicación electrónica, transacción o acto jurídico, público o privado, nacional o internacional, las comunicaciones electrónicas serán admisibles como medios de prueba. Regula que no se negará la eficacia, validez o fuerza obligatoria y probatoria, por el solo hecho que se trate de una comunicación electrónica ni en razón de haber sido presentada en su forma original. Así mismo, el

artículo 12 de la referida ley regula que toda información presentada en forma de comunicación electrónica, gozará de la debida fuerza probatoria, de conformidad con los criterios reconocidos por la legislación para la apreciación de la prueba. Cabe preguntarse, cómo va a valorarse este medio de prueba. Si se exige su fiabilidad y ésta se constata a través una certificación de su autenticidad, a través de un acta notarial, o se valorará un expertaje de un perito versado en la materia; qué sistema de valoración se utilizará? la Plena Prueba o se valorará en Conciencia. Aquí es donde se requiere la creatividad del juez para atender esos vacíos legales mientras se cumple con la imperiosa necesidad de modificar el ordenamiento jurídico para que vaya de la mano con esos avances tecnológicos, ya que el Derecho de Trabajo no es estático, debe desarrollarse de la mano con estos avances, en donde se le garantice a las nuevas generaciones la valoración adecuada de los medios de prueba y consecuentemente fallos justos para cumplir con el objetivo de buscar la paz social.

APORTES AL TEMA

- Es imperativo modificar las leyes relacionadas con los medios de prueba que se aportan al proceso, para que vayan de la mano con los avances tecnológicos, especialmente el artículo 361 del Código de Trabajo, en donde se debe incluir nuevos medios de prueba, especialmente los relacionados con redes sociales.
- El Ministerio de Trabajo como ente rector de la política laboral, debe adaptarse a los cambios que van surgiendo en la sociedad, al igual que los órganos jurisdiccionales en materia laboral, en donde el juez deberá analizar y valorar nuevos medios de prueba que surge en esta era tecnológica y para lo cual no estamos preparados.
- Es necesario que tanto las instituciones administrativas como judiciales en materia laboral se preparen tecnológicamente para brindarles una adecuada administración de justicia a las nuevas generaciones tecnológicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

Grisolía, Julio Armando, Manual de Derecho del Trabajo. Pg. 64

Pereira Orozco Alberto-Marcelo Pablo E. Richter. Derecho Constitucional. 2012. Séptima edición.

Universidad Rafael Landívar. Compendio del Derecho del Trabajo de Guatemala. Compilado y argumentado por el licenciado Honnell Osberto Izaguirre Navarro.

Flores García Jacinto. Ponencia el Community Manager como Ejemplo del Trabajo que desarrollará la Generación Z en el Futuro. XX Congreso Iberoamericano del Trabajo y la Seguridad Social.

Palomino Teodosio. El Trabajo en la Nueva Sociedad. XX Congreso Iberoamericano del Trabajo y la Seguridad Social.

Criterios emitidos por la Corte de Constitucionalidad dentro de los expedientes números: 112-2007, 2481-2007 y 288-2008; sentencias de fechas 16 de agosto de 2007, 27 de noviembre de 2007 y 20 de junio de 2008.

Taruffo Michele. Algunas Consideraciones sobre la Relación entre Prueba y Verdad. www.cervantesvirtual.com

Código de Trabajo de Guatemala. www.dequate.com