

T(227)  
C.2.

COMPARTICIÓN

La Asociación El Derecho, tiene el gusto de ofrecerte la tesis del Licenciado Mario López Larrave, como muestra del espíritu de servicio y cooperación que priva y ha sido divisa en nuestra gestión.

El Ejemplar MARIO LÓPEZ LARRAVE nos ha autorizado -  
Con ello esperamos contribuir a tu formación y estudios.

para imprimir la presente tesis, sin que la impresión de  
la misma le produzca ningunos perjuicios, porque

tal como lo ha hecho en todas las oportunidades en que  
se le ha solicitado.

La JUNTA DIRECTIVA A.E.D. de la Universidad de San Carlos,  
tiene el gusto de ofrecerte la tesis del Licenciado LÓPEZ

LARRAVE, agradeciendo su colaboración con los estudiantes.

tu.-

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**BIBLIOTECA**  
**DEPARTAMENTO DE TESIS-REFERENCIA**

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Bibliotecas, Central y Decanatos.

Dra. Carlos Humberto Castillo y Castillo,  
Presidente de la A.E.D.

Bib. Central (Universidad) Q. 375, Abril 10, 1978.

47HC.21528

NOTA ACLARATORIA

El Licenciado MARIO LOPEZ LARRAVE nos dio autorización para imprimir la presente tesis, sin que la impresión de la misma le produzca ningún ingreso económico, porque tal como lo ha hecho en todas las oportunidades en que se ha reeditado, nunca ha cobrado ningún derecho, u obtenido ingreso de cualquier naturaleza.

Hacemos esta aclaración a petición del Licenciado LOPEZ LARRAVE, agradeciendo su colaboración con los estudiantes.-

Guatemala, Abril de 1970.

Br. Carlos Humberto Castillo y Castillo.  
Presidente de la A.E.D.

El Derecho Procesal de Trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació hasta con la emisión del Código de Trabajo en 1947, ya que los Decretos 669 (emitido en el Gobierno de Estrada Cabrera) y 1434 (emitido durante el Gobierno del General José María Orellana), fueron letra muerta que no llegaron a la categoría de antecedentes serios en la materia.-

Más, pese a la necesidad que tienen los estudios y la regulación sobre disciplinas laborales en nuestro medio, ellas han adquirido notable interés en la Facultad de Derecho, al extremo que ya se cuenta con numerosos y meritorios trabajos sobre temas sustantivos y procesales de Trabajo.-

Sin embargo, nuestra literatura es todavía notoriamente insuficiente en materia laboral y su divulgación deja mucho que desear.-

Quizá ello explique en parte, el hecho infausto de que la Judicatura Privativa de Trabajo y Previsión Social -salvo honrosas excepciones- no ha sabido actualizar y dar vida a los institutos propios del proceso obrero, aferrándose en muchos casos a los principios formativos y lógicos jurídica que animan a nuestro arcaico derecho procesal civil, contenido en el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y en la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.-

Desde luego, el aseverar que la judicatura de trabajo no se encuentra a la altura del código de la materia -inspirado en una moderna doctrina de auténtica cepa laboral-, resulta más cierto a partir de 1954, tiempo desde el cual se ha agudizado y consolidado la tendencia (y la inercia) "civilista" en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.-

El presente estudio tiene como objetivos -en la medida que me lo permiten mis muy limitados conocimientos, por una parte, deslindar con la mayor claridad posible los campos propios de los Derechos Procesal y Material de Trabajo, cuya confusión es un error de método en el que se incurre frecuentemente en Guatemala, tanto desde el punto de vista teórico como también desde el punto de vista positivo o legal; por otra

parte, pretendo señalar algunos vicios, defectos y corruptelas civilistas de los tribunales haciendo también interpretaciones y recomendaciones que me las ha aconsejado mi práctica como oficial de Juzgado de Trabajo y como asesor en conflictos de esa naturaleza.-

En lo relacionado con el plan de trabajo, manifiesto que lo he desarrollado en dos partes y sus conclusiones: en la primera, que es una introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo, me refiero a una serie de conceptos básicos que tienen como fin último patentizar la autonomía de la disciplina. En los nueve capítulos que comprende, he puesto especial cuidado en relacionar y acomodar la parte teórica a nuestro Derecho Procesal Positivo.-

En la segunda parte, que consta de doce capítulos, la dedico a desarrollar el Juicio Ordinario de Trabajo. Huelga resaltar la importancia de esta clase de juicio laboral en países que como el nuestro, la mayoría de conflictos obreros se resuelven por medio de las normas del Derecho Procesal Individual de Trabajo, debido principalmente a que el incipiente desarrollo industrial y la conciencia de clase todavía en formación, no permiten la preponderancia de las normas de solución del Derecho Procesal Colectivo de Trabajo.-

Desde ya advierto, que dejo al margen la fase de ejecución dentro del mismo juicio ordinario, porque estimo más adecuado tratarlo por separado juntamente con el juicio ejecutivo laboral, lo cual naturalmente amerita un estudio especial.-

Para terminar, quiero decir que si con este breve estudio puedo contribuir en su mínima expresión al corregimiento de algunos vicios judiciales, y si también incito con ello al estudio sistemático de nuestro Derecho Procesal de Trabajo, logrando resumir algunos de los puntos de la parte procesal -injustificadamente incluida en el programa de estudios de la Facultad dentro de los cursos de derecho de Trabajo Sustantivo- para los estudiantes de la materia, puedo darme más que por satisfecho.-

Capítulo 1o.-

AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

El Derecho como conjunto de normas que regular la actividad humana en la vida individual y social es unitaria -dice el tratadista Luigi de Litala-, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose. (1).-

Esta unidad sistemática admite, pues, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Para el autor citado "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios". O como lo expresa el tratadista Trueba Urbina citando a Rocco: "Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación" (2).-

Toca ahora analizar, si el Derecho Procesal de Trabajo reúne esos requisitos para constituir una disciplina autónoma.-

Debo principiar advirtiendo, que siempre que una ciencia o disciplina pugna por lograr su autonomía urgida por la realidad social que le reclama, encuentra resistencia de parte de los sostenedores de aquella ciencia o disciplina matriz de la cual se trata de desgajar. Ello naturalmente ocurrió con el apareamiento del Derecho de Trabajo Sustantivo y su complemento, el Derecho Procesal de Trabajo. Revisado pues, hay muchos autores que no le conceden esta autonomía. Citan autores unos, porque lo creen parte del Derecho Laboral Sustantivo; otros porque lo creen parte del Derecho Procesal Civil. Pero para mí, que esta segunda disciplina surgió con una notable ventaja: la más recia y denodada batalla por su reconocimiento dentro de las ciencias jurídicas

(1) Luigi de Litala, "Derecho Procesal del Trabajo", Vol. I, Pags. 23

hubo de librarla el Derecho de Trabajo Sustantivo; y la ganó, pues actualmente los "civilistas" y "tradicionalistas" han tenido que ceder -- frente al dinamismo y consolidación de los institutos del Derecho Obrero; pues bien, me parece que aceptada la autonomía del Derecho Sustantivo de Trabajo, es una consecuencia obligada el reconocimiento del conjunto autónomo de principios, institutos y normas instrumentales que -- tienen como fin HACER ACTUAR O REALIZAR AQUEL DERECHO. Este es el pensamiento de Mossa cuando afirma que "no hay derecho especial sin juez propio, ni materia jurídica sin un derecho autónomo". (3).-

En efecto, el campo en que actúa el Derecho Procesal de Trabajo es extenso y, a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica especial que las regule; el Derecho Procesal de Trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias (sentencia colectiva, llamamiento conciliatorio forzoso, inversión de la carga de la prueba, apreciación de ésta en conciencia, etc.); está informado por una serie de principios singulares; y por último, cuenta con una jurisdicción privativa y especializada. Estas instituciones y características del Derecho Procesal de trabajo, han venido a revolucionar a la teoría procesal clásica. La circunstancia de que en Guatemala no se tratara de dar una solución legal a los problemas laborales (sustantivos y adjetivos) con seriedad y realismo, sino con el inicio de la Revolución del 20 de Octubre de 1944 (fundamentalmente con la Constitución de 1945 que trazó las directrices generales, y el Código de trabajo emitido en 1947, que las desarrolló), brinda la ventaja.... etc.

Por todo lo expuesto puede afirmarse, que la autonomía del Derecho Procesal de Trabajo es también un hecho ya consolidado.-

El tema de la autonomía se completará más al tratar de los principios informativos del Proceso Laboral.-

(3) Mossa, "II Diritto del Lavoro", citado por Eduardo R. Stafforini en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", Pag. 4.-

AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.

CO.

La circunstancia de que en Guatemala no se tratara de dar soluciones legislativas a los problemas procesales del trabajo con seriedad y realismo sino hasta el año de 1947, lo que explica en parte nuestro atraso en esta materia, brinda la ventaja de que las leyes laborales sustantivas y adjetivas contienen la mayoría de principios e instituciones que informan a la más avanzada legislación social, la que en otros países se ha ido alcanzando tras dura brega en forma lenta y paulatina. Además, por esta misma razón de la ausencia de numerosas leyes precedentes, el Código de Trabajo contiene dos partes (la sustantiva y la instrumental) bastante homogéneas. Aunque hay que reconocer que el código, -sobre todo - en su parte procesal- adolece de muchas lagunas; en algunos casos demasiado extensas como sucede, por ejemplo, el haberse omitido la regulación del juicio ejecutivo de Trabajo, las medidas cautelares y los procedimientos colectivos.

Pero en lo que se refiere al tema de la autonomía de la disciplina, no existe problema, puesto que nuestro ordenamiento jurídico claramente se la reconoce. Eso sí, es de observarse que las normas adjetivas no se encuentran contenidas en un Código Procesal de Trabajo, sino que se hallan incluidas en el Código de Trabajo Sustantivo. Más, como muy bien dicen los profesores Alfredo Gaete y Hugo Pereira -refiriéndose a la legislación chilena en donde ocurre igual cosa-, que el carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aún cuando estén contenidas en el Código de Trabajo material, "si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene". (4). Por mi parte me inclino por creer -como ya lo dije- que la ubicación conjunta de las normas materiales y procesales así como la existencia de preceptos comunes a ambas en nuestro código, obedece a razones de comodidad para el manejo del código por la clase laborante, sistema seguido también por los códigos laborales extranjeros que más influenciaron al nuestro.

(4) Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira A., "Derecho Procesal del Trabajo",

La autonomía del derecho procesal de trabajo guatemalteco se encuentra calcada en su estructura interna, en los principios formativos que lo animan; y en su aspecto externo la autonomía se manifiesta en sus mismas raíces constitucionales, tal como con mayor dedicación lo trato en el capítulo destinado a la jurisdicción.-

Considerando IV del Código de Trabajo:

"Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de Tribunales de Trabajo y Previsión Social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera....."

En este considerando se concretan muchos de los caracteres que le dan singularidad y autonomía al derecho procesal de trabajo.

"Arto. 10: El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos".-

"Arto. 283. Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado".

En este artículo claramente se delimita la competencia privativa de lo laboral, para dirimir los conflictos relativos a trabajo y previsión social.-

"Arto. 292. (modificado por el Arto. 51 del Dto. 570): los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de Trabajo o del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él;

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.-

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos con-



- conforme a las referidas disposiciones;
- c) De todos los juicios que se entablan para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
  - d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de Seguridad Social, -- una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social haga el pronunciamiento que corresponda;
  - e) De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y -- reglamentos de Trabajo o de Previsión Social aplicando las penas correspondientes;
  - f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales; y
  - g) De todos los demás asuntos que determina la ley".-

Es este artículo de mucha importancia, puesto que contribuye a deslindar todavía más la competencia por razón de la materia entre los Juzgados de Trabajo y los del orden común; además, también precisa la competencia -- por razón de la materia entre los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.-

Por último, son de alguna importancia por su aporte a destacar la autonomía del Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco, los siguientes artículos: el Arto. 15 que señala las fuentes del derecho laboral sustantivo y adjetivo; el Arto. 16, que señala la prelación de leyes en materia laboral, caso de conflicto entre ellas y las de cualquiera otra índole; el Arto 17, que regula la manera de interpretar el Código; y el -- Arto. 326, que remite al Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil -- (Dto. Leg.2009) y a la Ley Constitutiva del Organismo Judicial (Dto. -- Gub.1862), como fuentes subsidiarias del derecho procesal laboral, y -- siempre y cuando no contraríen al texto (o hubiere omisión de procedimientos) o los principios procesales del Título correspondiente.-

Claro está que la autonomía del derecho procesal de trabajo y de la -- función jurisdiccional privativa, arranca de los artículos 187, 203 y 204 de la Constitución de la República, que reconocen su existencia.-

Capítulo 3o.-

PRINCIPIOS INFORMATIVOS DEL PROCESO DE TRABAJO

La ciencia procesal contemporánea, le ha dado especial importancia al estudio de la estructura interna del proceso; sin desdeñar las formas periféricas, sin olvidar el procedimiento, ha taladrado el proceso -por decirlo así- hasta llegar a los principios formativos del mismo. Estos principios básicos son entendidos por el profesor Ramiro Podetti como "las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso" (5).-

Autores de la talla de Alfredo Rocco, Goldschmidt, Millar, Podetti y Couture le han dedicado abundantes páginas a los principios informadores del Proceso Civil.-

Indudablemente el estudio de los principios formativos del proceso de trabajo depara ricas vetas para la teoría de esta disciplina, instrumental.-

Entre otros autores procesal-laboralistas, tratan el tema de los principios directores del proceso obrero Menéndez Pidal, Bernal Martín (que por cierto no les concede esa categoría), Villa Real, Podetti, Pérez Leñero y Trueba Urbina.-

Este último autor acepta seis principios rectores del proceso de trabajo: el dispositivo, el formalista, el de oralidad, el de publicidad, el de concentración y el de apreciación de las pruebas en conciencia. (6).-

A los seis principios enunciados, se agregan en este trabajo otros más, que indiscutiblemente gobiernan también en el proceso laboral. Desde ya hago la salvedad, de que disiento del criterio del connotado procesalista mexicano cuando considera que los principios dispositivo y formalista animan a las normas instrumentales de trabajo, pues estimo que estos principios son más característicos del proceso civil que del laboral.-

(5) Ramiro Podetti, "Teoría y Técnica", Pags. 62-72, cit. por el Lic. - Ramón Cadena, en su trabajo de Tesis, "Estudio Sistemático del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil", pags. 47-70.- También puede consultarse Ramiro Podetti, "Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral: Tratado del Proceso Laboral", pag. 192.-

(6) Alberto Trueba Urbina, op. cit., Tomo II, pags. 53-68.-

Se tratarán a continuación los siguientes principios: dispositivo (en sus diversas manifestaciones de impulso, iniciativa, aportación de pruebas y de congruencia), de inmediación, de oralidad, de concentración, de publicidad, de economía (en sus diversas manifestaciones de gratuidad, rapidez y costo mínimo), de preclusión, de igualdad, de tutela, de sencillez, de lealtad y de adquisición. Es de notarse que el breve estudio que se hará por separado de estos principios informadores del proceso de trabajo, de ninguna manera trata de negar la estrecha interrelación y compenetración que existe entre unos y otros, al extremo que muchas veces el diseccionarlos resulta artificioso.-

#### 10. Principio Dispositivo (7).-

El principio dispositivo gobierna en forma determinante a lo largo de todo el proceso civil; vale decir que rige el ejercicio de la acción civil desde su nacimiento hasta su extinción. De ahí que para su mejor comprensión, es preferible desglosarlo según los diversos momentos o fases en que tiene aplicación:

##### a) Principio de Iniciativa procesal:

Según este aspecto del principio dispositivo, la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a las partes. A este principio se opone el de investigación, por medio del cual es posible al juez iniciar un proceso de oficio, sin que medie gestión alguna de parte legítima. En el proceso civil rige plenariamente el principio dispositivo en la iniciativa, puesto que únicamente a las partes les es dable entablar una demanda; en el proceso penal por el contrario, rige el principio de investigación (o inquisitivo) ya que el magistrado tiene potestad para iniciar un proceso sin que medie querrela o denuncia; el proceso laboral ocupa una posición intermedia, ya que si bien normalmente sólo las partes pueden iniciar un proceso, en casos especiales como lo son los conflictos en que intervengan trabajadores menores de edad y en los juicios para sancionar faltas de trabajo, la judicatura privativa de lo laboral tiene potestad para iniciar procedimiento de oficio.

(7) Eduardo Pallarés, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", referente a los principios procesales, consultar páginas de las 399 a la 405.-

Nuestro derecho Procesal laboral concuerda con la corriente doctrinaria de atenuar la disposición de las partes en la iniciativa, al reconocer en el Arts. 419 del Código de Trabajo, que "Tan pronto como sea del conocimiento del juez, YA SEA POR CONSTARLE A EL MISMO....", la comisión de un hecho constitutivo de falta, mandará a instruir la averiguación correspondiente.-

b) Principio de Impulso procesal:

De acuerdo con el principio dispositivo, el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad; se le opone el impulso procesal de oficio o a cargo del Tribunal. Tradicionalmente el impulso a cargo de las partes ha informado el trámite del procedimiento civil, si bien actualmente existe una fuerte opinión tendiente a revisarlo.

Nuestro proceso civil todavía "camina" mediante ese principio de la "justicia rogada". En el proceso penal rige el impulso a cargo del tribunal. También en el proceso de trabajo rige en forma irrestricta el impulso procesal de oficio, ya que esta disciplina por su naturaleza tutelar y eminentemente pública no podía dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio.-

El Código de Trabajo guatemalteco, establece terminantemente en los Arts. 285 y 321 que "el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, ES ACTUADO E IMPULSADO DE OFICIO POR LOS TRIBUNALES", una vez solicitada su intervención. Amén de estos preceptos generales informa el principio del impulso oficioso a los siguientes artículos: el 331, relativo a la acumulación de oficio en procesos que se encuentren en un mismo tribunal; el 334, referente a la obligación del juez para ordenar al actor que subsane los defectos contenidos en su demanda; el 340, que ordena al juez a que procure el avenimiento conciliatorio de las partes; el 344, que faculta al juzgador para rechazar in limine litis las pruebas impertinentes, no ofrecidas y contra derecho; el 345, que obliga al tribunal a pedir de oficio certificaciones de documentos que se encuentran en oficinas públicas o en poder de los litigantes; el 352, que faculta al juez para nombrar de oficio a uno o dos expertos; asimismo contienen disposiciones informadas por el impulso judicial los

Arts. 73 y 74 del Dto. Presidencial 570, especialmente el Arto. 357 -, que contempla el auto para mejor fallar.

En conclusión, puede afirmarse categóricamente que en lo que atañe al impulso procesal en los juicios laborales, no rige el principio dispositivo sino el impulso de oficio o a cargo del tribunal. A ello se debe también que en el juicio laboral no existe ni puede operar la institución del abandono o perención.

c) Principio de Aportación de Pruebas a cargo de las partes:

El Principio dispositivo se manifiesta en este aspecto, al postular que es a las partes a quienes compete la aportación del material probatorio; de acuerdo con el mismo, al juez le está vedado inquirir más allá de las pruebas producidas por los litigantes; es este un principio que todavía anima al proceso civil (al nuestro en cuenta, aunque atenuado por las facultades que otorga al juez para mejor resolver el inciso lo. del Arto. 91 del Dto. Sub. 1862); en el proceso penal el principio dispositivo con relación a las pruebas se encuentra total y definitivamente descartado (sin embargo, en nuestro procedimiento penal aún rige ostensiblemente en la fase acusatoria del plenario); en cuanto al proceso laboral claro está, el juez no podía conformarse con la verdad formal y limitada que puedan producir las partes, sino que por sus características de ser tutelar, de proteger intereses eminentemente públicos y de adoptar una postura activa en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica, no es aplicable sino en forma muy limitada el principio dispositivo.-

Este principio de la facultad de investigación oficial en acopio de la prueba, estaba plenamente reconocido en el Arto. 357 del código de Trabajo al establecer: "Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden disponer y practicar DE OFICIO o a instancia de parte antes de dictar su fallo, y para mejor proveer, CUALQUIER DILIGENCIA DE PRUEBA que estimen conveniente para resolver las cuestiones planteadas. Esas pruebas serán practicadas en un plazo que no excederá de cinco días".- Con ello el juez estaba en posibilidad de verificar la existencia y verdad de un hecho por cualquier medio probatorio sin malograrse la prop

término.-

La práctica de los Tribunales de Trabajo durante la vigencia de este precepto, actualizó dicho artículo, ya que fueron muchos los casos en que se completaban de oficio las pruebas omitidas por las partes o las producidas deficientemente.-

Pero el legislador del Decreto Presidencial 570, (por desconocimiento conciente o inconsciente de los principios informadores del Derecho Procesal de Trabajo), modificó el citado artículo 357 por medio del Arto. 73 de esa ley que restringe las diligencias de prueba que se pueden ordenar para mejor proveer a las ofrecidas en tiempo por las partes y a decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación y a ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen necesario. Esta última parte fue copia fiel del inciso lo. del artículo 91 del Dto. Gub. 1862.-

El artículo 357 quedó en consecuencia así:

"Arto. 357. Por una sola vez y por un término no mayor de diez días, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte, antes de dictar sentencia, cualquier diligencia de prueba, dentro de las ofrecidas oportunamente; y decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crear conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen necesarios. "Contra las resoluciones para mejor resolver no habrá recurso alguno".-

Aún cuando esta reforma del Arto. 73 del Decreto Presidencial 570 haya venido a vigorizar el principio dispositivo en lo que se refiere a la aportación de las pruebas, lo cierto es que todavía puede afirmarse que en nuestro Derecho Procesal de Trabajo no rige este principio en forma plena, puesto que el juez conserva mucho campo para producir oficiosamente muchos elementos de convicción (documentos, actuaciones, reconocimientos y avalúos cuya producción es discrecional para el juez).

#### d) Principio de Congruencia:

Consiste este principio, en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; "sententia debet esse conformis libello", es decir, que la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.-

A esta modalidad del principio dispositivo se le ha llamado con mayor-precisión principio de congruencia. Impera con toda rigurosidad en el proceso civil, al grado que en nuestra legislación procesal común la incongruencia en las sentencias (fallos omisos, ultrapetitivos o incongruentes en sentido estricto) constituye un motivo de Casación.-

En el proceso laboral, este principio se ha atenuado considerablemente pues existe una fuerte opinión en la doctrina favorable a facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes.-

Dicen Gaete y Pereira, al referirse al principio de la congruencia atenuado en el proceso laboral, por el carácter tutelar de la judicatura ( justificando las sentencias ultra-petitas), "que es más fuerte el derecho de los litigantes que los errores en la dirección o marcha -- del juicio" (8).-

Y es que en verdad se encuentra más ajustado al carácter tutelar y de privilegio del derecho Procesal de Trabajo, que el juzgador puede condenar por ejemplo al pago de horas extraordinarias y compensación de vacaciones, si de la prueba de autos se desprende que la verdad real e histórica es que el demandado no ha cumplido con otorgar estas prestaciones, aún cuando el demandante por ignorancia o mala dirección no haya ejercitado estas pretensiones, sino que se haya reducido a reclamar indemnización por despido injusto.-

Sin embargo, nuestra legislación instrumental de trabajo no aceptó el principio de la sentencia ultra-petita en favor del litigante débil.- Apenas en la sentencia arbitral (derecho procesal colectivo) aceptaba el código en su artículo 403 este principio, al establecer que: "La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las -- que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido Y AUN CONCEDIENDO COSAS DISTINTAS DE LAS SOLICITADAS".-

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**BIBLIOTECA**  
**DEPARTAMENTO DE TESIS-REFERENCIA**

(8) Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira A, Op. Cit., Pag. 220.-

medio del Art. 87 suprimió la posibilidad de que el Tribunal de Arbitraje concediera más de lo pedido.-

Es de desearse que en nuestro ordenamiento procesal de trabajo (individual y colectivo), desaparezca el principio de congruencia reconocido por el artículo 364 del Código de Trabajo.-

Resumiendo puede concluirse que en el Proceso Laboral el principio dispositivo tiene muy poca aplicación, ya que el juez de la judicatura --privativa no es pasivo sino activo y tutelar en su deber de esclarecer la verdad real y aplicar la justicia social. Ya se vio que hay casos en que procede la iniciativa oficiosa por parte del tribunal, que el impulso procesal también es de oficio, que en la aportación de pruebas -- el juzgador también tiene oportunidad de producirlas por su cuenta y -- que la tendencia de la doctrina es favorable a la admisión de los fallos ultra-petitos.-

#### 20. Principio de Inmediación procesal:

El principio de inmediación consiste en que el juez está en contacto -- directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la -- intervención suya, carecen de validez probatoria. El procesalista Carnelutti con su característica y amena prosa explica este principio así: "Lo que a primera vista parece desahable, es que el juez saque el agua -- por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamientos, o sea que -- se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el consabidísimo principio de la inmediación" (9).-

El Principio de Inmediación gobierna plenamente en el proceso penal; -- tiende a gobernar más de lo que hasta ahora lo hace el proceso civil -- e informa con toda plenitud también al proceso de trabajo.-

Y es que si este principio tiene amplia aceptación en el proceso civil -- que es predominantemente escrito, formalista y con buena dosis de prueba tasada, con mayor razón aún la tendrá en el proceso laboral que es predominantemente oral, realista, con jueces activos en la direc---

(9) Francesco Carnelutti, "Estudios de Derecho Procesal", Vol. I, --



ción y trámite del juicio y con un sistema flexible en la valoración de la prueba, circunstancias que exigen todas ellas un contacto del magistrado con los litigantes y los elementos de prueba.-

El proceso laboral pues, para poder cumplir plenariamente con sus objetivos debe encontrarse decididamente informado por el principio de inmediatez.-

Nuestro ordenamiento procesal de trabajo lo acepta en forma definida al preceptuar el artículo 321 que el procedimiento es oral, actuando e impulsado de oficio por los tribunales y que "consecuentemente es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba".

Además de este precepto que reconoce la inmediatez en forma general, el principio se manifiesta en el artículo 322 y en algunos otros que se refieren a los medios de prueba en particular.-

La única y obligada limitación al principio se encuentra en el artículo 349 del Código de Trabajo, que se refiere a la delegación que puede hacer el juez de Trabajo a otros jueces de la judicatura privada y aún a jueces del orden común, para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial por medio de los exhortos y despachos.-

### 3o. Principio de Oralidad:

De acuerdo con este principio, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura, por medio del cual la iniciación, sustanciación y fenecimiento de los juicios se hace con marcada preponderancia de la escritura. Ambos principios se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta o químicamente pura. Sin embargo, se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada ya en el proceso penal y laboral y aceptada en menor grado en el proceso civil.-

Tanto en la doctrina como en el derecho positivo procesal de Trabajo, existe unidad en lo que se refiere a la imperativa necesidad de que el proceso de Trabajo esté informado del principio oral. En efecto, la inmediatez y contacto directo del juez con las partes y las pruebas,

no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita; un proceso público también únicamente puede lograrse merced a la oralidad, ya que escritura y buena publicidad son poco menos que incompatibles, y por último un proceso en el que el juez pueda dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos, sería imposible conseguirlo mediante un procedimiento preponderantemente escrito.

En la legislación guatemalteca la escritura impera en el Derecho Procesal Civil y en el Penal, no obstante los deplorables resultados que en este último acarrea.-

En el Proceso Laboral, se reconoce el principio de oralidad con todas sus bondades y alcances en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo. En las reformas contenidas en el Dto. 570, al respecto únicamente sustituyó la palabra "verbal" por la palabra "oral", de mayor aceptación en la nomenclatura del Derecho Procesal.-

El artículo 321 dice así en su parte conducente: "el procedimiento en todos los juicios de trabajo y Previsión Social, ES ORAL...".-

El Arto. 322 dice así: "las GESTIONES ORALES se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso, el acta correspondiente. También puede gestionarse por escrito, acompañando las copias necesarias".-

Como ya se dijo, la oralidad no puede aplicarse químicamente pura, si no que necesita un mínimo complemento de escritura. Esta indispensable complementación de la escritura es la que establece el artículo 322, al preceptuar que de las actuaciones deben levantarse actas. Las actas son el único testimonio que se conserva de todos aquellos actos procesales ejecutados por el tribunal y por las partes, sin cuya memoria las bondades de la oralidad quedarían muy menguadas. Y si el testimonio de las actuaciones tiene importancia para el tribunal de primer grado, esta importancia adquiere relieve de necesidad ineludible

en el tribunal de segunda instancia que para conocer de los casos que -  
le llegan en apelación o en consulta tiene que atenerse en su mayor par-  
te al testimonio de todo lo actuado por el juez a-quo.-

Entre otros, también se refieren al principio de oralidad los artos. -  
333 del Código de Trabajo, referente a la interposición de la demanda,  
y el 75 del Dto. 570, relativo al modo de interponer el recurso de re-  
vocatoria. Dejo señalado sí, que nuestra judicatura laboral se aferra  
a la escritura más de lo debido.-

#### 49. Principio de concentración procesal:

Según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse to-  
dos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas -  
diligencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor  
número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia.-

Ahora bien, esta concentración del mayor número de actos procesales -  
(de las partes y del tribunal) en una misma audiencia, no quiere decir,  
claro está, que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino --  
que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que  
medien soluciones de continuidad ente unos y otros actos procesales.-

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión -  
de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuarda separada,  
pues esta dispersión "en el tiempo y en el espacio de las varias acti-  
vidades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas" (10).-

Por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona es-  
trechamente con los principios de inmediación, de oralidad y de econo-  
mía. De ahí, que resulta ocioso argumentar mayor cosa sobre las bon-  
dades que la concentración brinda al proceso laboral.-

Los ordenamientos instrumentales civil y penal guatemalteco repudian -  
el principio de concentración. Por el contrario, las normas instru-  
mentales de trabajo felizmente se hallan informadas del mismo en gran -  
cantidad de sus preceptos, de los cuales únicamente citaré los más im-  
portantes:

El artículo 335, por el cual se prescribe que al darle trámite a la de-  
manda de una vez se señala día y hora para la comparecencia a juicio -

(10) Francesco Carnelutti, op. cit., pag. 125.-

verbal y se previene a las partes la aportación de todas sus pruebas.-  
El artículo 338, relativo a la contestación de la demanda y reconven--  
ción que se formularán en su caso en el primer comparendo.-

El Arto. 340, que establece que en la propia comparecencia una vez rea--  
lizados los actos de contestación de la demanda y de reconvenición, el -  
juez procure avenir a las partes proponiéndole formas ecuanimes de con--  
ciliación.-

El Arto. 343, que ordena que las excepciones se propendrán en la pri--  
mera audiencia al contestarse la demanda y la reconvenición, salvo la -  
de incompetencia que es previa y las de cosa juzgada, prescripción, --  
pago y transacción que se podrán interponer en cualquier tiempo. Tam--  
bién preceptúa este artículo que el juez debe resolver en esa misma --  
primera audiencia las excepciones dilatorias. Las perentorias se re--  
solverán hasta en sentencia.-

El Arto 346, que alude a la obligación de los litigantes de acudir al--  
primer comparendo con todas sus pruebas, así como a la obligación por--  
parte del tribunal de recibirlas en esa oportunidad, salvo los casos -  
excepcionales que ameriten una segunda y hasta una tercera audiencia.-

El Arto. 353, relativo a la exhibición de documentos, libros de sala--  
rios y planillas que se realizan también en una comparecencia, así co--  
mo los Artos. 352 y 354, referentes al dictamen de peritos y a la prue--  
ba de confesión respectivamente, que deberán recibirse en una de las -  
audiencias de rigor.-

Y los artículos 66 del Dto. Pres. 570 y 331 del Código Laboral, rela--  
tivos a la acumulación de acciones y de autos respectivamente.-

Resumiendo, en el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en--  
la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación  
de la demanda, contestación de la misma, reconvenición, contestación de  
la reconvenición, interposición de excepciones, resolución de las excep--  
ciones dilatorias, conciliación, recepción de todas las pruebas ofre--  
cidas, tacha de testigos y resolución de ciertos incidentes.-

Sin embargo, nuestra legislación no llega al extremo de la chilena en--  
materia de concentración procesal, la cual admite en el comparendo de--

estilo, inclusive el acto de dictar sentencia. Cabe aquí también señalar, cierta tendencia de nuestros jueces laborales, a no darle todo su desarrollo al principio de concentración.

#### 5o. Principio de Publicidad:

Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos.

Existe unanimidad en cuanto a la aceptación del principio de publicidad para las partes en los diversos tipos de procesos, con las salvedades apuntadas y, en cuanto a la publicidad para personas ajenas a la litis, si bien no es unánimemente aceptada, si cuenta con muchos defensores.-

La publicidad del proceso es de la esencia del sistema democrático, según la autorizada opinión del recordado procesalista uruguayo Eduardo J. Couture. Este mismo autor expone al respecto: "La publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, - el pueblo es el juez de los jueces" (11).-

En nuestro ordenamiento jurídico la administración de justicia es pública por mandato constitucional (artículo 187 de la Constitución de la República), tanto en la jurisdicción ordinaria como en la privativa de Trabajo y Previsión Social, si bien cabe hacer la observación que en esta última la publicidad es más completa por ir aneja a la oralidad.-

#### 6o. Principio de economía procesal:

Es este un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales "las partes son marcadamente desiguales: por un lado esté el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente

débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico". (12).-

Este principio se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos:

- a) En la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa (párrafo tercero del Arto. 187 de la Constitución);
- b) En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la certedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, etc., todo esto tendiente a que no llegue a darse el caso de "que el hambre llegue antes que la justicia" como dice el profesor Gaete en la obra tantas veces citada; y
- c) En el costo mínimo o baratura del juicio laboral, que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes tales como el de no necesitarse del auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, exoneración del uso de papel sellado en el conflicto, gratuidad en las certificaciones expedidas de oficio y anotaciones en el Registro de la Propiedad Inmueble (aún cuando esto último no se cumple en la práctica), aceptación por el tribunal de mandatos judiciales acreditados en una simple carta-poder cuando la cuantía del litigio no exceda de Q. 300.00, etc.-

Demás está decir, que el principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionado y complementado con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio. Este principio anima al Considerando IV del Código de Trabajo que postula la prontitud en la administración de justicia, así como los artículos 11, párrafo segundo del 321 y 327 de ese mismo cuerpo de leyes, y en general, a todos aquellos que contienen los términos y plazos cortos del procedimiento laboral.-

Es de señalar sin embargo, que con la reforma al artículo 338 del Código de Trabajo introducida por medio del Arto. 69 del Decreto Presiden-

(12) Arnoldo Sussekind. "Jurisdicción especial del Trabajo" publicado

cial 570, en el sentido de suspender la primera audiencia cuando el actor amplía los términos de la demanda se vulnera gravemente la celeridad del procedimiento.-

También el artículo 337 fue modificado por el Decreto 570, que abolió la facultad del Tribunal para acortar discrecionalmente el término de tres días que debe mediar entre la citación y la audiencia; eso sí, -- pudiéndolo ampliar. Huelga insistir que esta enmienda le quita rapidez al procedimiento laboral.-

#### 7o. Principio de Preclusión:

"El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados". (13).-

Este principio tiene íntima conexión con el de economía, puesto que en último término también con la preclusión se persigue la celeridad del proceso.-

La preclusión es un principio que tiene amplia aceptación en las distintas disciplinas procesales. En nuestro proceso de trabajo se manifiesta entre otros, en los siguientes casos: el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia también; el demandado puede interponer excepciones (salvo las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción), hasta en el momento de contestar la demanda, lo que también es aplicable en lo referente a la reconvenición; los medios de prueba pueden ser ofrecidos debidamente por el actor hasta en el momento de la primera audiencia, y por el demandado y el contra-demandante, hasta en la etapa de contestación de la demanda e instauración de la contrademanda respectivamente; el actor tiene facultad para ofrecer los medios de prueba que contradigan la reconvenición, en el momento de darle contestación a esta. Todos estos actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o etapa seña-

lados. Eso sí, la preclusión en cuanto a la producción de pruebas no ofrecidas con la debida individualización, queda atenuada por la facultad que tiene el juez para producirlas en auto para mejor fallar ciertas pruebas, pero esta facultad como su nombre lo indica no es en ningún caso una obligación para el Magistrado y la necesidad de ordenarlo o no queda sujeta a su discreción.-

#### 8. Principio de Igualdad o Bilateralidad de la Audiencia:

El tradicional principio de "auditor et altera parte", consiste actualmente en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso; este principio tiene una amplia aceptación en el proceso civil; en el proceso penal se manifiesta en su fase acusativa. En el proceso laboral también se admite el principio de igualdad, si bien es cierto que las garantías del contradictorio se ven un tanto restringidas por la celeridad del procedimiento, por la cortedad de los términos dentro de los cuales se pueden ejercitar los derechos y por la limitación en cuanto al número de recursos y casos de procedencia.-

En nuestro ordenamiento instrumental de trabajo, rige el principio de igualdad en primer lugar por mandato Constitucional, al preceptuar la Carta Magna en sus artículos 60 y 68 la inviolabilidad de la defensa en juicio y la garantía de no ser condenado sin haber sido citado, oído y vencido en juicio. En el código de Trabajo el principio de la bilateralidad informa a todos aquellos artículos en que se brinda igual derecho a las partes para ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas de su contraparte, tales como los relativos a la contestación de la demanda y la reconvencción, derecho de excepcionar, facultad de repreguntar a los testigos y de tacharlos, de las audiencias en los incidentes promovidos por la contraparte, todos los referentes a las notificaciones, etc., etc.-

Constituye una excepción a este principio, la facultad de resolver inaudita parte las peticiones sobre medidas cautelares, que se obtiene al aplicar supletoriamente los artículos compatibles del Cap. IV --



libro I, del Dto. Leg. 2,009, relativo a las providencias precauto--  
rias.-

#### 90. Principio Tutelar:

Estimo que el Principio Tutelar que anima al Derecho de Trabajo sustan--  
tivo, también informa al Derecho Procesal que lo actúa, puesto que am--  
bos tienen igual inspiración filosófica -proteger a la clase trabaja--  
dora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo-, ya que así  
como aquel otorga derechos preferentes al obrero, también este le brin--  
da una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmen--  
te se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contra--  
parte.-

Podría arguirse que no deja de resultar contradictorio, el que por una  
parte sostenga que el principio de igualdad informa al derecho proce--  
sal obrero y que por la otra afirme que también lo anima el principio  
de tutela a una de las partes. Sin embargo, no creo que exista tal -  
contradicción, ya que si bien se observa, el principio tutelar no vien--  
se a nulificar o frustrar al principio de igualdad, sino por el con--  
trario, hace posible su efectiva y real aplicación. Para el efecto me  
explico: ¿Podría sinceramente hablarse del principio de igualdad en un  
proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación --  
indefinida del juicio y la otra nó? ¿En que uno de los litigantes pu--  
diera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras --  
que la otra nó, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus dere--  
chos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna?.

Por eso me atrevo a sostener que en el Derecho Procesal de Trabajo, el  
funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presu--  
puesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una  
vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al  
litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportu--  
nidades y ejercicio de defensas en juicio.-

En el Código de Trabajo se manifiesta el principio tutelar expresamen--  
te en el considerando V al preceptuar que "todas las autoridades encar--  
gadas de aplicar el código de trabajo en nuestro medio deben orientar

su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, TRATANDO DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la Economía Nacional;..." También en el artículo 17, al preceptuar que para los objetos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, SE DEBE TOMAR EN CUENTA FUNDAMENTALMENTE, EL INTERES DE LOS TRABAJADORES EN ARMONIA CON LA CONVENIENCIA SOCIAL", se manifiesta expresamente el principio tutelar.-

Además este principio se halla latente en casi todas las normas procesales que contiene el Código de Trabajo y desde luego su relación con los demás principios del proceso obrero es muy estrecho.-

#### 10c. Principio de sencillez:

El procesalista Trueba Urbina sostiene -no sin ciertas contradicciones- que el principio formalista gobierna en el proceso laboral, basando su opinión en la verdad indiscutible e indiscutida de que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales. Es bien cierto que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho; pero desprender de tales circunstancias la opinión de que el principio formalista es característico en el proceso de Trabajo, es lo que no llega a convencer del todo.-

El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores -Trueba Urbina inclusive y ahí está su contradicción- porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer --

las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.-

Nuestro Código de Trabajo calcado en la acertada opinión de que el Derecho Procesal de Trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, establece en su considerando IV que era necesario crear "un conjunto de normas procesales SENCILLAS Y DESPROVISTAS DE MAYORES-FORMALISMOS, que permitan administrar justicia pronta y verdadera..."

Puede afirmarse también, como en el principio de tutela, que la sencillez y simplicidad de las formas procesales se encuentran invivitas en numerosos preceptos del Código, mezclado con los otros principios directores del proceso laboral.-

Sobre la sencillez y simplicidad que gobierna en nuestra disciplina, únicamente me resta llamar la atención sobre la circunstancia de que los Tribunales privativos deben tener muy en cuenta la letra y espíritu del Considerando IV) del código, cuando apliquen supletoriamente el código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, pues la aplicación servil de todas las formas establecidas en esos cuerpos de leyes, constituye un abuso y una violación al principio de sencillez.-

llo. Principio de Probidad o de Lealtad:

Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos.-

Duros de salvar por todas las disciplinas procesales han sido los escollos que representan los abundantes litigantes y abogados maliciosos, quienes constantemente tratan de valerse de una serie de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas, para vencer a su contrario con falsedades o por cansancio y agotamiento económico. Este problema, claro está, se agudiza en el proceso de trabajo en el cual una de las partes se encuentra proclive a ser vencida de mala fe por la otra.-

De ahí que el principio de probidad gobierne rigurosamente en nuestra-

disciplina, manifestándose en el Código de Trabajo guatemalteco en todos aquellos preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales -- a los litigantes, en los que exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, las que establecen -- sanciones para castigar a quienes interponen excepciones, incidentes -- o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.-

12o.- Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba:

Este principio lo llama Trueba Urbina "principio de la prueba en conciencia". Como existe falta de acuerdo en cuanto determinar las diferencias y alcances de los sistemas de apreciación de la prueba en conciencia, de las reglas de la sana crítica y del sistema de prueba libre, encuentro preferible hablar de un principio de flexibilidad en la valoración de los elementos probatorios, punto sobre el cual están de acuerdo todos los procesalistas de Trabajo al rechazar el sistema rígido de la prueba tasada.-

El principio de flexibilidad se encontraba reconocido plenariamente -- por el artículo 361 del Código de Trabajo, al disponer que "salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia SE APRECIARA LA PRUEBA EN CONCIENCIA, sin sujeción a las normas de Derecho -- Común; pero el juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquiera otra naturaleza en que funde su criterio".-

Sin embargo, los alcances de este artículo fueron modificados y en -- buena parte desnaturalizados por el artículo 73 del Decreto Presiden-- cial 570, al establecer que "...con excepción de los documentos indu-- bitables, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente -- comprueba el juez, CUYO VALOR DEBERA ESTIMARSE CONFORME A LA LEY, la -- prueba se apreciará en conciencia..."-.

Esta reforma ha sido por demás perjudicial, porque a la vaga y confusa terminología que emplea, debe añadirse el retroceso que supone el involucrar aunque sea parcialmente el sistema de la prueba tasada en el proceso laboral.-

Lo obstante, aunque cojo, por obra y gracia del Decreto Presidencial-570, me atrevo a sostener que el principio de flexibilidad en la valoración de la prueba todavía informa a nuestro Proceso Laboral.-

A este tema me referiré con mayor detenimiento al tratar de la apreciación de la prueba en el juicio ordinario.-

### 13o. Principio de adquisición:

Consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. La ciencia procesal contemporánea -incluso el derecho procesal civil con sus reminiscencias privatistas- admite el principio de adquisición de la prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se "despersonaliza" del litigante que la aportó.-

Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a esta que a la parte que la produjo.-

En nuestro ordenamiento tácitamente es aceptado este principio.-

### Principios que informan al Proceso de Trabajo guatemalteco:

Para concluir el tema relativo a los principios matrices del proceso laboral, enumero concretamente los principios que a mi juicio informan al Proceso de Trabajo Guatemalteco:

- 1º) De iniciativa procesal a cargo de las partes (con la excepción - de la iniciativa oficial en el procedimiento de faltas laborales);
- 2º) De impulso procesal de oficio o inquisitivo;
- 3º) De aportación de la prueba por las partes (dispositivo atenuado - por auto para mejor fallar);
- 4º) De congruencia (fue suprimida la excepción en las sentencias arbitrales);
- 5º) De inmediación;
- 6º) De oralidad;

CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

Determinada ya la autonomía del Derecho Procesal de Trabajo y vistos los principios directivos que lo informan, puede pasarse al tema de su concepto y definición. En seguida se transcriben las definiciones que dan conocidos especialistas de la materia.-

Definición de Nicola Jseger: (14)

"Derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del Trabajo".-

Definición de Luigi de Litala: (15)

Derecho Procesal del Trabajo es "la rama de las ciencias jurídicas - que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo". Y ampliando el concepto, "como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para las resoluciones de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo, y de cualquier otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo".-

Definición de Alberto Trueba Urbina: (16)

Este autor define al Derecho Procesal Laboral como el "Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídi-

(14) citada por Eduardo R. Stafforini en la pag. 5 de obra citada.-

(15) Luigi de Litala, obra citada, vol I, pags. 23-24.-

(16) Alberto Trueba Urbina, obra citada, tomo I, pags. 17-20.-

co y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".-

Del contenido de todas estas definiciones, que como se ve no se diferencian fundamentalmente entre sí se puede colegir que el Derecho Procesal de Trabajo es: 1º una rama autónoma de normas instrumentales; - 2º que su fin u objetivo es el actuar al Derecho de Trabajo sustantivo; y 3º que comprende los procedimientos para solucionar las controversias individuales y colectivas, entre obreros y patronos o entre cada uno de estos sectores.-

Algún autor -Mariano Tissembaum- prefiere la definición de Trueba -- por considerar que contiene en su parte teleológica la cualidad intrínseca del Derecho Procesal de Trabajo, como lo es el mantenimiento del orden jurídico y económico entre trabajadores y patronos. Pero -- ese fin de conseguir el equilibrio económico-social, me parece que al menos en su forma directa es más bien principio del Derecho de Trabajo material; solamente en una forma mediata puede perseguir nuestra disciplina el orden económico y social entre Capital y Trabajo, ya -- que como anteriormente se dijo esta rama del derecho procesal no persigue en forma directa e inmediata otra cosa que hacer actuar las normas sustantivas laborales en las controversias sobre la materia.-

Para estar más acorde con la terminología usada en nuestra legislación laboral, me permito proponer la siguiente definición del Derecho Procesal de Trabajo, sin pretender desde luego ningún punto de vista original:

DERECHO PROCESAL DE TRABAJO, ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, INSTITUCIONES Y DE NORMAS INSTRUMENTALES QUE TIENEN POR OBJETO RESOLVER LOS CONFLICTOS SURGIDOS CON OCASION DEL TRABAJO (individuales y colectivos), ASI COMO LAS CUESTIONES VOLUNTARIAS, ORGANIZANDO PARA EL EFECTO A LA JURISDICCION PRIVATIVA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y REGULANDO LOS DIVERSOS TIPOS DE PROCESOS.-

En esta definición además de resaltar el carácter instrumental de la disciplina, se alude a los principios e instituciones procesales para

sugerir su carácter científico, y además se hace hincapié en la regulación de la organización de los tribunales de trabajo, lo cual hace ocioso referirse a la definición a cuestiones como la competencia, - el juez y las partes etc., y por último, se insiste en la regulación de los diversos tipos de procesos, con lo cual se trata de abarcar al Derecho Procesal Colectivo y al Individual, así como a las diferentes clases de procesos que integran este último.

## Capítulo 5º

### NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO:

Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del Interés en juego (de inspiración romanista) y la de la Naturaleza de la relación.-

Conocido es también que ninguna de estas teorías ha resistido la crítica de los tratadistas, muchos de los cuales han llegado al punto de concluir que la división del Derecho en Público y Privado, tiene más que un interés científico un interés marcadamente político y práctico. (17).-

En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una, la más aceptada, de los que abogan por la ubicación del Derecho Procesal de Trabajo dentro del Derecho Público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera posición: la del Derecho Social.-

Eso sí, conviene señalar que nadie pretende colocar a nuestra disciplina dentro del Derecho Privado.-

La primera tendencia -entre la que debe contarse a de Litala, Gaete y Pereira-, argumentan que si el Derecho Procesal Civil se le ha ubicado dentro del Derecho Público no obstante los innegables intereses particulares que tutela, con mayor razón aún debe admitirse como público

(17) Eduardo García Maynez, "Introducción al Estudio del Derecho", pag. 127-31.-



al derecho adjetivo laboral que se inspirará en principios tutelares de una clase social y en el que juegan los intereses gremiales por encima de los del individuo.-

La segunda corriente -en la cual debe mencionarse a Trueta Urbina y Castán Tobeñas-, sostiene que el Derecho de Trabajo sustantivo y procesal como ramas nuevas del Derecho, no pueden tener por continente la división del Derecho en Público y Privado, sino que por su naturaleza y principios insospechados por la división romanista, exigen una autónoma y tercera posición: la del Derecho Social, intermedio entre el Derecho Público y el Privado.-

Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar al derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho Público. En efecto, en el inciso e) del Considerando III del Código de Trabajo se dice que "El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo;..." No cabe duda que aún cuando en el inciso transcrito se alude en forma expresa únicamente al Derecho de Trabajo sustancial, aquel como muchos otros de sus preceptos son de aplicación general tanto para las normas materiales como para las adjetivas. Para reforzar esta opinión véase la frase subrayada "de la aplicación", que necesariamente tiene que referirse a la parte procesal, en la cual concurren más razones para considerarla de naturaleza pública que en el propio Derecho de Trabajo material.-

Este criterio seguido por el legislador guatemalteco indudablemente constituye un acierto, porque el Derecho laboral procesivo tutela - en forma mediata intereses colectivos y clasistas (acorde con la teoría del interés en juego); porque en el Derecho Procesal de Trabajo -como en toda relación procesal- el Estado interviene en su carácter de entidad soberana (acorde también con la teoría de la naturaleza de la relación); y por último, fuera de toda especulación científica, porque resulta ocioso insistir y resaltar la utilidad práctica y política de considerar al Derecho Procesal de Trabajo como integrante del Derecho Público.-

A estas razones en favor de la disciplina que nos ocupa como perteneciente a la rama del Derecho Público cabe sumar, la de que el término Derecho Social vendría a provocar mayor confusión, ya que en rigor - todo derecho es social y la principal objeción formulada a la clasificación tradicional consistente en que es el legislador quien en último término decide sobre la naturaleza pública o privada del derecho, es una objeción que queda en pie con la tercera posición del Derecho Social.-

Capítulo 6º.-

### RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS.

Conviene repetir aquí que la autonomía científica de una disciplina, - no significa de ninguna manera independencia absoluta de las restantes que forman ese todo unitario que es el Derecho. De ahí que entre las distintas disciplinas particulares naturalmente tienen que existir relaciones y puntos de contacto, si bien es cierto que son más acentuados entre algunas de ellas. En el caso del Derecho Procesal Obrero, la interdependencia es más fuerte con el Derecho Procesal Civil, el Derecho Procesal Penal, el Derecho de trabajo sustantivo y el Derecho Constitucional.-

#### Relaciones con el Procesal Civil:

Siguiendo ese orden de ideas, puede afirmarse que el Derecho Procesal de trabajo tiene relaciones estrechas con el resto de las disciplinas instrumentales, pero fundamentalmente con el Derecho Procesal Civil - del cual tomó muchas de sus disposiciones e institutos en un principio. Estas relaciones se hacen sentir sobre todo en el Derecho Procesal Individual de Trabajo.-

En nuestra legislación los contactos que guardan las ramas procesales civil y de Trabajo tienen particular importancia, ya que el mismo ordenamiento laboral remite supletoriamente a las reglas del Código del Enjuiciamiento Civil, en todos aquellos casos de lagunas y procedimien-

tos no previstos en el Código de Trabajo.-

#### Relaciones con el Procesal Penal:

Pero indudablemente también guarda relaciones con el Derecho Procesal Penal, como escuetamente lo hace notar Stafforini al decir "...pues en ambos procedimientos, al existir un interés social en el cumplimiento de las normas sustantivas, el magistrado debe estar facultado para instar de oficio los trámites procesales y para adoptar las medidas de prueba que estime conveniente". (18). Es más, basta recordar lo que dejé apuntado a propósito de los principios formativos -- comunes a ambos procesos (de iniciativa oficial, de impulso también oficial, de oralidad etc.), para reparar en sus frecuentes contactos y analogías estructurales. Claro está que esta relación es más fuerte entre las dos disciplinas en aquellos países que han adoptado para el proceso penal un sistema flexible de valoración de la prueba, -- preponderancia de la forma oral, e inmediación del Juez y publicidad del proceso más acentuadas que ven nuestro anacrónico proceso criminal.

#### Relaciones con el Derecho Sustantivo de Trabajo:

La íntima relación existente entre el Derecho Procesal y el Derecho Sustantivo de Trabajo salta a la vista, con sólo pensar que el objetivo inmediato del primero, no es otro sino el de hacer actuar las normas que integran el segundo.-

También se manifiesta esta relación si se toma en cuenta que las -- "reglas procesales han de adaptarse a la índole de los derechos que tienden a hacer efectivos y cuando se trata de materias jurídicas -- especiales, como la del Trabajo, que justifican la existencia de un derecho autónomo..." (19).-

(18) Eduardo R. Stafforini, Obra citada págs. 7 y 8.-

(19) Eduardo R. Stafforini, obra citada, pag. 4.-

En nuestro ordenamiento jurídico las relaciones entre el Derecho material y adjetivo de Trabajo son de tal intensidad, que algunos de sus principios formativos son comunes y no pocos de sus preceptos se aplican a una y otra disciplinas indistintamente.-

#### Relaciones con el Derecho Constitucional:

En realidad, los puntos de contacto entre los derechos Constitucional y Procesal de Trabajo no se opera con las normas constitucionales strictu sensu.-

La relación existe en tanto que el Derecho Constitucional da ciertos lineamientos procesales comunes a todas las disciplinas adjetivas -- particulares. Es este nuestro caso, en el que como ya se vio los -- principios de igualdad, publicidad y gratuidad en la administración de justicia, son lineamientos que rigen en todo proceso -- el proceso -- de trabajo inclusive-, por estar plasmados en nuestro cuerpo de leyes fundamentales.-

#### Capítulo 7º.-

#### FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO:

La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia. Sin embargo en algunos países ocupa un lugar de importancia como fuente de nuestra disciplina la jurisprudencia, debido a que tanto por el dinamismo que le es propio como también por el incipiente desarrollo de muchos de sus procedimientos e instituciones, a menudo le toca al juzgador la tarea ya no de aplicar la ley procesal de Trabajo, sino la de integrarla. Desgraciadamente en Guatemala no se admite a la jurisprudencia como fuente del Derecho, así que las resoluciones de los Tribunales (mal llamadas jurisprudencia), no tiene sino un valor relativo e indirecto al tomarlas en cuenta los jueces de manera voluntaria o a instancia de la Magistratura Coordinadora de Trabajo.-

Son fuentes del Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco:

1a.- El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso

2a.- El Decreto 570 del Presidente de la República, que contiene reformas por enmienda, supresión y adición a las normas instrumentales del Código de Trabajo.

Es de señalar que los Decretos 526 y 623 del Congreso, ya derogados, únicamente contenían reformas a las normas sustantivas del Código de Trabajo sin ocuparse de las normas procesales.-

Ahora bien, para todos los casos no previstos en el Código, sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, son fuentes supletorias del derecho procesal obrero, las siguientes previstas en el Arto. 15 del Código de Trabajo:

1o.- Los principios del Derecho de Trabajo.-

Se entiende que los principios a que se refiere el Arto. 15 citado, son los principios del derecho procesal de trabajo y no a los principios del derecho material, ya que claramente está usando la oración "se deben resolver" y el derecho sustantivo no resuelve casos.-

Esta remisión a los principios formativos del derecho procesal, una vez más confirma la importancia de su estudio, cuyo conocimiento y determinación debe ser poseída por los titulares de la judicatura -- privativa.-

2º.- La equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios, y

De aquí que los jueces de Trabajo deben tener un criterio claro de lo que se entiende por equidad. También en esta parte se da cabida a la costumbre como fuente subsidiaria, si bien en la práctica procesal el derecho consuetudinario juega un papel de importancia muy secundaria; y 3º. Los principios y leyes del Derecho Común.-

Las leyes del Derecho común que constituyen fuente supletoria del procesal de trabajo, son fundamentalmente las que regulan el proceso civil, a saber:

a) El Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, contenido en el Decreto Legislativo 2009; y,

b) La Ley Constitutiva del Organismo Judicial, contenida en el Decreto Gubernativo 1862.-

Los principios procesales del Derecho Común son los mismos principios formativos del proceso civil como el dispositivo, el de igualdad o bilateralidad, el de escritura, etc., que se vieron al tratar de los principios informadores del proceso laboral.-

Ahora bien, sobre esta fuente supletoria del derecho procesal de trabajo guatemalteco, creo oportuno hacer la siguiente observación: -- Nuestros jueces (individuales y colegiados) con demasiada frecuencia olvidan o ignoran el orden de prelación de las fuentes supletorias del derecho procesivo laboral señalado en el artículo 15 del Código de Trabajo, y así, aplican ante cualquier laguna o caso no previsto por el código los principios y las leyes de orden común (Dto. Leg. 2009 y Dto. Cub. 1862), cuando en forma terminante que no deja lugar a dudas, el código de trabajo en el artículo citado ordena que "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, EN PRIMER TERMINO, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; EN SEGUNDO LUGAR, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; Y POR ULTIMO, (por último, entiéndase bien) de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común".-

Desconocer ese orden de prelación en las fuentes supletorias bien sea por comodidad, debido a la formación civilista de los magistrados o a falta de preparación en las disciplinas laborales, el resultado es el mismo: violación a la ley y obstáculo al feliz desenvolvimiento de nuestro incipiente derecho procesal de trabajo positivo, haciendo nugatoria la administración de la justicia social.-

Existe sí, un caso en que me parece que el juez de Trabajo está facultado para acudir al Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y a la Ley Constitutiva del Organismo Judicial sin seguir aquél orden de prelación: es el caso previsto por el arto. 326 del Código de Trabajo (adicionado por el arto. 60 del Dto. 570), o sea, cuando en el Título Undécimo que regula el procedimiento ordinario hubiere omisión de pro-

salientes, pero siempre con la limitación de que los procedimientos de derecho común no contraríen los principios procesales de trabajo.-

## Capítulo 6o.-

### INTERPRETACION DE LAS NORMAS PROCESALES DE TRABAJO

La interpretación de las leyes instrumentales de trabajo, como normas de Derecho Público que son, no pueden estar sujetas a una interpretación enteramente equitativa. Pero ello no quita que el método de interpretación de las leyes procesales de lo laboral, sea distinto del método usado para interpretar las leyes del Derecho Común.-

Al respecto no puedo menos que transcribir el criterio sostenido por los autores Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira al respecto: "Encuentra amplia acogida en la doctrina la opinión -por nosotros compartida- que estima que en el Derecho Procesal del Trabajo el método interpretativo debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica - para dar cabida amplia al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social como asimismo a la interpretación por equidad". - Y siguen así: "Según la teoría interpretativa finalista, cada ley, en caso de duda, según la conveniencia social, se ha de interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil - en el momento actual, para la consecución de un estado social justo y sano". (20).-

Felizmente nuestro ordenamiento jurídico adopta dos métodos para la interpretación de las leyes: 1) El seguido para la interpretación de las leyes del orden común, regulado por los artículos del XII al XV de los Preceptos Fundamentales de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial y por los Artos. del 2425 al 2430 del Código Civil; y 2) - El seguido para la interpretación de las leyes y reglamentos de la - judicatura privativa del trabajo, contenido en el Arto. 17 del Código de la materia.-

El citado artículo 17 dice textualmente así: "Para los efectos de in-

(20) Alfredo Gaete y Hugo Pereira, op. cit. pag. 29.-

interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe TOMAR EN CUENTA FUNDAMENTALMENTE, EL INTERES DE LOS TRABAJADORES EN ARMONIA CON LA CONVENIENCIA SOCIAL".-

Lo hace falta discurrir mucho para comprobar que el código laboral -acerta -con algunas reservas- el sistema hermenéutico de la FINALIDAD DE LA NORMA y de la CONVENIENCIA SOCIAL de que nos hablan los juristas chilenos, lo cual desde luego merece el favor de todos los que se interesen por la autonomía plena y la singularidad del proceso de trabajo guatemalteco.-

Sin embargo, y pese a la claridad con que se acoge este sistema interpretativo por nuestro código, actualmente, en no pocas ocasiones -ha sido desconocido por la judicatura especial.-

Quedan como testimonio de ello, las crecientes quejas que en materia laboral viene formulando la clase trabajadora.-

Capítulo 9o.-

#### CLASIFICACION DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

El Derecho Procesal de Trabajo se divide en dos ramas, tal como ocurre en el Derecho Laboral sustantivo: el Derecho Procesal Individual y el Derecho Procesal Colectivo de Trabajo.-

El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo dicta -- las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico-social.-

Ahora bien, lo lo escabroso del asunto radica más bien en la determinación de que debe entenderse por conflicto individual y que por conflicto colectivo; en otras palabras, el problema estriba en deslindar perfectamente la naturaleza de los conflictos individuales y colectivos.-

Es esta una cuestión de vital importancia para nuestra disciplina, to-



ca vez que únicamente en el supuesto de que se diferencian y singularizan con caracteres propios unos y otros conflictos, se justificará la división del Derecho procesal obrero en las ramas individual y colectiva.-

Hay autores como Roger Bonnard, que con un criterio simplista y erístico hacen depender la naturaleza de las controversias individuales y colectivas en el número de litigantes. Y así las controversias en que únicamente un trabajador litiga contra un patrón serán controversias individuales; y en las que intervienen varios trabajadores o patrones, serán controversias colectivas.-

Desde luego que este criterio que basamenta la naturaleza de los conflictos en una simple suma material de sujetos, no puede convencer. -

En primer punto de partida en la diferenciación de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés.-

Sin embargo, la mayoría de procesal-laboralistas se inclina porque la nota diferenciativa de los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellos se persigue.-

"Si la controversia tiende a asegurar a una o a varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea este el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces, disidencia individual. Habrá, en cambio, disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes" (21).-

Por su parte Mario de la Cueva, siguiendo el concepto diferenciativo entre conflictos jurídicos (individuales y colectivos) y colectivos -

(21) Arnoldo Sussekind, op. cit., Gaceta No.20., pag.

de carácter económico o de interés opina que "los conflictos económicos o de intereses versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente" (22).-

El ya citado autor italiano Niccolò Jaeger contradice la opinión que hace consistir el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, con las siguientes palabras: "...hay proceso individual, aún cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un mismo tiempo contra el empleador. El proceso es entonces un proceso individual acumulativo o interindividual, y no, rigurosamente considerado, un proceso colectivo".-

De manera que los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiados autores, pueden resumirse así: en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.-

Existiendo -según lo anteriormente apuntado- esenciales diferencias en la naturaleza de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, se justifica también la existencia de normas instrumentales ad-Hoc para regular la sustanciación y solución de estos dos tipos de controversias, es decir, se justifica la subdivisión de nuestra disciplina en las ramas individual y colectiva.-

Sin embargo, cabe en esta parte insistir sobre la circunstancia ya aco-

(22) Mario de la Cueva, Tomo II, Pags. 748-778.-

tada en este trabajo, de que mientras al Derecho procesal colectivo - no se le regatea su autonomía de las restantes disciplinas jurídicas, con el procesal individual todavía hay quienes se la niegan y pretenden que los conflictos individuales se rijan por el procesal civil. - Es esta una postura ya insostenible, porque las controversias individuales también ameritan una jurisdicción especial. Es cierto que el proceso individual obrero no cuenta con ese instituto original que se llama sentencia colectiva, que con su carácter normativo reviste la naturaleza de una ley profesional, que desconoce la autoridad de la cosa juzgada y que obliga no solamente a las partes sino a un grupo indeterminado, ha venido a revolucionar el concepto que la ciencia procesal tenía sobre el acto decisorio que es la sentencia. Pero del hecho de que las instituciones del procesal colectivo sean más diferenciadas del proceso civil que las instituciones del procesal individual de trabajo, no puede arribarse a la conclusión errónea a que llega - Gallart Polch al sostener que las normas instrumentales de trabajo que regulan los conflictos individuales son innecesarias.-

En lo que atañe a nuestra legislación, el código de Trabajo acertadamente deslinda las normas que regulan cada clase de conflictos y los tribunales también especiales que conocen de los mismos, -siguiendo más bien el sistema de agrupar por un lado a las normas que rigen los conflictos de tipo jurídico (individuales y colectivos) y por otro lado que regulan los conflictos de tipo económico-social o de interés.- En efecto, de los Arts. 284 y 292 (reformado por el Arto. 51 del Dto. 570) del código de Trabajo se desprende:

- 1) Que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social (con jueces de derecho y unipersonales) conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente por el procedimiento ordinario;
- 1) De estos mismos conflictos conocen en 2a. instancia -cuando procede- las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que son tribunales colegiados integrados con jueces de derecho; y
- 2) Que los tribunales de Conciliación y Arbitraje (tribunales parita-

rios presididos por un juez de derecho), conocen de todos los conflictos colectivos de carácter económico-social.-

De estas últimas controversias conocen también en segunda instancia - las Salas de Apelaciones, sin que se dé intervención a representantes de trabajadores y patronos, lo cual resulta inexplicable pues las mismas razones que aconsejan la organización paritaria para conocer de los conflictos económicos en primer grado, pueden invocarse con igual fuerza para la 2a. instancia.-

Con base en lo establecido por el código de Trabajo puede hacerse el siguiente cuadro del derecho procesal de trabajo guatemalteco:

Derecho Procesal Individual.-	1) Procedimiento Ordinario (regulado por los - Títulos XI y XV)
	2) Procedimiento en materia de Previsión Social (regulado por el Título XIII y el XI por ser similar al procedimiento ordinario).-
	3) Procedimiento en el juzgamiento de faltas - de trabajo o p.s. (regulado por el Título XIV)
Derecho Procesal Colectivo.-	Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social (regulado por el Tit. XII).

Fara el caso de que se llegue a regular en forma especial el juicio ejecutivo de trabajo, vendría a ubicarse siempre dentro del Derecho Procesal Individual; y en el supuesto de que se llegara a regular la Jurisdicción Voluntaria de Trabajo, habría que dividir al derecho procesal individual en contencioso y voluntario.-

EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

Capítulo 1º.-

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un tipo de proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprenden el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados.-

Ahora bien, el proceso de Conocimiento Laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que ya se trataron en la primera parte de este trabajo. Como sería redundante volver a ellos, aquí me limito a consignar escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios directivos, son los que se enuncian a continuación:

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menudado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando estas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.-

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de Trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe Vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.-

Sin perjuicio de tratar cada uno de los actos sucesivos que integran el proceso Ordinario de Trabajo por separado, aquí creo oportuno dar un esquema panorámico de todo el procedimiento.-

Se inicia con la demanda; el juez provee señalando día y hora para la comparecencia a juicio oral; el tiempo que debe mediar entre la citación y esa primera audiencia no puede ser menor de tres días. En ese comparendo se acostumbra a ratificar la demanda por la parte actora, práctica que me parece innecesaria cuando se trata de demandas levantadas por el juez, ya que en este caso consta la autenticidad del demandante. En seguida se contesta la demanda por la parte emplazada, acto que puede hacerse verbalmente o por escrito, en cuyo caso se da lectura al libelo de contestación. Al contestar la demanda deben interponerse todas las excepciones, salvo la de incompetencia que es previa; las excepciones dilatorias serán resueltas por el juez de ser posible en la misma audiencia; las parentorias se resolverán hasta en sentencia. Cuando la contestación sea afirmativa, el juez fallará dentro de tercero día. También en el acto de contestación el demandado puede reconvenir al actor. En este caso y en el de interposición de excepciones el demandante deberá contestar la primera y contradecir las segundas ofreciendo prueba. Terminada esta fase con la cual quedan fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, se entra a la etapa de conciliación, para lo cual el juez propondrá una fórmula ecuánime de avenimiento. Si se llega a una conciliación, allí termina la audiencia y el juicio, quedando pendiente únicamente su aprobación; si la conciliación fuere parcial, la audiencia seguirá su curso solamente en lo relativo al punto o puntos no conciliados. Habiendo fracasado el avenimiento se pasa a recibir las pruebas de las

partes, todas de ser posible, ya que están obligadas a aportarlas en esa primera comparecencia.-

Si una de las partes no sistiere sin justificarlo oportunamente, se desarrollarán los actos procesales correspondientes a la audiencia, dictando oportunamente la declaratoria de rebeldía, con el efecto de proseguir el juicio en contumacia del rebelde.-

En caso de que ambas partes no concurren, técnicamente no hay audiencia y a los dos litigantes deberá declarárseles rebeldes, de manera que la práctica de algunos tribunales de verificar la audiencia y recibir testigos no obstante la ausencia de ambas partes, así como la práctica de declarar posteriormente rebelde únicamente al demandado, son anomalías o corruptelas que por ilegales deben evitarse. Dentro de veinticuatro horas de celebrada la audiencia, se propondrá prueba para las tachas, en su caso, la cual se recibirá en alguno de los comparendos de rigor. Si en la primera comparecencia no fuere posible recibir todas las pruebas, se fijará dentro de un término no mayor de 5 días, fecha para una segunda audiencia. "Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al Tribunal o a las partes no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el Juez podrá señalar una tercera audiencia exclusivamente para ese objeto", la que se realizará dentro del término de 3 días. Practicada la audiencia o audiencias del caso, el juez tiene potestad para dictar auto para mejor fallar dentro de un término que no exceda de diez días. Transcurridos cinco días de verificada la última audiencia o de concluido el término del auto para mejor proveer, se dicta sentencia. Durante la sustanciación del juicio caben los recursos de revocatoria contra resoluciones no definitivas y de nulidad cuando se viole el procedimiento y no quepa el recurso de apelación. Contra la sentencia, caben los recursos de aclaración y de ampliación que se interpondrán dentro de veinticuatro horas de notificada, y, de apelación, que se interpondrá dentro del término de tres días, cuando el juicio sea de mayor cuantía.-

La segunda Instancia se tramita así: recibido el proceso, se da au--

diencia al recurrente por el término de 48 horas para que exprese a--  
gravios; si se piden diligencias de prueba, denegadas y protestadas -  
en la instancia la Sala facultativamente puede fijar audiencia para -  
producirlas dentro de un término de 5 días. Vencido este, se señala -  
día para la vista dentro de los 5 días siguientes y dentro de tercero  
día se dicta la sentencia de segundo grado, contra la cual únicamente  
proceden los recursos de aclaración y ampliación.-

## Capítulo 2o.-

### LA DEMANDA

Antes de dar una definición del acto procesal de la demanda, permítase  
seme definir a la acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto  
de derecho a acudir a los órganos de la jurisdicción, para reclamar---  
les la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la  
existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio. Es-  
ta definición en que se sigue el criterio del profesor Eduardo J. Cou-  
ture al considerar a la acción como un derecho distinto del derecho -  
material y como un derecho específico del genérico de petición, es --  
aplicable a la acción con relación al Derecho Procesal de Trabajo guate-  
malteco, ya que este doctrinal y positivamente es considerado como -  
Derecho Público, y por ende, no existe el problema que se confronta en  
nuestro Derecho Procesal Civil, en el cual la teoría de la acción como  
derecho autónomo no ha logrado cuajar por los residuos privatistas del  
Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, inspirado en la teoría de  
la acción como derecho concreto de obrar, es decir, la acción como el  
propio derecho sustancial en ejercicio.-

Entendida la acción en el derecho Procesal Laboral como se dejó apun-  
tado, paso a dar la definición del acto inicial de la demanda que dio  
el procesalista Hugo Alsina y que es aplicable también a la demanda -  
en nuestro Juicio Ordinario de Trabajo:

"Demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción-  
solicitando del Tribunal la protección, la declaración o la constitu-



ción de una situación jurídica" (23).-

En el juicio ordinario de trabajo el acto de la demanda reviste mucha importancia, entre otros aspectos porque es la única forma con que se puede iniciar el proceso, ya que la iniciativa oficial solamente es permitida por nuestra ley en los procedimientos de faltas laborales.-

#### a) Modalidades de la Demanda:

De acuerdo con nuestro ordenamiento de trabajo, puede decirse que existen las siguientes modalidades de la demanda: por la forma de entablar se pueden ser orales y escritas, y por la pretensión en ellas ejercitadas, pueden ser demandas simples y demandas acumuladas.

Consecuencia lógica de la oralidad del juicio ordinario de trabajo, - es que las demandas pueden establecerse verbalmente por acta levantada por el juez del Tribunal, con lo cual hay una mayor garantía de que en ella concurren todos los requisitos de fondo y de forma indispensables para darle trámite. También puede instaurarse la demanda por escrito, en cuyo caso de conformidad con las reformas introducidas por el Dto. Presidencial 570 deberá acompañarse copia para la contraparte. Tal reforma la estimo contraria a los principios del derecho procesal de trabajo, toda vez que los trabajadores y aún ciertos sindicatos (sobre todo en el sector campesino) no cuentan con facilidades para sacar -- copias, formalismo que por otra parte era llenado por los oficiales -- notificadores de los Juzgados de Trabajo en el tiempo en que en verdad estos se encontraban atiborrados de juicios individuales.-

La demanda presentada por escrito, tiene el inconveniente de que cuando el actor no se ha asesorado de una persona versada en derecho, muchas veces presentan defectos de fondo en omisión de medios probatorios y reclamación de prestaciones o simplemente defectos formales cuya corrección le resta celeridad al juicio; por ello, cuando el demandante no puede proveerse de una persona versada en Derecho Laboral -- que lo asesore, es preferible que acuda al Tribunal para que el juez le plantee su demanda.-

(23) Hugo Alsina, citado por Mario Aguirre Godoy en su trabajo de Te-  
oría 1951, pag. 168.

En cuanto al número de pretensiones ejercitadas, existen las demandas simples en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias, como cuando se reclama indemnización por tiempo de servicios, compensación de vacaciones, pago de la jornada extraordinaria, etc., es este el caso muy frecuente de demandas con acumulación de pretensiones, y no con acumulación de acciones como erróneamente se acostumbra a decir, toda vez que aunque sean varias las reclamaciones que se hacen vales simultáneamente, la acción o derecho a la jurisdicción laboral es una. Por supuesto que para que proceda la acumulación de pretensiones en una demanda es indispensable que todas ellas puedan tramitarse por el juicio ordinario.-

Por último, y aún cuando con rigor metódico no sea este lugar adecuado para tratar sobre las medidas cautelares en materia laboral, permitaseme dedicarle unas pocas líneas a propósito de las demandas en las cuales se solicitan medidas precautorias, que podrían tomarse como una modalidad más de las mismas.-

En efecto, al entablarse la demanda (y en su caso, también antes de hacerlo) se puede pedir el diligenciamiento de las medidas precautorias contempladas en el Capítulo IV del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil que se aplica supletoriamente para el caso, siempre de acuerdo con los principios procesales que informan al juicio ordinario laboral.-

Estas providencias precautorias consisten en el arraigo del demandado y en el embargo o intervención de bienes del patrón o empresa demandados. Tales providencias se decretan inaudita parte, pero siempre que se cumpla con lo establecido por el Arto. 192 del Dto. Leg. 2,009 que dice:

"El que pide la providencia precautoria, deberá acreditar el derecho en que se funde y la necesidad de la medida que solicite, y está obligado:

1º. A determinar, con claridad y precisión, lo que va exigir del demandado;

2º. A fijar la cuantía de la acción; y

3º. A indicar el título de ella.-

En cuanto al arraigo bastará haber presentado la demanda".-

Además el Art. 201 de ese mismo cuerpo legal preceptúa que no se ejecutarán las providencias precautorias "si el interesado no presta garantía suficiente, a juicio de la autoridad que conozca del asunto".

Estoy de acuerdo con que la judicatura laboral exija los requisitos establecidos en el Art. 192 para dictar una medida cautelar, a excepción de estos dos: la justificación o necesidad de la medida y la constitución de garantía previa a decretar la providencia precautoria.-

La primera, porque estimo que este requisito se hace muy difícil establecerlo a los trabajadores y porque se hallaría más acorde con el principio tutelar y de economía el que sin más trámites se decretaran las providencias precautorias que evitan argucias muy comunes en los patronos para hacer desaparecer o traspasar su patrimonio a otras personas, haciendo ilusorio el contenido de fallos condenatorios.-

El segundo, porque también de acuerdo con los principios de economía y tutela preferente a la parte débil, exigir garantía previa equivaldría en la realidad a negar el diligenciamiento de estas medidas a la mayoría de trabajadores demandantes. Es de señalarse el hecho plausible, de que los Tribunales de Trabajo desde su implantación no han exigido a los trabajadores la garantía previa, lo cual constituye una acertada aplicación de la ley procesal civil de acuerdo con los principios informativos del proceso obrero. Y es de esperarse, que este criterio de aplicación laboralista de la ley civil se extienda, -porque tienen potestad para ello-, también a no exigir a los actores laborantes la justificación o necesidad de dictar la medida cautelar, en honor a los principios de economía y tutelaridad del proceso de trabajo. (24).-

#### b) Requisitos de la Demanda:

La demanda debe contener los siguientes requisitos según el Art. 332 del Código de Trabajo:

- a) Designación del juez o tribunal a que se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión y oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona a quien se reclama un derecho o contra quien se ejerciten una o varias acciones, e indicación del lugar donde puede ser notificada;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos con la debida claridad; expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos si los tuviere; expresión del lugar donde se encuentren los documentos que le van a servir de probanza. Estas pruebas deben ser ofrecidas concretamente en la demanda; esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.-

El Juez tiene facultad para ordenar de oficio que se subsanen defectos u omisiones en relación con los requisitos anteriores.-

Por su basamento y claridad estimo innecesario referirme a cada uno de estos requisitos, de manera que únicamente haré dos observaciones que considero oportunas.-

La primera estriba en que no se exige en la demanda laboral la expresión de los fundamentos de derecho como ocurre en las demandas civiles sino que solamente se requiere la relación de los hechos. Tal circunstancia obedece en mi opinión a dos razones: la principal, consistente en que el Derecho Procesivo de Trabajo es antiformalista y sencillo, bara-

(24) Consultar Gaceta No.1, de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, Sección Jurisprudencia, pag. 41, Embargo Precautorio decretado por Juzgado de Trabajo, 23 de Julio de 1947.

to y tutelar de los trabajadores, y en este sentido no les exige a --  
estos el conocimiento del Derecho y de las leyes, ni tampoco los obli-  
ga a requerir el patrocinio de abogado, y de ahí, que no sea necesari-  
o invocar los fundamentos jurídicos de la demanda. La otra razón --  
consiste en que la teoría procesal considera que la relación de los --  
hechos controvertidos es indispensable e insustituible para el juez, --  
mientras que la invocación del derecho que fundamenta las pretensio-  
nes no lo es, ya que el juez tiene libertad para declarar cuál sea el  
derecho en el caso controvertido, sustituyendo muchas veces al invoca-  
do por las partes.-

La segunda observación consiste en señalar que a los trabajadores en  
los casos de despido se les exige de concretar las pruebas en la de-  
manda. El fundamento de esta exoneración del deber de individualizar  
la prueba que aparentemente podría importar una excepción al princí-  
pio de lealtad procesal, estriba en que la carga de la prueba en los  
casos de despido corre por cuenta del demandado, y en ese caso, no --  
siendo necesario para el trabajador probar el hecho del despido, tam-  
poco lo es que individualice y concrete la prueba tendiente a probar  
un hecho que le corresponde establecer a su contraparte. Por eso es  
censurable la exigencia de algún juez de Trabajo y Previsión Social --  
al exigir la concreción de pruebas a trabajadores que demandaban in-  
demnización por despido injusto. Empero, la eventual práctica de exi-  
gencias violatorias del artículo 332 inco. e) como la apuntada, aconse-  
jan que los actores por despido ofrezcan y concreten su prueba sin  
atenerse a la inversión de la carga procesal que los favorece. No --  
hago mayor alusión a los requisitos que debe llenar la demanda quan-  
do se comparece en representación del actor, porque de ello se habla-  
rá al tratar de la excepción de falta de personería.-

### c) Modificación de la Demanda:

La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pre-  
tensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia.  
Ahora bien, el Arto. 69 del Dto. Pres. 570 introdujo una reforma al --

Arto. 338 del Código de Trabajo en el sentido de que "Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse esta, el actor ampliare su demanda, el juez suspenderá la audiencia, señalando una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código". La razón de esta reforma es sin duda alguna, la de evitar que en el momento de realizarse el primer comparendo el actor sorprenda al ampliado ampliando su demanda con otra o más pretensiones que le sería difícil a este poderlas refutar instantáneamente. Sin embargo, aún cuando reconoce la necesidad de evitar ampliaciones sorpresivas que contravienen el principio de lealtad procesal, lo cierto es que con esta solución dada por el legislador de las reformas, sólo se tuvo a la vista el ángulo patronal de la cuestión, toda vez que en la práctica la suspensión de la audiencia para el trabajador que amplía su demanda le irroga graves perjuicios pues corrientemente los Tribunales fijan audiencias distantes y muchas veces los testigos del actor ya no concurren a otra audiencia. Por otra, estimo que en lugar de suspenderse la comparecencia, debiera intentarse el avenimiento entre las partes.-

Soy de opinión pues, que en obsequio a la economía procesal se suprima la reforma comentada.-

#### 4) Notificación de la Demanda:

La notificación de la demanda es un acto de suma importancia, toda vez que hasta después de verificada queda trabada la litis.-

El acto de la notificación implica además de la notificación propiamente dicha, una citación y un emplazamiento; de ahí que forzosamente tenga que hacerse en forma personal como lo preceptúa el Arto. 328 del Código de Trabajo reformado por el artículo 60 del Decreto Presidencial 570.-

Entre la citación de la demanda y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que podrá ser ampliado en razón de la distancia.

originalmente el Arto. 337 del Código de Trabajo facultaba al juez -- para que discrecionalmente acortara en casos de urgencia hasta por 24 -- horas dicho término, pero con las reformas del Dto. Pres. 570 se le -- restado flexibilidad a este término.-

### Capítulo 3o.-

#### CONTESTACION DE LA DEMANDA

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado e-- jercita una acción solicitando del Tribunal su protección frente a -- las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.-

La acción desde el punto de vista del demandado -que no otra cosa es -- la contestación de la demanda- es de capital importancia para el pro-- ceso, toda vez que hasta el momento en que acaece queda integrada la -- relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la -- prueba.-

#### a) Modalidades de la Contestación de la Demanda:

Las modalidades que admite el Código de Trabajo en la contestación de -- la demanda són las siguientes: en cuanto a su forma, demanda oral y -- demanda escrita; en cuanto al contenido de la contestación, simple, -- compensatoria y reconventional; y en cuanto a la postura adoptada por -- el demandado, contestación negativa y afirmativa o allanatoria.-

Respecto a la primera división ya se ha dicho insistentemente que el -- juicio ordinario de Trabajo es predominantemente oral, y de ahí que -- el acto de la contestación puede hacerse verbalmente en la primera -- comparecencia. Pero también nuestra ley concede la facultad al empla-- zado para que conteste la demanda por escrito hasta en el momento de -- celebrarse la audiencia inicial. En este último caso los Tribunales -- de Trabajo han entendido que no es necesaria la presencia del deman-- dado, sino que basta que se de lectura al libelo de contestación por -- el oficial del Juzgado o por el propio actor. Traigo a colación es--

ta práctica -que no parece correcta-, por que la judicatura laboral - de Chile por ejemplo, exige que aún cuando se conteste por escrito la demanda, es indispensable la presencia del demandado o de su representante en la audiencia, exigencia que sí tiene su razón de ser, por -- cuanto que con la ausencia del demandado o su representante es imposible hacer efectiva la etapa conciliatoria.-

Respecto a la segunda división me limito a exponer, que la contestación de la demanda es simple cuando se reduce a defenderse (o allanarse en su caso) sobre las pretensiones planteadas por el actor; es reconvenzional, cuando el demandado plantea en la contestación de la demanda una nueva pretensión más o menos independiente de la ejercitada por el actor; y es compensatoria, cuando el demandado invoca ese medio extintivo de obligaciones que es la compensación.-

Aunque para ser más exactos debieran limitarse las modalidades de la demanda por el contenido a la simple y la reconvenzional, ya que al hacer un examen más penetrante de la demanda compensatoria se llega a la conclusión de que esta no es más que o una demanda simple en la que se invoca compensación por la vía de la excepción, o bien una demanda reconvenzional en la que se plantea la compensación por ese camino. - En todo caso, debe tenerse presente las limitaciones a que se sujeta la compensación, en las leyes de Trabajo, como por ejemplo la improcedencia de operar compensaciones entre deudas de carácter laboral que tenga el patrono o favor del trabajador, con deudas de carácter civil que pesen sobre este último y a favor del primero. (25)

Por último la demanda es negativa, cuando el demandado reacciona frente a la pretensión del actor negando los hechos, el fundamento jurídico de esos hechos, ambas cosas o bien interponiendo excepciones. La contestación de la demanda es afirmativa cuando el emplazado se allana a ella y renuncia a combatir en juicio, aceptando expresamente las pretensiones del demandante. En el caso de contestación allanatoria algunas legislaciones estatuyen que en materia laboral debe dictarse --

(25) Consultar Sentencia de 24 de Octubre de 1948, publicada en Gaceta de Trabajo, 2a. Época, volumen 2. Pág. 117.



sentencia inmediatamente por no existir hechos controvertidos que probar. Nuestra ley no admite -como se hizo notar anteriormente- que se dicte sentencia en el propio comparendo una vez que se haya contestado afirmativamente la demanda, sino que concede un término de tres días -para que falle el Tribunal. Naturalmente que al mediar contestación afirmativa la audiencia se suspenderá sin proseguirse a la fase del a-venimiento ni menos a la recepción de pruebas.-

#### b) Requisitos de la Contestación de la Demanda:

Consecuencia obligada del paralelismo entre la demanda y su contesta- ción, entendida la última como el ejercicio del derecho de acción des- de el punto de vista del demandado, es que los requisitos para una y - otra sean los mismos. Así lo establece el Arto 339 del Código de Tra- bajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación: el nombre del Juez, el nombre suyo y demás generales, la relación de - los hechos, enumeración e individualización de los medios de prueba, - peticiones precisas al Tribunal, fecha, lugar y firma. También deberá acreditarse por los medios que la ley establece para cada caso, la re- presentación con que se comparezca a juicio.-

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acta concurren todos - los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el -- juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, - rectificaciones que entiendo deben realizarse en la propia audiencia - para no restarle celeridad al juicio. En cuanto a la aplicación de -- los requisitos exigidos en la demanda con referencia al acto de contes- tación, hay que hacer la siguiente salvedad: en la contestación de la - demanda siempre debe exigirse la enumeración e individualización de -- los medios de prueba, ya que para los casos de despido es el patrono - demandado a quien corresponde la carga de la prueba, y en consecuencia, no le puede beneficiar el caso de exoneración contemplado en el último párrafo del inc. e) del Arto. 332 del Código Laboral.-

#### c) Oportunidad para contestar la Demanda:

La demanda puede contestarse antes de realizarse el primer comparendo, en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación como ya se -- dijo, o bien, puede contestarse verbalmente en la propia audiencia. -- De todas maneras, una vez cerrada el acta de la primera comparencia -- y aún antes de cerrarse siempre que se haya pasado a la etapa de la -- conciliación, ha precluido la facultad de contestar la demanda, y por -- ende, también precluyen para el emplazado las facultades de ofrecer y -- producir pruebas, así como la de interponer excepciones, salvo las de -- pago, transacción, cosa juzgada y prescripción.-

En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, de oficio se le declarará rebelde, y el juez fallará -- siempre que se haya agotado la prueba ofrecida por el actor. Ahora -- bien, a falta de un significado especial que se le pudiera haber asig -- nado a la institución de la rebeldía en el proceso de trabajo, debe en -- tenderse que tiene el mismo que en el derecho procesal común guatemal -- teco; esto es, que la rebeldía únicamente acarrea perjuicios por ope -- rar la preclusión de ciertas facultades procesales, (agravados en lo -- laboral por la rapidez del trámite), pero nunca los efectos de confe -- sión tácita de los hechos, como sucede en otras legislaciones. Sola -- mente en el caso de que se haya ordenado la prueba de confesión, puede -- operar la ficta confessio por inasistencia del emplazado, pero ello es -- consecuencia directa de esa prueba y no de la rebeldía que tiene efec -- tos diferentes. Por ejemplo, en el caso de un trabajador que demande -- indemnización por despido injusto no llegare a establecer la existencia -- de la relación laboral, si se declaró rebelde el patrono pero no hubo -- declaración de confesión ficta por no haberse solicitado esta prueba, -- el fallo deberá ser absolutorio no obstante la rebeldía de la parte reo.

Insisto en que los efectos perjudiciales que apa.eja la declaratoria -- de rebeldía en el juicio laboral son de mucho mayor intensidad que en -- el juicio civil, pero ello se debe a que en el proceso de trabajo la -- recepción de la prueba puede agotarse en la única audiencia a la que -- no asistió el demandado, con lo cual no ha tenido la oportunidad de con -- tradecir y fiscalizar la prueba aportada por la contraparte, oportuni --

dad que sí tiene el rebelde en el proceso civil. Con esto quiero decir, que la mayor gravedad que reviste el instituto de la rebeldía en materia procesal de trabajo, no se debe a condiciones intrínsecas de la institución misma, sino más bien a que debido al principio de rapidez las garantías del contradictorio se debilitan, como ya lo hice notar en otra parte de este estudio.-

Capítulo 4o.-

#### LA RECONVENCIÓN O CONTRADEMANDA:

Puede definirse la reconvencción o contrademanda, como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica (26).-

En síntesis, se trata de una acumulación de pretensiones ejercitada por la parte reo. En la reconvencción los papeles de las partes se invierten, porque el demandado pasa a convertirse en actor y viceversa. El fundamento de la institución radica en el igual derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvencción, es decir, prácticamente se evita un segundo juicio. Con esto quiero resaltar que la razón de ser de la institución es la de favorecer y economizar y no la de obstaculizar y enmendar el juicio como la entienden los litigantes maliciosos.-

Son presupuestos para que proceda la reconvencción: que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada y que las pretensiones hechas valer en la demanda y contrademanda puedan tramitarse por un mismo procedimiento.

Con respecto a la competencia del juez, deberá entenderse que se trata de competencia *ratione materiae* (o por su naturaleza como reza el

(26) Sobre la reconvencción consultar Mario Aguirre Godoy, obra cit. -

Arto. 250 del Dto. Leg. 2009), esto es, que sería inprocedente una reconvencción de naturaleza civil y mercantil que se intentara hacer valer en un juicio ordinario de trabajo. Y también de la competencia territorial, ya que esta es improrrogable en materia de Trabajo, sobre todo si la prórroga aparejara un perjuicio para el obrero. En lo referente a la limitación de iguales trámites para pretensiones de la demanda y contrademanda, debe entenderse que en la disciplina que nos ocupa únicamente se admite la reconvencción cuando la pretensión en ella ejercitada pueda tramitarse por el procedimiento ordinario de trabajo. Por ejemplo: sin en una demanda por despido injusto el patrono reconviene abandono del trabajo o incumplimiento del contrato, es claro que a la contrademanda deberá dársele trámite; pero si por el contrario, el patrono reconviene ejercitando por ejemplo una acción por faltas, la reconvencción deberá desecharse de plano puesto que el juzgamiento de faltas de Trabajo tiene un trámite diferente al procedimiento ordinario, aún cuando el juez en este caso tenga competencia por razón de la materia para conocer de ambas pretensiones.-

Debo añadir que las limitaciones que para la reconvencción civil estatuye el Arto. 250 del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, son aplicables supletoriamente a la contrademanda en el juicio ordinario de trabajo, si bien es cierto que la reconvencción en este último no debe admitirse con la amplitud y liberalidad con que se admite en el juicio ordinario civil, debiendo en mi modesta opinión proceder ÚNICAMENTE EN LOS CASOS EN QUE LA PRETENSION QUE SE EJERCITA EN LA CONTRADEMANDA SEA DERIVADA DE LA MISMA RELACION JURIDICA OBJETO DE LA DEMANDA O CONEXA CON ELLA. Este criterio que tiene mucha aceptación aún en la moderna teoría procesal civil, es la única que se conforma con los principios que gobiernan el proceso laboral, sobre todo con los principios de sencillez y economía.-

#### a) Modalidades de la Reconvencción:

La reconvencción va involucrada en la contestación de la demanda, de manera que existen para aquella las modalidades ya vistas de oralidad y escritura, según que se realice en una u otra forma la contestación de la demanda.

Todo lo dicho con respecto a las bondades de la forma oral y a los inconvenientes de la forma escrita cuando se trató de la demanda y su contestación, es aplicable a la reconvencción.-

#### b) Requisitos de la Reconvencción:

De acuerdo con el Arto. 339 del Código de Trabajo, los requisitos que deben concurrir en la reconvencción son los mismos que se exigen en la demanda, lo cual resulta muy natural si se recuerda que la reconvencción no es más que la demanda que entabla el demandado. Eso sí, aquí también es aplicable la salvedad hecha para la contestación de la demanda a propósito de la exoneración del ofrecimiento e individualización de la prueba, en el sentido de que únicamente a los trabajadores en los casos de despido se les exige ofrecer e individualizar sus pruebas, y en consecuencia, en la contrademanda el reconviniente está obligado a ofrecer los medios probatorios con la debida concreción.-

También en la reconvencción el juez tiene potestad para exigir de oficio que se subsanen los defectos de que adolezca.-

#### c) Oportunidad para Instaurarla:

La oportunidad para instaurar la reconvencción es el momento en que se contesta la demanda, es decir que podrá hacerse por escrito desde la citación hasta el momento de la primera audiencia y oralmente durante el diligenciamiento de esta. Una vez contestada la demanda sin reconvenir, precluye definitivamente la facultad para hacerlo.-

#### d) Oportunidad para Contestarla:

La contestación de la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda, ya que tales actos no difieren sino en el rol activo pasivo que juegan las partes.-

Sin embargo conviene hacer una salvedad: que el actor al contestar la reconvencción tiene facultad para ofrecer las pruebas en el momento de

la contestación o bien dentro de las 24 horas siguientes de concluida la audiencia, según lo disponen los Artos. 344 del Código de Trabajo y 70 del Dto. Presidencial 570, término por demás justo, ya que permite encontrar los medios de contradecir reconvencciones sorpresivas del demandado. Las pruebas que se ofrezcan serán evacuadas en nueva audiencia, que los Tribunales han interpretado inspirándose correctamente en los principios de economía y concentración procesales, que se trata de una de las comparecencias de rigor y no en una especial para ese sólo defecto.-

### LAS EXCEPCIONES

#### a) Concepto de excepciones y de presupuestos procesales:

Uno de los temas más escabrosos y controvertidos que existe en la teoría procesal, es el relativo a la determinación del concepto y naturaleza de las excepciones. De ahí que en este trabajo no se entrará a examinar las discusiones de las distintas tendencias, sino que únicamente se tomará posición en la corriente que considera a la excepción como un derecho abstracto a defenderse.-

En efecto, se pecaría de incongruencia si después de haber expuesto que la acción en el derecho procesal de trabajo es derecho abstracto de obrar, al tratar de la excepción no se siguiera la teoría paralela de considerar a esta según la definición que de la misma trae el profesor Eduardo J. Couture como: "El poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción" (27).-

Ahora bien, este derecho abstracto de oponerse a las pretensiones del actor puede revestir las siguientes modalidades:

(27) Eduardo J. Couture, obra citada, pag. 41.-

- 1) Negación de los hechos constitutivos de la demanda;
- 2) Alegación de hechos impositivos diversos de los que constituyen premissas de la demanda, que a su vez pueden consistir en:
  - a) Alegación de falta de presupuestos procesales de validez;
  - b) Alegación de excepciones dilatorias simples; y,
  - c) Alegación de excepciones mixtas.-

3) Alegación de hechos extintivos, o sea, de las llamadas excepciones perentorias.-

A la primera postura, es decir a la negación de los hechos constitutivos de la demanda, no se le ha otorgado usualmente el carácter de excepción, pero ello se debe más que todo a la influencia que ha ejercido el concepto clásico de la excepción como contraderecho o derecho concreto a destruir la acción.-

El nombre de excepción se ha reservado por la mayoría de autores para las posiciones 2 y 3, o sea, cuando se alegan hechos impositivos y extintivos diferentes a los que sirven de basamento a la pretensión del demandante.-

Ahora bien, para una mejor depuración conviene dedicarle una brevísima a cada uno de ellos:

Presupuestos Procesales de Validez:

Presupuestos procesales en la opinión del profesor Couture -a quien se sigue predominantemente en este capítulo-, "son aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal" (28).-

De tal definición se deduce que existen dos clases de presupuestos procesales: presupuestos de existencia y presupuestos de validez. Los primeros consisten en la proposición de una demanda, existencia de un órgano con jurisdicción, y partes que se presenten como sujetos de de-

(28) Eduardo J. Couture, obra citada, pag. 47.-

recho; son las premisas indispensables para que exista un proceso, de modo que al faltar alguno de ellos se estaría ante un caso de inexistencia procesal. Mas, para el efecto de las excepciones, los presupuestos que interesan no son los de existencia sino los de validez, porque son estos los susceptibles de INVOCARSE O ALEGARSE POR LA VÍA DE LA EXCEPCION.-

En efecto, los presupuestos de validez son los siguientes: la competencia del Juez, la capacidad de las partes, la personalidad de las mismas para comparecer en juicio, la personería para actuar en él y la existencia de una demanda con los requisitos legales. La ausencia de cualquiera de estos presupuestos no determinaría la inexistencia del juicio sino que solamente su nulidad.-

Pues bien, como el ilustre profesor uruguayo hace notar, la denuncia por uno de los litigantes de la ausencia o defecto de alguno de estos presupuestos procesales, es lo que se ha venido considerando como la interposición de las excepciones dilatorias de incompetencia, de falta de capacidad, de falta de personalidad, de falta de personería y de demanda defectuosa. De ahí también que una de las formas tradicionales de excepcionar, no consiste sino en el alegar la omisión de aquellos presupuestos necesarios para integrar la relación procesal. Tienen como especial característica los presupuestos, que así como pueden ser alegados por las partes por la vía de la excepción, también el Juez tiene potestad para declarar su ausencia de oficio antes de darle trámite a las pretensiones de los litigantes. Y si tal potestad la tiene el Juez civil a fortiori la tendrá también el Juez de Trabajo.-

#### Excepciones Dilatorias o Procesales:

Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar no obatacu-- lizar es el objeto de esta defensa, que muy a menudo se desnaturaliza por la malicia de los litigantes y sus asesores.-



uitar como ya se dijo procesos nullos o inútiles.-

Esta manera de excepcionar podrá consistir en alegar la ausencia o defecto de presupuestos procesales de validez como dejó acotado anteriormente, o bien en interponer las que llamo excepciones dilatorias simples que las constituyen la litispendencia, falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada, división, orden y excusión y la de arraigo personal o iudicatum solvi.-

#### Excepciones Mixtas:

"Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, invocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias" (29).

Es decir que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan al fondo del asunto como las perentorias, producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.-

#### Excepciones Perentorias o Sustanciales:

Son defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan al derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, y por eso no pueden enumerarse taxativamente.-

#### b) Las Excepciones en el Juicio Ordinario de Trabajo:

El delicado tópico de las excepciones fue tratado con notoria deficiencia por nuestro código de Trabajo como acertadamente lo hace notar el Licenciado Manuel Cerdón Duarte en su trabajo de tesis (30), y esa deficiencia continúa, pese a las adiciones que le fueron introducidas por medio del Dto. Presidencial 570.-

Es por ello que a falta de preceptos expresos en el código laboral, se tenga que acudir, supletoriamente al código de Enjuiciamiento Civil y

(29) Eduardo J. Couture, obra cit. pag. 55.-

(30) Manuel Cerdón Duarte, "Régimen de las Excepciones en el Derecho de Trabajo de Guatemala".

Mercantil para determinar el concepto y clasificación de las excepciones, si bien con la salvedad tantas veces señalada de arrolar las normas procesales-civiles de aplicación subsidiaria, con los principios gobernantes del proceso de trabajo.-

Según este orden de ideas puede afirmarse, que el Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco, acepta la clasificación tradicional de excepciones dilatorias y perentorias, comprendiendo entre las primeras la alegación de presupuestos procesales de validez ya vistos.-

Conviene no obstante aclarar, que en el proceso de trabajo al contrario del proceso civil, las excepciones dilatorias únicamente tienden a depurar la relación procesal y no a postergar la contestación de la demanda, y que las perentorias tienden a hacer ineficaz la pretensión y no a destruir la acción como resa el Arto. 248 del Dto. Leg. 2009.-

En cuanto a las excepciones dilatorias, se admiten con las reservas -- que se harán oportunamente, las siguientes:

- 1) Incompetencia;
- 2) Falta de capacidad legal;
- 3) Personería;
- 4) Personalidad;
- 5) Litispendencia;
- 6) Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada;
- 7) Demanda defectuosa;
- 8) División; y,
- 9) Orden y excusión;

#### Excepción de Incompetencia:

Competencia, según la autorizada opinión del procesalista español Jaime Guasp, "es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la -- jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución" (31).

(31) Jaime Guasp, citado por Mario Aguirre Godoy en op.cit.pag. 66.-

Es decir que habrá incompetencia, cuando se atribuya el conocimiento de un asunto a juez distinto del indicado por la ley.-

Con relación al punto de las excepciones, las clases de incompetencia que podrán invocarse por ese camino serán: la incompetencia por razón de la materia, esto es, cuando se pretenda atribuir el conocimiento de un conflicto de naturaleza civil o mercantil a un órgano jurisdiccional de trabajo; y, la incompetencia por razón del territorio, esto es, cuando se pretenda atribuir el conocimiento de un conflicto laboral a un juez siempre de jurisdicción privativa pero distinto al señalado en su orden de prelación por el Arto. 314 del Código de la materia.-

En ambas clases la competencia (y no la jurisdicción como equivocadamente dice la ley) es improrrogable, salvo cuando existiere en el contrato de trabajo alguna cláusula que notoriamente favoreciera al trabajador (32).-

#### Excepción de Falta de Capacidad Legal:

Se da la excepción de falta de capacidad legal cuando alguna de las partes carece de capacidad de ejercicio, o sea, de la aptitud necesaria para comparecer personalmente en juicio.-

Sin embargo, en materia laboral se encuentra alterada la capacidad de ejercicio estatuida por el derecho común, pues de acuerdo con el Arto. 31 del Código de Trabajo tienen capacidad para ejercer los derechos y acciones que se derivan de ese cuerpo legal los menores de edad de uno u otro sexo que tengan catorce años o más, así como los insolventes y los fallidos.-

Eso sí, entiendo que el espíritu del código es el de favorecer con esta capacidad específica únicamente a los menores, fallidos e insolventes EN SU CALIDAD DE TRABAJADORES, de manera que un patrono menor de edad o declarado en quiebra o insolvencia no tendría capacidad de e-

(32) Sobre casos de flexibilidad o prórroga de la competencia, ver folleto número 2, de Consultas por la Magistratura Coordinadora de Trabajo Págs. 11-13.-

jercicio para comparecer en juicio laboral y la excepción correspondiente tendría que declararse con lugar.-

#### Excepción de Falta de Personería:

Se da en los casos en que se alegue cualquier título de representación sin tenerlo, o bien cuando teniéndolo sea defectuoso o insuficiente.-

Para acreditarse legalmente el título de representación en materia la boral, debe atenderse a la cuantía del asunto; siempre que este no exceda de trescientos quetzales bastará una carta-poder o acta levantada ante el secretario del Tribunal; cuando la cuantía exceda de trescientos quetzales deberá constituirse apoderado en la forma notarial correspondiente. La representación deberá acreditarse con el testimonio debidamente registrado de escritura pública, con mandato judicial u otro título de representación suficiente de acuerdo con la ley. A las personas jurídicas o colectivas también se les exige que acrediten su representación de acuerdo con las leyes del derecho común.-

También necesita acreditarse la personería en el caso que demande alguno o algunos de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato en representación de uno o de varios de los miembros del mismo. En este caso debe probarse: la personería jurídica del sindicato que se acredita con certificación de inscripción extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo; certificación en que conste la calidad de personeros del sindicato del o de los comparecientes; certificación en la que conste que la persona o personas representadas son miembros del sindicato; y carta suscrita por él o los representados en la que conste el consentimiento de su delegación.-

En consecuencia, procederá declarar con lugar la excepción de falta de personería cuando existe ausencia o defectos en el título de representación en los casos enumerados ut-supra, de acuerdo con las exigencias de cada cual y siempre que la representación legal no hubiere

sido exigida de oficio por el Juez.-

#### Excepción de Falta de Personalidad:

Esta excepción procede en los casos en que falta la identidad entre la persona del actor con la persona favorecida por la ley laboral (legitimatío ad processum activa) o que falta la identidad entre la persona del demandado y la obligada por la ley (legitimatío ad processum pasiva).-

Procederá declarar con lugar esta excepción cuando se establezca que el actor no tiene la calidad de trabajador con derecho a la reclamación que pretende (falta de personalidad en el demandante), o cuando se establezca que el demandado no tiene la calidad de patrono o persona que la ley señala como obligada a responder por las pretensiones laborales hechas valer.-

De ahí, que al interponerse una de estas defensas, el juzgador deba determinar la calidad de trabajador in genere y en el caso concreto, así como también la calidad de patrono, representante patronal e intermediario, prevaleciendo en esta determinación el criterio realista sobre el formal.-

#### Excepción de Litispendencia:

Esta excepción tiene lugar, cuando simultáneamente se sustancien dos juicios en los cuales existe absoluta "identidad de acciones, personas y cosas".-

Ambos juicios deben encontrarse todavía en trámite, porque al haberse dictado sentencia en alguno de ellos, no habría litispendencia sino cosa juzgada. Y debe concurrir rigurosamente esta triple identidad, porque de lo contrario se estaría ante un caso de conexidad, que apareja distintos efectos.-

En realidad, conviene señalar que el efecto lógico e inmediato de la excepción de litispendencia, es la de declarar la improcedencia del segundo juicio tanto por economía procesal como para evitar el evento

de dos sentencias contradictorias sobre un mismo asunto. En los casos no de identidad sino de conexidad, el efecto lógico es la acumulación de procesos, para dictar una sola sentencia sobre todas las pretensiones conexas.-

En algunos tribunales de lo Civil erróneamente se le ha apartado a la litispendencia, el efecto de acumular los autos o procesos, sin reparar que para este caso el Arto. 119 del Dto. Leg. 2009 ha preceptuado la improcedencia del juicio posterior y no la acumulación. Traigo a cuenta esta práctica viciada porque no ha faltado Tribunal de Trabajo que la siga.-

En consecuencia, haciendo una recta aplicación supletoria de la legislación procesal civil, en el Juicio Ordinario de Trabajo, el efecto que deberá darse a la litispendencia que se estime con lugar será, re pito, LA DECLARATORIA DE IMPROCEDENCIA DEL SEGUNDO JUICIO.-

Excepción de Demanda Defectuosa: Excepción de Demanda Defectuosa:

Ya se dijo con antelación que el juez de Trabajo tiene potestad para ordenar de oficio al actor que subsane los defectos que contenga su demanda escrita. Pero como puede darse el caso que el juez haya pasado por alto los defectos existentes en una demanda escrita o hasta el caso mucho más remoto pero también posible de que sea el propio tribunal al levantar la demanda del actor quien omite requisitos indispensables, entonces es cuando se da la ocasión para que el demandado interponga la excepción dilatoria de demanda defectuosa.-

Con la reforma introducida por el Arto. 65 del Dto. Presidencial 570- al Arto. 334 del Código de Trabajo, se suprimió el último párrafo de dicho precepto que autorizaba al demandado para hacer ver defectos en la demanda, en el momento de contestarla, lo cual sin emplear la terminología tradicional equivalía a regular la excepción de demanda defectuosa y en la práctica así lo entendieron varios tribunales de Trabajo.

Ahora bien, de la supresión del citado párrafo no debe colegirse que

la intención del legislador haya sido la de suprimir esta excepción, sino que más bien entendido, que lo quitó por innecesario y que la excepción de demanda defectuosa procederá en el juicio ordinario mientras no sea proscrita taxativamente. Aún cuando esto debiera tratarse al estudiar el trámite de las excepciones, permítaseme adelantar aquí que cuando una excepción de demanda defectuosa sea declarada con lugar -lo que tiene que hacerse en la propia audiencia-, el juez por aplicación analógica del Arto. 334 debe ordenar en el mismo comparendo que el actor subsane los defectos, de manera que la concentración de los actos y la celeridad del proceso no se vean violentados y pueda seguirse el curso de las diligencias que deben realizarse en la audiencia.-

Excepciones de Falta de cumplimiento del Plazo o de la Condición, de División, de Orden y excusión y de Arraigo Personal.-

Todas estas excepciones las trato conjuntamente, porque tienen muy menguada importancia en el Derecho Procesal de Trabajo.-

En efecto, sólo remotamente podría darse en el juicio ordinario de trabajo el caso de una pretensión de naturaleza laboral sujeta al cumplimiento de un término, y más remotamente todavía el caso de un derecho sujeta a condición, si se recuerda que los Derechos de Trabajo sustantivo y procesal son de naturaleza pública, y que muchos de los derechos otorgados por sus normas tienen el carácter de irrenunciables. Únicamente en caso de convenios sobre módulos de pago o en acuerdos a que se llegue en la fase de ejecución, concibe la posibilidad de encontrarse un derecho laboral sujeta al cumplimiento de un plazo.-

Los beneficios de orden y excusión y división, tienen lugar cuando existen obligados principales y subsidiarios, o se trata de obligaciones simplemente mancomunadas, pero las obligaciones que pesan normalmente sobre las personas responsables de prestaciones de naturaleza laboral son solidarias, y de no ser casos en que los trabajadores fueran la parte demandada o controversias que se suscitaran sobre prestaciones estipuladas en los contratos de trabajo por encima de las ga--

rantías mínimas que contempla el código, no logro imaginar más ejemplos en los que pudieran funcionar estas excepciones.-

Respecto a la excepción de arraigo personal, *judicatum solvi* o fianza de estar a derecho como también se la nomina, me atrevo a sostener que en ningún caso puede tener cabida en el juicio ordinario de trabajo.-

#### Excepciones Perentorias:

Dicho está que las excepciones perentorias atacan a la pretensión y no al proceso, que en ningún caso pueden destruir a la acción de acuerdo con el concepto que de esta se consignó, y que por existir tantas excepciones perentorias como medios extintivos de las obligaciones se admiten, es imposible enumerarlas taxativamente a todas.-

Únicamente he de agregar aquí, con respecto a la excepción perentoria de compensación, que procederá sólo con las salvedades propias que establece nuestro derecho de Trabajo; la excepción de transacción, que procederá únicamente en el caso de que el contrato o convenio en que se haya transigido no implique renuncia o disminución de derechos estatuidos por el código, ya que estos son irrenunciables de acuerdo con ese cuerpo de leyes y con la Constitución de la República, siendo esa la razón por la cual el primitivo Arto. 342 del código de Trabajo era más explícito que como quedó después de las reformas del Dto. 570, pues antes exigía que la transacción fuera "ajustada a la ley de Trabajo". En cuanto a las excepciones de falta de acción, de falta de derecho y de falta de obligación, tan usadas en la práctica tribunales, el único comentario que puede hacerse es el que la primera es improcedente como reiteradamente lo han declarado los tribunales por ser el derecho de acción (como derecho abstracto de obrar) inherente a todo sujeto de derecho independientemente de derecho substancial que se pretende; y en cuanto a las otras dos, que su interposición es del todo inútil, ya que al examinar el fondo del asunto el juez necesariamente tendrá que declarar si el actor tiene derecho y el demandado obligación a la prestación de que se trata.-



En cuanto a la excepción de prescripción, aún cuando rebase e estricto campo de lo procesal para caer en un concepto sustantivo, no me resisto a dejar de señalar el criterio tan poco tutelar y realista que animó al legislador del Dto. Presidencial 570 para tomar como punto de partida al computar la prescripción de los derechos y acciones provenientes de este código, ya no la terminación del contrato, sino el momento en que acaeció el hecho de que se trate.-

### c) Trámite de las Excepciones:

La oportunidad para interponer las excepciones en el juicio ordinario de trabajo varía, según que se trate de la excepción de incompetencia o de las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, o excepciones de pago, transacción, cosa juzgada y prescripción, o bien del resto de excepciones.-

### Trámite para la Incompetencia:

Uno de los pocos aciertos del Dto. 570 lo constituye el haber preceptuado, que la excepción de incompetencia debe interponerse previamente a darle contestación a la demanda (o a la reconvencción en su caso); - es decir, que se podrá interponer por escrito desde que el demandado tenga conocimiento del juicio hasta el momento de la primera comparecencia en que se le invita a contestar la demanda, y, cuando se integre verbalmente, se hará en ese momento de la primera audiencia que ya se dijo.-

Ahora bien, en cuanto al demás trámite de la excepción de incompetencia, el legislador del Dto 570 incurrió en el error de remitir al trámite que se sigue para los conflictos de jurisdicción y competencia - (Artos. 309 y 310 del Código de Trabajo), lo cual lleva consigo innumerables dificultades por cuanto que la excepción y los conflictos de jurisdicción son cosas muy diferentes. De ahí que las normas que regulan estos conflictos servirán de guía para el juez solamente en lo que fueren aplicables. Estimo que el trámite para la incompetencia por la vía de la excepción puede ser el siguiente: interpuesta, si la procedencia o improcedencia fuere notoriamente manifiesta, el juez

la resolverá en la propia audiencia, continuándose el desarrollo de la misma al declararse sin lugar. Si por el contrario, la excepción fuere declarada con lugar, el juicio será elevado en Consulta a la Corte Suprema de Justicia o a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social correspondiente, según que se trate de incompetencia ratione materiae o de incompetencia territorial respectivamente, siempre y cuando en este último caso, los juzgados de jurisdicción privativa dependan de la misma Sala, porque de lo contrario conocerá también la Corte Suprema de Justicia.-

Cuando el juez considere que la resolución de la incompetencia amerita mayor estudio, suspenderá la audiencia y la resolverá a la mayor brevedad posible, procediéndose después como se indicó arriba, según el caso.-

La corte suprema o la Sala de Trabajo deberán resolver la incompetencia dentro de los cinco días siguientes a la recepción del juicio e impondrán la multa respectiva al interponente en caso de estimarse frívola la excepción.-

Cabe preguntarse si no hubiera sido más técnico y menos alambicado establecer que los autos que resolvieran con lugar la excepción de incompetencia fueran apelables. Digo más técnico, porque me parece que las más llamadas para determinar la competencia o incompetencia en materia laboral son las Salas de Trabajo y no la Corte Suprema de Justicia que puede encontrarse saturada de un espíritu civilista; y digo menos alambicado, porque no tendría que recurrirse a procedimientos analógicos y de integración para el trámite de la incompetencia como actualmente sucede. Desde luego que en todo caso para dirimir los conflictos de jurisdicción por razón de la materia el Tribunal Supremo de Justicia seguiría siendo el más idóneo para ello.-

También podría preguntarse si tal y como se encuentra en la actualidad el Código de Trabajo, los autos que resuelven la incompetencia son apelables por dar fin al juicio. Pero aquí la respuesta negativa se impone, ya que si con un criterio bastante estirado se podría sog

tener que una resolución que declare con lugar la incompetencia por razón de la materia pone fin al juicio -por lo menos en la jurisdicción privativa-, sería insostenible argüir semejante cosa cuando se tratara de incompetencia territorial, y claro está, una solución que lo es para unos casos y para otros no, no puede llamarse solución.-

Excepciones nacidas con posterioridad y de Cosa Juzgada, prescripción, pago y transacción:

Para las excepciones enunciadas en el acápite no fija el código ningún término para ofrecerlas o interponerlas, lo cual podrá hacerse en cualquier momento anterior a la sentencia de segunda instancia en los juicios de mayor cuantía, y con anterioridad a la sentencia en los juicios de menor cuantía.-

La oportunidad para resolver estas excepciones será siempre el momento en que se dicte el fallo.

Trámite de las restantes Excepciones:

La oportunidad para interponer el resto de las excepciones sean de naturaleza dilatoria o perentoria es la contestación de la demanda (o de la reconvencción), sea que se haga en forma oral o escrita. Por eso dije anteriormente que las dilatorias no producen en nuestro juicio ordinario de trabajo el efecto de postergar la contestación de la demanda o de la reconvencción, ya que en honor a la celeridad y concentración del proceso se ejercitan simultáneamente.-

Interpuestas las excepciones, el juez DEBE resolver las dilatorias en la primera audiencia y las restantes -perentorias y mixtas- las resolverá al fallar.-

Sin embargo, existe una salvedad que da lugar a serias contradicciones y que consiste en la facultad que tiene el actor (y el reconviniente en su caso) de poder ofrecer pruebas dentro de las 24 horas siguientes de realizada la audiencia, para contradecir las excepciones de su contraparte, pruebas que son recibidas en la segunda audiencia.

Ahora bien, como lo señala el Lic. Manuel Gordón Duarte en su trabajo citado, si el juez cumple con el deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera comparecencia ¿Cuándo y cómo puede ofrecer y aportar pruebas la contraparte?.-

Y si por el contrario, el juez debe esperar en todo caso el transcurso de 24 horas a partir del primer comparendo antes de resolver las excepciones dilatorias ¿cuándo podría darse el caso de que el juez cumpliera con su DEBER -el Arto. 343 no dice facultad- de resolver las excepciones dilatorias en la primera audiencia?

Ante tan grave contradicción en que juegan por igual los principios de celeridad y concentración por un lado y el de bilateralidad por el otro, a falta de una reforma que haga coherentes tales disposiciones, me permito recomendar la siguiente solución:

El juez después de interpuestas las excepciones en la contestación de la demanda (o en la reconvenición en su caso), PREGUNTARA al actor o reconviniente si va a ofrecer pruebas para contradecir las excepciones de su contraparte dentro de las 24 horas siguientes y la respuesta la hará constar en el acta; si el actor o reconviniente manifiesta que sí hará uso de esta facultad, el juez se abstendrá de resolver las excepciones dentro del comparendo; pero si por el contrario el actor o reconviniente manifiesta que no tiene el propósito de hacer uso de tal facultad -lo cual desde luego no constituye una renuncia-, el juez deberá resolverlas en la propia audiencia, sobre todo cuando las defensas sean notoriamente frívolas o impertinentes.-

Creo que con una solución así, se pueden resolver provisionalmente estos problemas sin desnaturalizar la esencia del juicio de trabajo, ni perjudicar los justos intereses de las partes.-

Con respecto a las excepciones dilatorias que no se resuelven en la primera audiencia, entiendo que deberán resolverse de todas maneras -antes de dictar sentencia (lo cual está más acorde con su naturaleza), toda vez que con la reforma introducida por el Arto. 69 del Dto. 570- el Arto. 343 del Código de Trabajo, se suprimió la forma facultativa

que tenía el juez para resolver las dilatorias en la primera audien--  
cia y que le dejaba puerta abierta para resolver todas las demás has--  
ta en sentencia.-

d) Carga de la Prueba en las Excepciones del Juicio Ordinario de Tra--  
bajo:

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma esta obligado a pro--  
bar, y, que en tal virtud el actor compete probar la acción y el de--  
mandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría a--  
ceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y--  
los impositivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuán--  
dose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también--  
a quien de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.-

Lo anteriormente dicho con todo y sus innovaciones en materia de car--  
ga probatoria, es aplicable a las excepciones en nuestro derecho pro--  
cesal de trabajo, y si lo traigo a colación en este instante, es por--  
que el Arto. 344 del código ha dado lugar a un problema de hermenéu--  
tica, que tiene para mí -no obstante- una solución lógica y satisfac--  
toria.-

En efecto, del 2o. párrafo del citado Arto. 344 pareciera desprender--  
se que es el actor (quien normalmente será un trabajador) y no al ex--  
cepcionante (quien normalmente será un patrono) a quien le compete la  
carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y  
produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para  
contradecirla, la excepción se declarará con lugar aún sin haberlo e--  
videnciado el interponente.-

Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la ante--  
riormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda con--  
clusión de que EL CODIGO DE TRABAJO ERA MAS ANTILABORALISTA Y MAS CI--  
VILISTA QUE EL PROPIO CODIGO DE ENJUICIAMIENTO CIVIL Y MERCANTIL.-

Al efecto me explico: en el Dto. Leg. 2009 impera el principio de que  
quien afirma está obligado a probar, es decir, que al excepcionante -  
le toca la carga de evidenciar la excepción. En el caso de...

también al excepcionante le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como dije regularmente será un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la FACULTAD -no- la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, esta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no lo haya contradicho. Creo pues que con lo apuntado se desvanece la hipótesis de que el Código de trabajo pudiera contemplar un caso de "inversión de la carga de la prueba al revés" - por así decirlo.-

Para terminar con este punto diré que al Lic. Mario Aguirre Godoy, en su libro citado, recomienda para el proceso civil guatemalteco que en los casos de interposición de excepciones de falta de personería y falta de personalidad en el demandado, la carga de tales excepciones no pese sobre el excepcionante sino sobre el actor, ya que es sumamente difícil para el demandado evidenciar esos extremos. El Lic. Manuel Cerdón Duarte en su trabajo de tesis también ya citado, acepta la opinión anterior en relación al juicio ordinario de Trabajo, con lo cual me encuentro en desacuerdo por las siguientes razones que me las ha aconsejado la realidad en nuestros conflictos laborales de tipo individual:

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador; para este, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distinguos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc., Además, a un trabajador sobre todo en un medio tan atrasado como el de Guatemala, sería una exigencia legal-formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones de organización. De manera que el trabajador de una empresa de regular magnitud, en muchos casos enderezará

sus pretensiones contra personas que legalmente no son las obligadas y contra personas que en realidad no representan al verdadero patrono, pero en tales casos es a estos a quienes compete probar sus excepciones de falta de personalidad y de personería, con testimonios de escrituras públicas, certificaciones del Registro de Personas Jurídicas, patentes de comercio, etc., que los trabajadores no sólo no conocen sino que tampoco están en capacidad de obtenerlos por lo oneroso que les resulta.-

Concluyo, pues, admitiendo que en materia de prueba de las excepciones el principio tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el Proceso Laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.-

Capítulo 6o.-

### LA CONCILIACION.-

#### a) Concepto e Importancia de la Institución:

Tomando como base la institución de acuerdo con nuestra ley, podría definirse el llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula equánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.-

Esta institución de cepa germánica, y poco usada por los romanos debido al criterio strictu juris que los gobernaba, ha venido adquiriendo importancia incluso en el proceso civil. Sin embargo puede afirmarse sin temor a equivocaciones que el instituto de la conciliación es típico del proceso de trabajo, si no por su exclusividad, sí por la importancia que reviste y por los fecundos frutos que a diario produce.-

En la conciliación debe predominar según la opinión de la mayoría de

aciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes, al extremo que para el profesor Luigi de Litala que comparte esta opinión, el juez debe actuar en esta etapa más como árbitro que como juez. Aún cuando tanta flexibilidad me parece un poco exagerada -por lo menos en lo que atañe a nuestro instituto limitado por preceptos legales que oportunamente analizaré- es indudable que esta fase con la cual puede terminarse el juicio con un mínimum de tiempo, un mínimum de energías gastadas y un mínimum -- también de rozamientos entre trabajadores y patronos, es de una importancia innegable para los dos estamentos sociales que intervienen en la producción.-

b) Caracteres de la Institución de acuerdo con nuestra Ley:

- 1) Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- 2) Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo);
- 3) Aún cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, la facultad del juez o de cualquiera de las partes para solicitar un llamamiento a conciliación no procluye hasta antes de dictarse sentencia (33).-
- 4) En el convenio la parte laborante no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución y el Código de Trabajo, pero sí puede hacerlo respecto a las pretensiones;
- 5) En el convenio, al contrario de lo que sucede en la transacción, puede darse el caso, de que sólo la parte patronal otorgue concesiones;
- 6) En caso de incumplimiento el convenio constituye título ejecutivo; y
- 7) La conciliación es una institución viva y de fecundos resultados en el proceso de trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la institución en nuestro proceso civil.-

(33) Consultar Gaceta de Trabajo, segunda época, volumen 2, Conciliación pag. 117.-



c) Naturaleza de la Conciliación y alcances que tiene en nuestro Ordenamiento.

Punto muy álgido es este que tiene por objeto determinar la naturaleza de la conciliación en materia laboral. En este sentido surgen las siguientes interrogantes: ¿La conciliación es un acuerdo idéntico a la transacción? ¿Es más restringida esta que aquélla? ¿Pueden renunciarse o disminuirse derechos por parte de los trabajadores en la conciliación?

Al respecto los tratadistas se dividen, la jurisprudencia es vacilante (incluso la nuestra), por lo que no queda sino tomar la posición más acorde con la letra y espíritu de las normas que rigen la materia.

El tratadista chileno Jacobo Schaulsohn es del criterio que la conciliación es un acto similar a una transacción y que por ende en ella pueden renunciar sus derechos los trabajadores, siempre que tal acto suceda cuando la relación laboral ha terminado he aquí su opinión al respecto:

"Nosotros estimamos que lo irrenunciable es, si así pudiera decirse, la expectativa, el derecho anticipadamente, más no el derecho adquirido, aquel que ya podemos exigir para que ingrese realmente a nuestro patrimonio. En otros términos, al momento de contratar no se puede renunciar a los derechos conferidos por el Código de Trabajo, pero, una vez terminado el contrato, los derechos emanados de él, sí que pueden renunciarse, pues ya no existe la necesidad de protección que ha inducido al legislador a establecer la irrenunciabilidad de nuestras referencias. Este criterio ha sido seguido por nuestra jurisprudencia". Y continúa diciendo: "Asimilamos la renuncia en esta materia a lo que ocurre en el derecho civil con respecto a la prescripción o a las pensiones alimenticias. Todavía más, si el asalariado puede condonar, compensar o no ejercitar sus derechos, podría preguntarse ¿Por qué no va a poder lo menos, esto es, soreter a arbitraje la cuestión? (34).-

(34) Jacobo Schaulsohn, "Como deben tramitarse los Juicios de Trabajo", páginas 14 y siguientes.--

Por mi parte, difiero de la opinión de indiscutible filiación civilista transcrita, con base en las siguientes razones sustentadas con apoyo en nuestras leyes:

No convence la argumentación de que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les otorgan las leyes laborales al tiempo de contratar pero sí al tiempo de iniciar el juicio, con todo y la sutileza de establecer diferencias entre derechos latentes y derechos ya adquiridos; tampoco convence el símil de que sucede como con la prescripción y los alimentos que son irrenunciables cuando la primera no se haya operado y los segundos no sean pretéritos.-

Opino en contra, porque con esta interpretación de que el trabajador no puede renunciar al momento de contratar, pero sí puede hacerlo durante el juicio, vendría hacerse nugatoria la protección estatuida en el Arto. 118 de la Constitución de la República y en el Arto. 12 del Código de Trabajo, pues los patronos y sus asesores se valdrían de mil artimañas para convencer (o violentar) a los trabajadores de llegar en juicio a la suscripción de convenios conteniendo renuncia de sus derechos.-

Entiendo que el espíritu que animó a los legisladores al redactar el artículo 118 de la Constitución que dice: "Los derechos consignados en este Capítulo son de carácter irrenunciable. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo u otro pacto, las estipulaciones que implique disminución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución o en la ley" y el Arto. 12 del Código de Trabajo que se expresa en iguales términos, fue el de proteger con normas de orden público e irrenunciables las garantías sociales y derechos mínimos de la clase trabajadora, con entera independencia del momento en que tales derechos pudieran hacerse efectivos. Entiendo también que donde la ley no hace distinción no cabe hacerla a su exégeta, y en consecuencia, no hay porqué recurrir a esa división de los derechos en latentes y adquiridos que las leyes no contemplan.-

Lo que sí es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún senti

de el Arto. 340 del código en relación con el arto. 12 del mismo cuerpo legal y el 118 constitucional, es la distinción entre DERECHOS RECONOCIDOS O ESTABLECIDOS y simples PRETENSIONES DE DERECHO, siendo -- las primeras IRRENUNCIABLES y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez.-

En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, y ya dije cuánta es la importancia que tiene esta fase en nuestra disciplina. Lo que ocurre es que el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones sí pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto.-

Por ejemplo: un trabajador demanda reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la I.C.T. que no había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido, el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero sí puede renunciar o disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho.-

#### d) Oportunidad de la conciliación:

Como se dijo al principio, la etapa del llamamiento a conciliación es obligatorio en la primera audiencia, una vez que se haya contestado la demanda (o la reconvencción en su caso), es decir, cuando han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión.-

La ubicación del avenimiento en nuestra ley coincide con la legislación chilena y difiere con la argentina, en la cual se procede a la conciliación de las partes antes de contestarse la demanda.-

Estimo que la solución adoptada por el código guatemalteco es feliz, toda vez que no es sino hasta después de contestada la demanda, de -- interpuestas las excepciones y la reconvenición en su caso, que tanto el juez como las partes están en posibilidad de formarse una idea clara del asunto con sus circunstancias y alcances reculares, pudiendo -- en consecuencia hasta ese momento proponer fórmulas de arreglo equi-- tativas y ajustadas a la realidad del caso. A esta ventaja cabe agre-- gar, que una contestación afirmativa impide entrar a la conciliación, puesto que las pretensiones del actor se han trocado en derechos re-- conocidos.-

Sin embargo, del hecho que el Arto. 340 del código señale un momento especial para entrar a la conciliación, no debe colegirse que sola-- mente esta es la única ocasión para hacerlo. Ya mencioné que la --- facultad del juez o de las partes para promover el avenimiento no pre-- cluye mientras no exista sentencia definitiva, y que en consecuencia, durante toda la sustanciación del juicio podrá celebrarse. Es más, -- el principio tutelar aconseja al magistrado a que recurra a juntas -- conciliatorias en cualquier momento del juicio, cuando la situación -- jurídica del trabajador sea precaria, aunque justa en el fondo de sus reclamaciones.-

#### e) Clases de Conciliación:

Existen las siguientes modalidades de conciliación:

Total, cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejer-- citadas, dándose por terminado en tal caso el juicio.-

Parcial, cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o -- algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminará -- el juicio únicamente en cuanto a estas y proseguiré en cuanto a las -- reclamaciones no conciliadas.-

Judicial, cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo den--

tro de un juicio ordinario o aún con entera independencia de él.-

Y extrajudicial o administrativo, cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo o ante un inspector del Ramo, caso en el cual debe reunir los mismos requisitos que los convenios judiciales y produce iguales efectos con relación a la cosa juzgada y a constituir título ejecutivo, sobre esta modalidad, dado el plan de tesis, me es imposible entrar en mayores discusiones.-

## Capítulo 7o.

### LA PRUEBA

#### a) Concepto de la Prueba: ✓

El término prueba tiene múltiples acepciones en el Derecho, lo cual hace difícil encontrar un concepto unitario que comprenda todos sus significados. En efecto, se emplea el vocablo para designar los distintos medios o instrumentos de convicción, para señalar la acción de probar o para indicar el estado de espíritu que producen en el juez los elementos de convencimiento.-

Sin embargo, para los alcances de este trabajo basta decir que las partes llevan ante el juez sus diversas pretensiones; este, como órgano imparcial que es por definición, no puede creer en las simples afirmaciones y relaciones que los litigantes hacen de los hechos, por eso, la primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de VERIFICAR las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de los dichos de las partes con la verdad. El párrafo anterior puede rematarse con el concepto que de la prueba da el tantas veces citado profesor Couture: "Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio" (35).-

(35) Eduardo J. Couture, op. cit, pag. 100.-

Desde luego que la actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del juez penal que además de verificar, INVESTIGA la verdad real, asimilándose al papel del historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.-

Recuérdese aquí lo dicho al estudiar los principios formativos del proceso laboral y los poderes de que está investido el magistrado de trabajo con relación a la aportación de las pruebas.-

Ahora, desde el punto de vista de la actividad de las partes, es muy acertada la definición de Guasp que dice: "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" (36).-

#### b) Objeto de la Prueba

El tema del objeto de la prueba es el que trata de dar respuesta a la sugestiva pregunta que formula el procesalista uruguayo que se ha venido citando y que dice: ¿Qué se prueba, qué cosas deben ser probadas?. La respuesta obligada es la siguiente: SE PRUEBAN LOS HECHOS. Por exclusión se colige que el Derecho está fuera de la prueba, ya que se presume su conocimiento. Sin embargo, la regla general de conocimiento del derecho tiene las siguientes excepciones: casos específicos de derecho consuetudinario y el derecho extranjero, que sí deben ser demostrados.-

Ahora bien, si en principio se acepta que los hechos son el objetivo de la prueba, todavía puede depurarse un poco más el campo de lo probatorio excluyendo a determinadas clases de hechos que harían onerosa e inútil la actividad procesal, contraviniendo el principio de economía. Los hechos excluidos de verificación judicial son de acuerdo con la mayoría de autores, los siguientes: hechos admitidos en forma expresa,

(36) Jaime Guasp citado por Mario Aguirre Godoy, op.cit., pag.222.-

hechos evidentes, hechos normales y hechos notorios. A estos habría que agregar con base en el Arts. 344 del Código de Trabajo, los hechos impertinentes. En consecuencia, puede resumirse diciendo que son materia de prueba los hechos controvertidos que se expongan en la demanda, la contestación de la demanda, la reconvencción y la contestación de esta en su caso.-

#### c) Pertinencia y Admisibilidad de la Prueba:

Al tratar del objeto de la prueba, tiene que llegarse forzosamente al problema de la potestad del órgano jurisdiccional para RECHAZAR todos aquellos medios probatorios tendientes a demostrar la existencia de hechos AJENOS al litigio. Se está pues, en el delicado problema de la PERTINENCIA de la prueba, cuya solución todavía no ha encontrado uniformidad en la teoría procesal ni en las legislaciones. Y es que al facultarse al magistrado para que rechace pruebas inconducentes y ajenas al debate antes de dictarse sentencia (es decir in limine litis), puede caerse en el PREJUZGAMIENTO, ya que discriminar sobre qué pruebas van a dar como resultado la eficacia o ineficacia de las pretensiones, es en cierta manera emitir una opinión anticipada por el magistrado.-

Pero el reverso de la medalla -limitar la potestad del juzgador y calificar la pertinencia o impertinencia de todo el material probatorio hasta en sentencia-, lleva consigo el problema de atiborrar los juicios con lastre, lo que redundaría en perjuicio de la celeridad de los procedimientos, cuestión que si es delicada en las demás ramas procesales, lo es en grado superlativo en el Derecho Procesal de Trabajo.-

Existente también el criterio de dividir a las pruebas en admisibles y pertinentes, siendo las primeras los medios idóneos y aptos para convencer de un hecho tal como lo estima la ley, y las segundas, las que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes. La solución consiste en que el juez tendrá potestad para rechazar las pruebas inadecuadas in limine litis,

pero la calificación de impertinencia debe reservarla para la sentencia. Esta solución sutil que tiene sus bondades en el proceso civil, la estimo inaplicable en el sencillo y antiformalista proceso laboral. De todo lo expuesto puede sacarse la siguiente conclusión, con respecto al juicio ordinario de trabajo:

El juez laboral tiene potestad para rechazar de plano la prueba impertinente, contra derecho o no ofrecida en su oportunidad. La calificación de la pertinencia in limine litis -aceptada también en el Dto. - Leg. 2009-, se ajusta más con el carácter rápido del juicio de trabajo y con la confianza que se le otorga al juez especial para que actúe en muchos casos discrecionalmente.-

Eso sí, no está demás hacer la salvedad de que en la prueba que aunque propuesta en tiempo no haya sido ofrecida con la debida concreción, el juez no deberá sancionar a la parte con el rechazo, sino más bien, como ya dije en otra oportunidad, únicamente ordenará la subsanación de los defectos en el ofrecimiento, previamente a recibirla.-

#### d) La Carga de la Prueba y Casos de inversión de la misma en el Derecho Procesal Guatemalteco:

Antiguamente los tratadistas y las leyes hablaban de la obligación que tenían las partes de probar sus alegaciones. Actualmente se ha depurado bastante la teoría de la prueba, hasta determinar que las partes en realidad no están obligadas a probar nada, puesto que no existe ningún sujeto de derecho capaz de exigirles la actividad de convencer, pero que, si espera que sus proposiciones sean aceptadas por el órgano jurisdiccional, es necesario que se tomen la tarea de aportar los elementos necesarios para evidenciar la verdad de las mismas. -- Pues bien, a esta situación en que se encuentra el litigante de convencer sobre sus afirmaciones para beneficio propio, es a lo que se llama con mayor precisión carga de la prueba.--

La carga pues, más que obligación es una auto-imposición que pesa sobre el litigante para no correr el riesgo de no ser creído.-



go de qué sujeto de la relación procesal corresponde aportar los medios de convicción, era resuelto con una fórmula por demás sencilla:— el onus probandi corría a cargo de quien afirmaba el hecho.—

Sin embargo, el adagio "actore no probant reus absolvitur" ha venido sufriendo múltiples quebrantos inspirados en la tendencia que atribuye la carga a la parte que se encuentre en mejores condiciones de producir la prueba, según lo aconseja el profesor Carnelutti (37).—

En nuestro derecho procesal de trabajo la carga de la prueba debe atenderse a las siguientes disposiciones: a falta de preceptos expresos en el Código de Trabajo, rigen en esta materia los principios que regulan la carga de la prueba en el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (Artos. 259, 260 y 261) a saber:

- a) El que afirma está obligado a probar;
- b) El que niega no está obligado a probar, salvo que su negativa envuelva la afirmación expresa de un hecho; y,
- c) También está obligado a probar quien contradice la presunción legal que tiene a su favor el co-litigante.—

A esta altura debe traerse a cuenta lo dicho a propósito de la carga de la prueba al tratar las excepciones.—

Los principios anteriores sin embargo, se encuentran alterados en primer lugar por el poder inquisitorial que tiene el juez de Trabajo en las diligencias para mejor fallar (Arto. 357 del Código de Trabajo), y en segundo, por los casos de inversión en la carga de la prueba.—

La alteración de la carga probatoria en el primer caso, estriba en que para la práctica de diligencias para mejor fallar, el juez dispone y produce pruebas, por su cuenta, con lo cual desaparece el problema de la carga probatoria, puesto que esta y el sistema inquisitivo son incompatibles. Ahora bien, este poder inquisitorial del juez de Trabajo no tiene ni la intensidad ni la extensión que le atribuye

(37) Francesco Carnelutti, cit. por Rafael de Pina, "Tratado de las Pruebas", pag. 86.—

La alteración de los principios de la carga de la prueba en los casos de inversión, amerita unas líneas más:

En efecto, el instituto de la inversión de la carga probatoria que es típico del proceso laboral, encuentra su fundamento en dos razones -- que guardan entre sí mucha relación: por un lado, el principio tutelar de los trabajadores que informa a la disciplina, y por otro, el principio cada vez más generalizado en la teoría procesal, consistente en que la carga de la prueba debe atribuírsele a la parte que esté en mejores condiciones para rendirla. Estos son los verdaderos motivos que han determinado que las afirmaciones de ciertos hechos alegados por los trabajadores demandantes, no corresponda demostrarlo a ellos sino a su contraparte, el patrono, quien cuenta con mejores medios y condiciones para producir la prueba de estos hechos; y no como sostiene Trueba Urbina (39), que la inversión de la carga obedece únicamente a la aspiración jurisprudencial en nuestra disciplina, de favorecer al económicamente débil.-

En Guatemala se habla pomposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho laboral. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Arto. 78 del Código y a otros que se han venido considerando, en nuestra -- llamada jurisprudencia, si bien hay que reconocer que en la actualidad incluso estos casos han sido objeto de una injusta revisión.-

A continuación los enumero:

- 1) La carga de la prueba corresponde al patrono para probar que el despido fue justificado, (y no el trabajador que lo invoca), siempre -- que se haya establecido por el actor la existencia de la relación -- laboral. Es este en rigor el único caso de inversión de la carga -- probatoria previsto por el código en el Arto. 78, que en su parte --

(38) Gonzalo Mejía Cigarroa, "La prueba en conciencia en el Proce--  
dimiento Laboral", page. 20 y 21.-

(39) Alberto Trueba U., op cit, tomo II, page. 212 y sigs.

derecho de emplazar (al patrono) ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, -- con el objeto que la prueba la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador..."

2) La carga de la prueba corresponde al patrono cuando el trabajador afirma que no ha gozado de vacaciones.-

Sin embargo, en este caso podría argüirse que más que inversión de la carga de la prueba, es un ejemplo común de contradicción de una presunción legal que se regula conforme a los principios ordinarios de carga probatoria previstos en el Dto. Leg. 2009, pues en resumen se trata de rendir prueba para desvirtuar la presunción contemplada en el Arto. 137 del Código de Trabajo, en el sentido de que en lo relativo a empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que no han otorgado las vacaciones cuando no se muestre constancia escrita firmada por el trabajador o con impresión digital, que acredite que se ha gozado de vacaciones.-

3) La carga de la prueba corresponde al patrono para establecer el monto del salario, siempre que este contradiga el salario invocado por el trabajador.-

4) La carga de la prueba corresponde al patrono, para establecer que no retiene salarios (40).-

Para que funcione la inversión de la carga en los dos últimos casos es necesario: primero, que se encuentre establecida la relación de trabajo; y, segundo, que el patrono esté obligado a llevar planillas (por tener 3 o más trabajadores a su servicio) o libros de salarios aprobados por el Departamento Administrativo de Trabajo, o libro de trabajadores a domicilio.-

En estos casos se ha considerado con mucha justicia, que el patrono es a quien corresponde probar con los documentos mencionados anteriormente o con cualquier otro medio de prueba idóneo -cuando ha infringido-

(40) Consultar "Jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social", año 1947, pags. de la 55 a la 58.-

res a domicilio, el monto o la no retención de los salarios.-

No obstante, repito que estos últimos casos están siendo revisados en la doctrina sustentada por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, y la Sala de Apelaciones jurisdiccional.-

Con anterioridad a 1954, hubo Tribunales de Trabajo que exigían únicamente que se probara por el trabajador la relación laboral, y acreditada esta, corría la carga de la prueba de los salarios ordinarios y extraordinarios a la parte patronal.-

e) Sistemas sobre los Medios de Prueba:

Fundamentalmente existen dos sistemas: el Sistema Legal, por el cual todos los medios de prueba son taxativamente enumerados por la ley; y el Sistema Libre, por el cual el magistrado tiene facultades para llegar al convencimiento de los hechos sometidos a su conocimiento, por cuanto instrumento de convicción encuentre.-

El código de Trabajo no hace ninguna enumeración de los medios de prueba, si bien es cierto que en los artículos que la regulan se refieren a la confesión, a ciertos documentos, a testigos, a peritos y al reconocimiento judicial. De ahí, que a falta de previsión expresa, deberá acudir supletoriamente al código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, que sigue el sistema legal, por cuanto que en el Arto. 269, enumera los medios de convicción admitidos:

- 1) Los documentos auténticos y los demás documentos públicos;
- 2) Los documentos privados;
- 3) Los libros de contabilidad;
- 4) La confesión judicial;
- 5) La inspección ocular;
- 6) El dictamen de expertos;
- 7) Las declaraciones de testigos;
- 8) Las presunciones; y
- 9) Los medios científicos.-

el sistema legal en cuanto a la determinación de los medios de prueba, ya que la libertad del juez laboral radica exclusivamente sobre la A--  
PRECIACION de la prueba, como se verá oportunamente.-

f) Procedimiento Probatorio:

El procedimiento para incorporar las pruebas al proceso de trabajo, -  
dada la sencillez y celeridad con que se tramita, no admite las faes-  
bien diferenciadas en el proceso civil de: ofrecimiento de la prueba, -  
petitorio de admisión y diligenciamiento de la misma.-

El ofrecimiento, que consiste en el acto por medio del cual se anuncia  
la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones. Deberá  
hacerse como ya se vio en las siguientes oportunidades: el actor debe-  
rá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación-  
el reconviniente en la cotrademanda; y en su caso, el actor de nuevo -  
ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvección, al contestar esta,  
o al contradecir las excepciones del demandado. En todos estos ofre-  
cimientos se observará lo relativo a la individualización, con las --  
salvedades ya contempladas.-

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar  
tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de ter-  
minada la diligencia. La importancia del ofrecimiento es considerable  
toda vez que pruebas no ofrecidas oportunamente deberán rechazarse de-  
plano.-

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el  
proceso laboral, debido a que como reza el Arto. 344 del código de la-  
materia, "el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas", en -  
honor a los principios de economía, sencillez y concentración procesa-  
les, que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordina--  
rio de trabajo del término de prueba.

Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, -  
se habla de un término para hacerlo, pero con ello más que a la acep--

go a la facultad que tiene el juez de fijar un plazo discrecional para recabar esos medios probatorios antes de poner fin al juicio.-

Ahora el diligenciamiento, es la etapa que consiste "en el conjunto de actos procesales del juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes", y en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apearse a las reglas que para tal efecto exige el código de Trabajo y el Dto. Leg. 2009, sin que tampoco en este caso, pueda actuar con libertad ya que es juez de derecho y está sujeto a los mínimos formalismos exigidos por las leyes.-

Capítulo 8o.-

#### VALORACION DE LA PRUEBA

Toca ahora estudiar el valor de la prueba, esto es, el grado de eficacia mayor o menor que el juez deberá conceder a los elementos de convicción. Para el efecto se analizarán brevemente los tres sistemas fundamentales que hay sobre la apreciación de la prueba, para luego referirse al sistema adoptado por el Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco.-

##### a) Sistema Legal o de la Prueba Tasada:

De acuerdo con este sistema, es el legislador quien ha señalado al juez anticipadamente el valor y grado de eficacia de cada uno de los medios de prueba, y este ante el material probatorio se encuentra atado, de manera que deberá asignarle a los elementos de convicción aportados, el valor que esquemáticamente le traza de antemano y en abstracto la ley, aunque en lo personal o por medio de otros elementos ajenos, tenga el convencimiento de que determinado instrumento probatorio merece distinto grado de crédito. Como dice Gaste B., -- que la ley aprecia invariablemente la prueba, "... de manera que el valor probatorio será el mismo siempre para una misma prueba rendida

Por este sistema se degrada y subestima la capacidad y honestidad del magistrado, en obsequio a la garantía de certeza y protección contra la arbitrariedad que se pretende brindar a las partes. Toda nuestra legislación -excepción hecha de la de trabajo-, está inspirada en el sistema de las "tarifas legales" como lo denomina Florián (42), con su odiosa y anacrónica clasificación de "plenas" y "semi-plenas" pruebas.-

#### b) Sistema de la Libre Convicción:

El sistema de la Libre Convicción -que no debe confundirse con el sistema de Prueba Libre que goza del favor de los tratadistas europeos-, es el reverso de la medalla del sistema de la Prueba Tasada.-

En él no tiene el juzgador ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba. Serán estas, las que de acuerdo con las circunstancias concretas del caso, le provoquen mayor, o menor o ningún convencimiento al magistrado, y esos elementos de convicción podrá extraerlos tanto de la prueba incorporada al juicio, como también del crédito que adquiriera por conocimiento personal y particular de las cosas y de los hombres.-

"En cuanto a la libre convicción, -dice Couture- debe entenderse por tal aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que puedan ser fiscalizados por las partes".-

"Dentro de ese método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aún contra la prueba de autos". Y sigue diciendo más abajo: "La libre convicción, en cambio, no tiene por qué apoyarse en hechos probados; puede apoyarse en circunstancias que le consten al juez aún por su saber privado; no es menester tampoco, que construcción lógica sea perfecta

(41) Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira A., obra citada, pag. 206.-

(42) Eugenio Florián, "Elementos de Derecho Procesal Penal", pag.332.

que el magistrado afirme que tiene la convicción moral de que los hechos han ocurrido de tal manera, sin que se vea en la necesidad de desarrollar lógicamente las razones que le conducen a la conclusión establecida" (43).-

Es decir que con el sistema de la Libre Convicción el juzgador puede hacer caso omiso de la prueba rendida, o bien fallar en contra de ella, o dar por demostrados hechos sobre los cuales no se produjo prueba dentro del juicio pero que el juzgador conoce extrajudicialmente, -mas sobre todo, el juez no está obligado a expresar los motivos o consideraciones en que fundamenta su fallo, eludiendo todo control ulterior.-

Claro está que un sistema tan elástico, fácilmente deriva en arbitrariedad, y de ahí que tenga tantos impugnadores y se le mire con muchas reservas.-

Tiene aplicación en el sistema de jurados que fallan según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión. Fuera de este ejemplo, se usa raramente en los casos de delitos cuya prueba es muy difícil conseguir, tal como sucede con el proxenetismo en la legislación uruguaya.-

### c) Sistema de las Reglas de la Sana Crítica:

Este sistema constituye el justo término medio aristotélico -al decir de su más prestigiado defensor en Iberoamérica- entre los sistemas de la prueba Tasada y la Libre Convicción. "Sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la última, configura una feliz fórmula ...", al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano (que son estables) con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador (que son cambiantes). Máximas empíricas y principios de buen entendimiento, son los límites que tiene el magistrado en este sistema para no caer en la arbitrariedad.-

(43) Eduardo J. Couture, op.cit. págs. 176 y 177.-



Conforme a las reglas de la sana razón, el valor que se les concede a los hechos no será el que apriorísticamente les haya fijado el legislador, pero tampoco podrá omitirse consideración a la prueba rendida, o tener por establecidos hechos que no fueron objeto de prueba cuyo convencimiento deriva del saber privado del juez. Con este sistema intermedio el fallo versará sobre todo el material probatorio -- incorporado al juicio y sólo sobre ese material, pero la apreciación-- motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual.-

Es muy del caso repetir en esta parte, la aclaración que se hizo al tratar de la libre convicción: en efecto, lo que los procesalistas europeos (excepto los autores ingleses) entienden por prueba libre o libre convicción, es un sistema atemperado y similar al de las reglas de la sana crítica (de cepa española), entre los cuales la diferencia más notable es la del nombre distinto y algunos matices sin mayor importancia.-

d) Sistema de Valoración seguido por nuestro Código de Trabajo:

Néxico, Chile, Costa Rica, Guatemala y otros países iberoamericanos han adoptado el sistema de apreciación de la prueba en conciencia. El primer problema que se confronta en este sentido --y de no fácil resolución por cierto--, es el de la determinación de lo que se entiende por "valoración en conciencia". ¿Será prueba tasada, libre convicción o sana crítica?.

A falta de una definición legal sobre ello, deberá acudirse --como lo aconsejan los profesores Gaete y Pereira-- al significado que trae el diccionario de la Lengua Española, donde se expresa que "Conciencia es el conocimiento interior del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar o el conocimiento exacto y reflexivo de las cosas" (44).

De esta acepción de la palabra conciencia, se descarta la posibilidad de que coincida con el sistema de la valoración tasada de la prueba, --

(44) Alfredo Gaete E. y Hugo Pereira A., op. cit., pag. 207.-

sistema que desde luego se encuentra en completo desacuerdo con las facultades amplias y el papel activo del juez laboral, que dirige a las partes y a las pruebas con un mínimo de formalismos.-

Pero siempre queda en pie la disyuntiva de si la valoración en conciencia se conforma con la libre convicción o con la sana crítica.-

Si el simple significado gramatical del concepto que trae el Diccionario de la Lengua Española fuera suficiente para determinarlo, parecería que la apreciación en conciencia se asimila más a la libre convicción. Pero es lo cierto que no basta la acepción gramatical de conciencia, sino que es indispensable acudir a otra serie de elementos para no dejarse llevar por una primera y falsa impresión.-

Trueba Urbina, Castorena y Schaulsohn opinan por una parte que la apreciación en conciencia se asimila a la libre convicción; Gaete Berríos y Pereira Anabalón por otra, opinan que la valoración en conciencia es sana crítica.-

En nuestro medio, el Lic. Alfonso Bauer Fáiz -en meritorio trabajo-, estima que la apreciación en conciencia es libre convicción, y, el Lic. Gonzalo Mejía Cigarroa en su trabajo de tesis nombrado, sostiene -con cierta oscuridad por cierto- que el código sigue el sistema de la sana crítica.-

La doctrina sustentada en nuestras decisiones llamadas jurisprudenciales, no aclara mayor cosa el problema.-

Por mi parte me tomo la libertad de opinar en el sentido de que el sistema de valoración adoptado por el código de Trabajo ES SANA CRÍTICA (con las excepciones infortunadas de tasación que introdujo Dto. Presidencial 570). Sin embargo, aún corriendo el riesgo de cansar, vuelvo a insistir en que la tesis de que el sistema de la sana crítica es el adoptado por nuestra legislación laboral, se entiende siempre que se le de el significado y alcances radicales que dejé apuntado para el sistema de la libre convicción, porque la prueba libre o discrecional de los autores europeos no difiere sustancialmente del sistema de la sana crítica.-

Aclarando que primero comentaré el Arto. 361 como se encontraba originalmente en el código, para luego comentar las reformas que le fueron introducidas, entro en materia:

El Arto. 361 del Código de Trabajo rezaba así: "Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en las sentencias se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquiera otra naturaleza en que funde su criterio".-

El Lic. Bauer Páiz (45) parte de las siguientes premisas, para arribar a la tesis de que la apreciación en conciencia es libre convicción:

- a) Los Tribunales de Trabajo de Guatemala son de conciencia en cuanto a la apreciación discrecional de la prueba rendida, y de derecho, en cuanto a la organización, sustanciación de los juicios y fallo de los mismos; y,
- b) Al ser la apreciación de la prueba en los juicios laborales distinta a las normas del Derecho Común, y encontrarse este gobernado en materia de valoración probatoria por las reglas de la sana crítica, el sistema seguido en la jurisdicción privativa tiene que ser el de la Libre Convicción.-

Apoya también su tesis en principios y doctrinas sostenidas por la jurisprudencia mexicana y chilena.-

En lo que se refiere al punto a) estoy en perfecto acuerdo: la organización de los juzgados, el trámite, la determinación de los medios probatorios, la forma para incorporar y fiscalizar la prueba y la de fallar y aplicar el derecho están reguladas por las normas correspondientes del Código de Trabajo, del Dto. Leg. 2009 y del Dto. Gub. 1862, sin que pueda caber la intervención en conciencia del magistrado

(45) Alfonso Bauer Páiz, "Apreciación de la Prueba en Conciencia", Gaceta No.1 de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, año 10. Pags. 18-26.-

do, la cual se reserva con exclusividad para la valoración de la prueba. Eso sí, en conciencia serán apreciadas toda clase de pruebas sobre las pretensiones, como las rendidas para las excepciones, incidentes y tachas.-

Pero en cambio, la premisa que me parece inexacta es la segunda. En efecto, el Lic. Bauer Páiz asevera que nuestro Derecho Común -concretamente el Dto. Leg. 2009- adopta el sistema de las reglas de la sana crítica, cuando lo cierto es que sigue el de la prueba tasada o legal. Probablemente lo que indujo en error al distinguido laboralista guatemalteco, fue la circunstancia de aludirse en el mencionado cuerpo legal a la sana crítica como regla de valoración para la prueba testimonial y de expertos, pero esta alusión es del todo inoperante porque -después de ordenar que se acuda a las reglas de la sana crítica, se dan en el Dto. Leg. 2009 toda una serie de reglas de minuciosa tasación que hacen por completo nugatoria la aplicación de la sana crítica.-

Es más, ya se dejó sentado que en el sistema de la libre convicción - (strictu sensu) puede fallarse haciendo caso omiso de la prueba de auxilios, o bien en contra la misma, sin motivar la decisión o sea sin consignar los motivos que determinaron al juzgador para apreciar en uno u otro sentido los distintos medios de prueba.-

En cambio, de la misma letra del Arto. 361 al decir que "en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia", se está afirmando que la prueba SIEMPRE DEBERA SER APRECIADA, aún cuando esta valoración se haga en conciencia; y también el citado artículo estipula que "al analizar la que hubiere recibido, ESTE OBLIGADO A EXPRESAR los principios de equidad o de cualquiera otra naturaleza en que funde su criterio", esto es, que EN TODO CASO EL JUEZ TIENE LA OBLIGACION DE MOTIVAR SU FALLO (parte considerativa de nuestras sentencias), obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de la libre convicción.-

De ahí pues, que pueda aseverarse que nuestro código adoptó el siste-

Para mayor abundamiento, -que viene a reforzar esta tesis-, se transcribe una serie de principios que han venido consagrando la doctrina y la jurisprudencia extranjera en materia laboral y que son aplicables a nuestro juicio ordinario de trabajo:

- 1) La aplicación e interpretación del Derecho no es posible hacerlo en conciencia;
- 2) Deben tenerse por establecidos únicamente los hechos que se desprendan de las pruebas;
- 3) La apreciación en conciencia no puede llegar al extremo de pasar inadvertidas las pruebas rendidas;
- 4) Tampoco la valoración en conciencia autoriza para falsear las pruebas rendidas o para suponer otras;
- 5) No se puede fallar en conciencia, en tonto de la prueba rendida o fuera de ella; y
- 6) El juez tiene obligación de expresar en los considerandos las razones (principios de equidad y demás) que tuvo para estimar o desestimar las pruebas, sin que baste decir escuetamente "después de valorar la prueba en conciencia", como se acostumbra por algunos de nuestros tribunales privativos.-

Ahora bien, para que el juez pueda expresar los principios de equidad o de cualquiera otra naturaleza en que funde su valoración de las pruebas, se supone que tenga un concepto más o menos claro de lo que es la equidad y de lo que son los otros principios a que se alude.-

La equidad según la opinión mayoritaria de los jus-filósofos, es tanto el remedio que el jugador aplica para subsanar defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley (sentido subjetivo de la equidad), como también el sentimiento de justicia que puede determinar en un conglomerado, una norma general y abstracta pero en contraposición a la norma positiva que se reputa injusta. En ambos casos será un auxiliar para motivar los fallos del juez laboral.-

En cuanto a los principios de otra naturaleza mencionados en el código

go, el Lic. Bauer Páiz es de la opinión que con ello el legislador -- quiso hacer alusión a los principios del Derecho de Trabajo sustantivo contenidos en los considerandos del código de la materia, como lo son el carácter tutelar, de garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores, imperativo, democrático y público, realista y objetivo; así como a los principios formativos del Derecho Procesal de Trabajo, contenidos en los considerandos y en otros muchos preceptos del Dto. 330 del Congreso, y que ya se estudiaron con alguna detención; y por último, también hace alusión a los principios Generales del Derecho, tales como la analogía, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.-

e) Crítica a las Reformas introducidas al Arto. 361 del Código de Trabajo:

La redacción original del Arto. 361 del Código de Trabajo, en la cual se adoptó el sistema de la valoración de la prueba en conciencia, no puede sino estimarse como afortunada, toda vez que al identificarlo con el sistema de la sana crítica dejaba amplia libertad al juez para apreciar la prueba, sin correr el riesgo de caer en la arbitrariedad, a la cual sí es proclive el sistema de la libre convicción.-

Sin embargo, el legislador del Dto. Presidencial 570 por medio del Arto. 73, vino a introducir reformas en el tantas veces nombrado Arto. 361 del código laboral, reformas que sin temor a equivocarme califico de seriamente nocivas y antitécnicas, al extremo que han venido a desnaturalizar el sistema de valoración adoptado.-

Para darse cuenta de tal cosa no hace falta más que leerlo: "salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos indubitables, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, CUYO VALOR DEBERA ESTIMARSE CONFORME A LA LEY, la prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla, obligatoriamente se consignarán los principios de equidad o de justicia en que el juez funde su criterio". Analizaré por separado los graves defectos y perjuicios que aparea la reforma del Arto. 361:

- En primer lugar, denotando un desconocimiento grave de los sistemas de valoración aconsejados para el Derecho Procesal de Trabajo, -- los legisladores del Dto. 570 "innovaron" introduciendo el desprestigado y anacrónico sistema de la prueba tasada, al estatuir que la valoración de cierta prueba documental, de la confesión y de los hechos personalmente comprobados por el juez, no sería hecha en conciencia -- sino de conformidad con la ley, esto es, de conformidad con las reglas tasadas de apreciación que contiene el Dto. Leg. 2009;

- El término "documentos indubitables" es poco afortunado, porque con ello quiere hacerse referencia a los documentos públicos y a los auténticos, preferible hubiera sido que lo dijera por sus nombres, a lo cual se habría ganado por lo menos en claridad, disipándose la duda que ahora existe, sobre si los documentos privados serán apreciados en conciencia;

- Al tasar el valor de la confesión, que como se sabe tiene asignado el valor de plena prueba por el Dto. Leg. 2009, se ha retrocedido -- al concepto de estimar a este elemento de convicción como "la reina de las pruebas";

- También la redacción de "los hechos que personalmente comprueba el juez", da lugar a graves conjeturas sobre lo que el legislador quiso expresar realmente. --

Matemáticamente puede dársele a esta expresión un alcance insospechable ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular. Sin embargo, más creencia con la expresión tan poco feliz de "hechos que personalmente comprueba el juez", se quiso aludir al reconocimiento judicial (concepto más amplio que el de inspección ocular), pero en todo caso, el artículo exige mayor nitidez; y,

- Por último, califico también como deplorable, la sustitución que se hizo de los principios "de cualquier otra naturaleza", por "principios de justicia", con base en las siguientes razones:

RECEIVED TO 23743 002 76 070279700  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

En efecto, hablar de principios de equidad y principios de justicia, no deja de ser redundante, y en cambio, se le quitó una útil amplitud al artículo, que tácitamente incluía entre esos principios de naturaleza varia, a los principios procesales y sustantivos de trabajo y a los demás principios generales del Derecho.-

No obstante, soy de la opinión que pese a este cercenamiento, el juez de trabajo podrá motivar la apreciación de sus pruebas en cualquiera de todos ellos, con apoyo en otros preceptos que lo facultan para hacerlo.-

En consecuencia, recomiendo que tanto la clase trabajadora como las autoridades competentes, exijan y luchen por todos los medios legales a fin de obtener la supresión de tan torpes como perjudiciales "innovaciones" al Arto. 361, so pena de verse muy menguado el desenvolvimiento de nuestro Derecho Procesal de Trabajo, ya que en verdad, el proceso laboral sin la apreciación de la prueba en conciencia queda muy mal parado.-

## Capítulo 9o.-

### DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR

En relación a los medios particulares de prueba, debo hacer la advertencia de que serán tratados en forma por demás concisa y limitada, por obvias razones de espacio que me impiden darles la extensión que hubiera deseado.-

#### a) De la Prueba de Confesión o Interrogatorio de las Partes:

Puede definirse la confesión como la declaración prestada por una de las partes, por medio de la cual acepta los hechos que le perjudican.

El término confesión tiene el inconveniente de que solamente es apropiado cuando el resultado de la prueba es la aceptación desfavorable del interrogatorio por la parte absolvente. Es por eso preferible llamar a este medio probatorio "interrogatorio de las partes" (con lo



cual no se prejuzga sobre el resultado) y emplear el término confesión únicamente cuando la prueba de interrogatorios tuvo el resultado apetecido. En el Derecho Procesal de Trabajo, tan proclive a las reformas, tal innovación daría muy buenos frutos.-

También el cambio de nombre aparejaría el siguiente beneficio: acabar con la reforma medieval de las posiciones, cuya redacción absurda y coactiva de "diga si es cierto como lo es y le consta" antes que interrogar ordena, lo cual es perjudicial sobre todo cuando se trata de trabajadores timoratos que se sienten intimidados, violentando en esa forma, la libertad y espontaneidad inherentes a esta prueba.-

En cuanto a la oportunidad de ofrecerla ya quedó acordado que se hará en la demanda y contestación de la misma, en sus respectivos casos; - así como que será recibida de preferencia, la del demandado en la primera audiencia y la del actor en la segunda, debiendo mediar entre la citación y la diligencia por lo menos dos días.-

Respecto a las modalidades para formular los interrogatorios de confesión, existen los siguientes: 1) Por interrogatorio escrito que puede presentar una de las partes por medio de memorial anterior a la diligencia, o bien presentarlo hasta el momento de la audiencia, debiendo en todo caso ser calificado por el juez antes de dirigirse; 2) Por interrogatorio verbal formulado en la propia audiencia por la contraparte y dirigido por el juez después de calificar las preguntas una por una; y 3) Por interrogatorio verbal formulado y dirigido por el juez, siempre que el actor haya solicitado que la confesión verse sobre los extremos de la demanda, práctica que da muy buenos resultados cuando el trabajador carece de un asesor competente, puesto que en el juzgado se dirigen en forma completa y técnica todas las preguntas que el caso amerite.-

Demás está decir que en los casos de interrogatorios formulados por las partes (verbalmente o por escrito), el juez tiene potestad y hasta obligación de inquirir sobre todas las dudas y extremos que crea pertinentes. También resulta ocioso insistir, en que la última moda-

lidad -la del interrogatorio formulado por el juez-, se encuentra conforme con el rol activo, inquisitivo y director que posee el registro de la judicatura laboral.-

Respecto a la técnica de formulación de los interrogatorios, entiendo que los jueces de Trabajo no deben atenerse a los formalismos rigurosos y aútiles que exige para tales casos el Dto. Leg. 2009 (Arto. 344), por cuanto que con ello perjudican seriamente a los trabajadores que no están patrocinados por asesor o que tienen uno deficiente. En efecto, debo señalar acusatoriamente la práctica actual de algún Tribunal de Trabajo, al descalificar los interrogatorios cuyas preguntas contengan más de un hecho, carezcan de precisión o no versen sobre hecho propio o personal, sin que después oficiosamente, se interrogue sobre lo omitido por deficiencia técnica en el pliego de la parte.-

Sobre los hechos propios o personales, no puedo menos también que hacer las siguientes consideraciones y sugerencias: tradicionalmente se ha reconocido, que la prueba de confesión sólo puede recaer sobre hechos ejecutados por el absolvente, esto es, sobre hechos propios o personales. Sin embargo, en la actualidad existe una corriente revisora en la que ocupa destacado lugar el profesor Jaime Guasp, tendiente a que la prueba de interrogatorios de las partes pueda versar también sobre hechos de conocimiento; si el absolvente se niega a contestar sobre hechos de conocimiento, claro está que no podría aparejarse la sanción de la ficto confessio.-

Por mi parte relato que en el juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social -si se quiere en forma intuitiva- practicábamos los interrogatorios de confesión (cuando se hacía por parte del tribunal) incluyendo preguntas al absolvente sobre hechos de conocimiento, obteniendo resultados de lo más fecundo. Y es que en el proceso de trabajo, por encima de los formalismos y pautas estereotipadas y tradicionales de ciertas pruebas, debe colocarse el interés supremo de adquirir la verdad real e histórica, para cuyo logro, no debe desecharse el material de conocimiento aportado por los propios litigantes en la prueba de interrogatorios o confesión.-

Recomiendo pues, que se legisle admitiendo expresamente que en la prueba de interrogatorios de las partes, puedan involucrarse preguntas sobre hechos de conocimiento, las cuales al ser negadas no producirán -- por supuesto casos de confesión ficta. Pero mientras se prevé en la ley, me inclino porque los tribunales de Trabajo incluyan preguntas en este sentido cuando fueren de utilidad, o bien, no descalifiquen las -- dirigidas por los litigantes. Tal práctica estimo que se adecúa perfectamente con los principios informadores del proceso laboral.-

En cuanto al resto de formalidades para el diligenciamiento, a falta de preceptos expresos en el Código de Trabajo (el único artículo que se refiere a esta prueba es el 354), deberá acudirse supletoriamente al Dto. Leg. 2009 (Artos. del 340 al 369), desde luego aplicándolos en lo que fueren compatibles con la naturaleza y principios de nuestra disciplina.-

Debe recordarse la capacidad de ejercicio específica que contempla el Código Laboral, en referencia con la capacidad para poder prestar confesión judicial.-

Sobre el valor que debe asignársele a esta prueba, se estará a las reglas tasadas de valoración que establece el Dto. Leg. 2009, toda vez que como ya dije con antelación, fue suprimida la facultad que tenía -- el juez laboral para apreciar esta prueba en conciencia.-

Unicamente me resta agregar, que cuando una de las partes no concurra a prestar confesión, después de haber sido notificada legalmente, será declarada de oficio o a petición de parte, confesa fictamente en su rebeldía. Y para que los jueces no declaren la confesión ficta del rebelde, deberá demostrar el interesado la justificación de su inasistencia, con anterioridad se entiende a la práctica de la diligencia. La forma que requiera esta justificación para convencer al juez, queda sujeta a la sana razón de este, si bien es recomendable que no se tenga la amplitud de darle crédito a certificaciones médicas notoriamente -- frívolas, falsas o inadecuadas por su vaguedad. También es oportuno -- señalar, que la confesión ficta admitida expresamente por el Arto. 354

del Código Laboral, hace prueba pero la admite en contrario. Entien- do que el fundamento de tal instituto más que la admisión de los he- chos tácitamente aceptados, es el de prestarle mayor dinamismo y ce- leridad al proceso.-

b) De la Prueba Testimonial:

Se llama prueba testimonial a las declaraciones de terceros, por me- dio de las cuales se hace una relación objetiva de los hechos que pre- presenciaron, absteniéndose en lo posible de formular deducciones o apre- ciaciones subjetivas.-

Esta es una de las pruebas más discutidas, debido a los peligros que- presenta y a la corrupción que ha alcanzado en toda clase de juicios.-

Sin embargo, el testimonio en el proceso de Trabajo tiene mucha impor- tancia, ya que los despidos, las causas que han mediado para darse -- por despedido o para despedir, etc., son hechos que por las circuns- tancias en que se producen regularmente sólo por medio de testigos -- pueden demostrarse.-

En lo que atañe al Ramo Laboral mientras la conciencia de clase no se consolide en los obreros y las represalias patronales no se neutrali- cen, las declaraciones de los compañeros de trabajo constituirán se- rio peligro para los intereses de los demandantes trabajadores, habi- da cuenta de que la subordinación del testigo derivada del contrato - de trabajo no es casual de tacha.-

La oportunidad para ofrecer los testigos será la demanda, la contesta- ción de la misma, la reconvencción y la contestación de esta, según -- los casos, y deberá hacerse con la concreción exigida por el Código,- salvo el caso de excepción ya acotado. La oportunidad para recibir - los testimonios serán las audiencias de rigor, debiéndose recibir de- preferencia a todos los testigos desde el primer comparendo.-

En lo que hace a las modalidades que pueden revestir los interrogato- rios que se dirigen a los testigos, es aplicable lo dicho al tratar -

de oficio a los deponentes sobre todas las dudas, puntos oscuros u omitidos en los interrogatorios, y debiendo también, rechazar los interrogatorios en que al testigo lo reducen a contestar afirmativamente "sí, es cierto", por cuanto las preguntas de esta clase todo lo relatan o lo sugieren. Y no hay que olvidar lo indicado por la Corte Suprema de Justicia en sus instrucciones para los Tribunales emitidas por Acuerdo No. 970 de fecha 13 de Enero de 1955, en el sentido de que "las preguntas son para orientar, para iniciar un relato, no para sugerirlo ni sustituirlo totalmente" (46).-

También las preguntas podrán articularse por escrito o verbalmente, después de haberse examinado al testigo, y dejando al buen criterio del juez su calificación, si bien debe procurarse la pertinencia de ellas así como evitar las repreguntas capciosas.-

La prueba de testigos es de las únicas que regula el Código Laboral con alguna extensión, (de los Artos. 348 al 351 reformados por el Arto. 73 del Dto. 570). En ellos se estatuye: el número máximo de testigos que se admiten sobre un mismo hecho y que es de 4; la obligación de los deponentes de prestar declaración; las sanciones para los testigos que no concurren a prestarla, salvo las excepciones legales; la facultad que tienen los jueces de Trabajo para delegar recepción de prueba testimonial fuera de la localidad, en jueces de igual o diferente jurisdicción, y de la misma o inferior categoría, siempre con noticia de la otra parte para garantizar el contradictorio; la facultad que tiene el juez exhortado para señalar el mismo día para examinar a los testigos, siempre con noticias del colitigante que puede repreguntar; y la obligación patronal -sujeta a sanción- de permitir que sus trabajadores concurren a prestar declaraciones.-

En todo lo que no se encuentre regulado por el Código de Trabajo y que sea compatible con la naturaleza del juicio obrero, se acudirá supletoriamente al Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil pero con las salvedades de que en lo relativo a los requisitos sobre capacidad e idoneidad de los testigos (Artos. del 388 al 395) y a los que

(46) Este acuerdo fue publicado en la Revista de la Facultad de C.C., J.J. y S.S. correspondiente a los meses de Enero y Junio/1955.-

tasen el valor de la prueba testimonial (Artos. del 426 al 433), no son aplicables al juicio ordinario laboral, toda vez que en cuanto a la valoración de la prueba testifical RIGE TODAVIA EL SISTEMA DE LA APRECIACION EN CONCIENCIA.-

c) De la Prueba Documental:

Prueba documental es la que guarda la relación o el testimonio de la existencia de un hecho, en forma escrita.-

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, existen tres clases de documentos: los auténticos, que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos; los documentos públicos, que son los autorizados por Notario Público; y los documentos privados, que son todos los que carecen de los requisitos de autenticidad que poseen los anteriores.-

Esta división carecía de mayor importancia cuando en el juicio ordinario de trabajo imperaba el sistema de la apreciación en conciencia para la prueba documental (con la excepción de las actas e informes rendidos por los Inspectores de Trabajo, Arto. 281, inc.h), que tenían valor de plena prueba, porque entonces el juez poseía libertad para asignarle el grado de eficacia que le produjeran documentos tales como escrituras públicas, (sobre lo cual existe abundante jurisprudencia), pero con la reforma ya vista, los documentos auténticos y públicos, al mi entender, tienen el valor de plena prueba por incluirse dentro de la categoría de "indubitables". Buelga decir que en nuestra disciplina hay algunos documentos que son de gran relevancia, tales como los libros de salarios y planillas, y los libros de trabajadores a domicilio, todos llevados de conformidad con la ley, al extremo que el patrono que no los lleve o que los lleve en forma defectuosa o que no los exhiba, a más de hacerse acreedor a las sanciones correspondientes, se hecha sobre sí la carga de la prueba de los salarios.-

Para los documentos privados cuya firma y contenido no se encuentren

por el juzgador.-

El código de trabajo regula la prueba documental en forma por demás escueta, ya que únicamente en los Artos. 353 y 361 se hace alusión a los documentos. También se alude a los documentos, si bien desde un punto de vista sustantivo, en los Artos. 30, 39, 102 y 277 de ese -- cuerpo legal. De ahí que debe acudir subsidiariamente a lo que para la prueba documental prescribe el Dto. Leg. 2009, con las limitaciones de aplicabilidad tantas veces reseñada.-

d) De la Inspección Ocular:

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

Es esta una prueba que debe circunscribirse en lo posible a la observación y descripción de lo percibido, absteniéndose de hacer deducciones y apreciaciones dentro de la diligencia. En lo penal y en algunos juicios civiles, la inspección judicial es de singular importancia. En el derecho procesal individual de trabajo su importancia es menor. Sin embargo, para constatar condiciones de trabajo, de mal -- trato a los trabajadores, de higiene etc., indudablemente que la inspección ocular será muy útil, pese al poco uso que de tal medio han hecho los jueces de la judicatura especial.-

Expresamente el Código de Trabajo no se refiere a este medio probatorio, pues el párrafo último del Arto. 357 que facultaba al juez para que por medio de un Inspector de Trabajo se practicara una especie de inspección ocular fue suprimido, talvez con razón, porque la inspección ocular por naturaleza debe practicarse por el juez y en aquel -- caso se delegaba la facultad de hacerla en un funcionario administrativo.-

Los únicos artículos del código que actualmente tienen alguna rela--

lación con la inspección ocular, son el Arto. 361 que en forma por demás imprecisa y confusa alude a hechos comprobados personalmente por el juez -que ha interpretado como asimilados al reconocimiento judicial-, y el Arto. 357 reformado por el Arto. 73 del Dto. 570, -- que faculta al juez para que practique en auto para mejor fallar, - "cualquier reconocimiento", que bien puede ser un reconocimiento judicial o inspección ocular.-

En todo caso, supletoriamente deberá aplicarse el Dto. Leg. 2009 en lo relacionado con esta prueba, y su valor, cuando sea practicada legalmente, será el tasado de plena prueba.-

e) De la Prueba de Expertos:

El peritaje o prueba de expertos, es aquella que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia.-

Este medio probatorio será de gran utilidad en el proceso laboral, cuando interese en la litis determinar la pericia e impericia de un trabajador, para determinar la perfección o imperfección de un trabajo o de una obra, para practicar avalúos, etc.-

El diligenciamiento de esta prueba en los juicios de trabajo difiere bastante del usado para los juicios civiles, debido a que en estos gobiernan el principio dispositivo y consecuentemente son las partes quienes proponen a los expertos y a los puntos sobre los cuales versará el expertaje; mientras que en nuestra disciplina es al juez -- quien compete nombrar de oficio (o a solicitud de parte) a uno o dos peritos, y en todo caso, es el magistrado quien fija los puntos sobre los cuales versará el dictamen.-

De acuerdo con lo previsto por el Arto. 352 (reformado por el 73 del Dto. 570), los expertos emitirán su dictamen en forma oral o escrita, pero siempre dentro de las audiencias de rigor. Entiendo que en dichas audiencias, pueden formularse por el juez y por las partes, las



preguntas que tiendan a esclarecer dudas y completar puntos omisos. --  
Las peritos no pueden tacharse, pero el juez puede removerlos si duda  
de su imparcialidad o pericia, pudiéndolo hacer de oficio o por su-  
gestión de parte.-

De lo expuesto se deduce que el Dto. 2009 casi no tiene aplicación en  
la prueba de expertos en el juicio ordinario de trabajo, ya que también  
la valoración de la prueba se hará en conciencia.-

#### f) De la Prueba de Presunciones:

Presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de --  
un hecho conocido, para comprobar la existencia de otro desconocido.-

Cuando la consecuencia del hecho desconocido lo induce la ley, la pre-  
sunción es se llama legal; cuando la consecuencia la induce el juzga-  
dor, la presunción es humana o de hombre. Las presunciones legales -  
pueden ser juristantum o jure et de jure, esto es que pueden admitir -  
prueba en contrario o bien prohibirla; las presunciones humanas siem-  
pre son juris tantum.-

Las presunciones legales tienen reducida importancia en el juicio or-  
dinario de trabajo, pero las que existen hacen prueba mientras no con-  
ste lo contrario, vale decir, que la apreciación en conciencia no les  
es aplicable, aunque sí lo puede ser para tenerse por establecido el -  
hecho que constituya la prueba en contrario. Como ejemplo de presun-  
ciones legales en el Código de Trabajo, pueden mencionarse entre otras  
las contempladas en el último párrafo del Arto. 137 referente a la --  
presunción del no goce de vacaciones por empleados de empresas parti-  
culares y la contemplada en el inciso h del Arto. 281, referente a la  
plena validez de las actas levantadas por los Inspectores de Trabajo.  
Ambas presunciones son juris tantum.-

La presunción humana sí que es de gran importancia en el proceso labo-  
ral, pero ello se debe a que "La presunción no es sino la interpreta-  
ción de los hechos con las leyes de la razón, o sea, el sacar de lo -  
conocido, lo que la razón indica que ese conocido entraña" (47). Lo-  
(47) Manuel Rivera Silva. "El Procedimiento Penal". Pags. 241 y sig.

que analizado con mayor detenimiento quiere decir que la presunción humana más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida de que se extrae de la verdad conocida o indicio.

Y si se admite que la presunción humana es un principio del fallo -- conforme al sistema de la sana crítica o apreciación en conciencia, -- huelga todo comentario sobre la relevancia que tiene en el juicio ordinario de trabajo, donde el juzgador normalmente tendrá que recurrir a la reconstrucción presuncional.-

Es precisamente por la circunstancia de que las presunciones no son instrumentos de prueba en sentido estricto, que no puede ofrecérseles concretamente como tales ni menos recibirse, porque sencillamente ellas se encuentran en el engarce lógico que de todo el material probatorio hace el juez. Por eso también resultaría absurdo y redundante, que se le asignara un valor probatorio determinado a las presunciones.-

#### g) De los Medios Científicos de Prueba:

Indudablemente los medios científicos que auxilian al juzgador en el conocimiento e interpretación de los hechos, tienen mayor aplicación en los procesos penal y civil. No obstante, puede darse el caso de que el juez laboral necesite de la producción de medios científicos de prueba, y entonces, deberá atenderse a lo preceptuado para el efecto por el Dto. Leg. 2009 con la reiterada salvedad de acomodar su trámite a los cánones y principios que dirigen al proceso de trabajo.

### Capítulo 10.-

#### LA SENTENCIA

##### a) Concepto y Clases de Sentencias en el Juicio Ordinario Laboral:

Según Chiovenda "sentencia, en general, es la resolución que, acogien

do o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado" (48).-

Tal definición es bastante completa porque comprende tanto a las sentencias estimatorias (condenatorias), como a las desestimatorias (absolutorias), y porque también contempla el caso de sentencias que conciben sobre el fondo del asunto y de las que no entran a conocer de él (como cuando se declara con lugar la prescripción o la falta de personalidad en alguno de los litigantes).-

Al concepto anterior es aplicable a la sentencia laboral, la cual puede revestir las modalidades de sentencia de Condena, cuando en ella se imponga al demandado una prestación (que son la gran mayoría de sentencias laborales); las Declarativas, que se reducen a declarar la existencia o inexistencia de un derecho (por ejemplo en el caso de las absolutorias); y las Constitutivas, que son las que crean, modifican o extinguen un estado jurídico (como por ejemplo las que declaraban con lugar una reinstalación), si bien estas últimas son muy escasas en el derecho procesal individual de trabajo.-

b) Oportunidad para dictarla:

La oportunidad para dictar la sentencia será cuando se encuentre agotada la producción de pruebas. Se fallará normalmente dentro de los cinco días computados a partir de la primera o de la última audiencia en su caso; si la demanda fuere contestada afirmativamente, la sentencia deberá dictarse dentro de 3 días; y en el caso de diligencias de prueba para mejor proveer, la sentencia deberá dictarse dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que se haya recibido la última prueba.

c) Requisitos de la Sentencia:

Como requisito de fondo exigido a las sentencias que recaigan en jui--

(48) Giuseppe Chiovenda, cit. por Mario Aguirre, op.cit. pag. 262.-

cios ordinarios de trabajo, puede señalarse a la congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes, puntos sometidos al debate y el fallo, o como reza el Arto. 364, resolver sobre todos los puntos litigiosos y solamente sobre ellos.-

Recuérdese también que nuestro código no admite la sentencia ultra-petita, no obstante las bondades que esta ofrece y su cabal acoplamiento con la naturaleza del proceso laboral.-

En cuanto a los requisitos de forma entiendo que deben llenarse los establecidos por el Arto. 232 del Dto. Gub. 1862, aplicable supletoriamente por mandato del Arto. 326 del Código de Trabajo, ya que las exigencias formales que deben observarse en la redacción de las sentencias civiles, relativas al preámbulo (identificando al tribunal, al lugar y fecha, a las partes y a la naturaleza del conflicto), a la relación de los hechos y de las pruebas, a las consideraciones de derecho en las cuales deben apreciarse aquellas y la parte decisoria, contravienen en nada la naturaleza y principios del proceso laboral.- Por eso no parece convencer el argumento del antiformalismo que invocaban algunos tribunales de Trabajo para no hacer "resultas" ya que estas, cuando se circunscriben a relatar los hechos y las pruebas como lo ordena la ley, -sin desbarrar en la farragosa e inútil descripción de todo el trámite- sí tiene su utilidad.-

También en la sentencia deberán resolverse los incidentes y excepciones a que se refiere la ley, de conformidad con los principios de economía y concentración procesales. Y cuando de lo actuado se desprenda que se ha cometido alguna infracción a las leyes de Trabajo y Previsión Social o a las leyes comunes, en las sentencias se certificará lo conducente a un juzgado laboral o del orden común, según el caso.- Creo necesario indicar escuetamente, que las sentencias laborales causarán ejecutoria en los casos previstos por los incisos 1o, 2o, 3o, y 7o, del Arto. 235 del Dto. Gub. 1862.-

LOS RECURSOS EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO (49)

a) Concepto de Recurso:

Según Guasp, recurso es la pretensión de reforma de una resolución -- judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada (50).-

Esta reforma puede perseguir la reparación de una injusticia perpetrada en la resolución que se impugna, (caso para el cual se reserva el concepto de recurso en sentido estricto) o bien, con la reforma puede perseguirse la enmienda de ciertas anomalías procesales (caso para el cual se usa con más propiedad el concepto de remedio).-

El fundamento de los recursos es, por un lado la facultad que debe otorgarse a la parte que se considere perjudicada por una resolución -- para que la impugne (fundamento subjetivo) y por otro, la necesidad -- de lograr una depuración mejor del proceso, para culminar en una sentencia o resolución justa.-

Si únicamente se atendiera a la necesidad de realizar la justicia, es decir, a obtener resoluciones y fallos depurados de entero acuerdo -- con el Derecho, no podría menos que confrontarse la difícil situación de que contra toda clase de resoluciones cabría interponer recursos de todas las modalidades y en cualquier momento. Pero también debe atenderse a la necesidad de certeza y seguridad en las resoluciones, y en obsequio a estos valores, es que la doctrina y las legislaciones no -- han vacilado en reducir el número de resoluciones recurribles y el -- número y clase de los medios de impugnación.-

y si la certeza, seguridad y firmeza de las resoluciones es una necesidad en el Derecho Común, con mayor razón lo será en el Derecho Procesal de Trabajo, en el que muchos de sus principios formativos no --

(49) Consultar la tesis de José Bernhard Rubio, "Los Medios de Impugnación en el Procedimiento Laboral", 1956.-

(50) Jaime Guasp, citado por María Amparo...

tienden sino a repararle a los litigantes trabajadores, una justicia social que llegue antes que el hambre, como ya lo dije con antelación.

De ahí que el número de resoluciones recurribles y de medios de impugnación sean bastante restringidas en nuestro Derecho Procesal de Trabajo.-

Las clasificaciones de los recursos en ordinarios y extraordinarios, de efecto traslativo y suspensivo, etc. etc., en realidad carece de mayor importancia en nuestra disciplina, bastando con aseverar que sólo algunos tienen el verdadero carácter de recursos como el de apelación, otros más bien son remedios como los de nulidad y revocatoria, y por último los hay que de recurso no tienen sino el nombre como sucede con el llamado de responsabilidad.-

La ley procesal de trabajo guatemalteca admite los siguientes recursos:

- 1) De apelación; ✓
- 2) De Nulidad; ✓
- 3) de Revocatoria; ✓
- 4) De Reposición; ✓
- 5) De Aclaración; ✓
- 6) De ampliación y ✓
- 7) de Responsabilidad. ✓

En forma por demás sucaria me referiré a cada uno de estos recursos y luego en pocas líneas diré por qué razones no goza del favor de los procesal-laboralistas, el recurso de casación.-

#### b) Recurso de Apelación:

"La apelación, o alzada, -define el profesor Couture- es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior" (51).-

(51) Eduardo J. Couture, op cit., page. 249 y 250.-

En esta definición se encuentran implícitas todas las peculiaridades del recurso: supone que el juez a-que haya cometido un error en juiciando y que el agraviado pretenda ante el juez ad-que la reforma de la resolución, con lo cual tácitamente también se admite que es de efectos suspensivo y traslativo.-

La definición transcrita, -que no difiera substancialmente de las que traen los autores Gaste Berríos, Stafforini y Trueba-, y es aplicable al recurso de alzada en nuestra legislación.-

El recurso de apelación se encuentra regulado en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

- 1.- Procede solamente contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio, cuando este sea de mayor cuantía; ✓
- 2o.- La oportunidad para interponerlo es dentro de los tres días siguientes a la última notificación de la sentencia o auto recurridos; ✓
- 3o.- El juez le dará trámite únicamente en el caso de ser procedente, esto es, que se haga en tiempo, contra resoluciones apelables y en juicios de mayor cuantía (que lo litigado pase de Q.50.00 ó - tenga valor indeterminado); ✓
- 4o.- El juez de Trabajo y Previsión Social si lo concede, suspende su jurisdicción y lo traslada a la Sala de Apelaciones correspondientes, quien es la que lo resuelve revocando, confirmando o modificando la resolución de primer grado o bien enmendado el procedimiento; y, ✓
- 5o.- Constituye un caso especial de apelación, el previsto en el Arto. 77 del Dto. 570, por el cual se concede este recurso contra el auto que declare sin lugar un recurso de nulidad, toda vez que - estos autos no ponen fin al juicio, y además, el término para interponerlo en este caso se ha reducido a 24 horas, lo cual no me parece acertado, porque con el término normal y corriente de 3 días no se perjudica mayor cosa la rapidez del proceso ni lesiona al recurrente como en el caso del citado Arto. 77.- ✓

Puede agregarse que el recurso de apelación es un típico recurso ordinario y constituye una garantía que sea resuelto por un tribunal distinto al que dictó la resolución impugnada, así como también brinda mayor seguridad que sea un tribunal colegiado quien lo resuelva en definitiva.-

En cuanto al trámite que se le da después de otorgado, será visto al tratarse de la segunda instancia.-

Aquí solamente ya me limito a dejar la siguiente sugerencia:

El recurso de apelación se entiende que puede interponerse verbalmente por acta levantada ante el tribunal o bien por escrito. Sin embargo, para facilitar más su interposición debiera admitirse (haciendo la reforma del caso) su interposición verbal ante el oficial notificador en el momento de sentarse la notificación, tal como se admite en el procedimiento penal que es más formalista. Una reforma en este sentido sería bien útil para los trabajadores y se conforma con los principios de sencillez, economía y tutelaridad.-

### c) Recurso de Nulidad:

"El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error de procedimiento" -

(52).-

De esta definición se desprende, que el recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error inprocedente. El recurso de nulidad no implica pues, una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe un apartamiento de las formas procesales que disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes. Por ello como ya se dijo, es más remedio que recurso.-

El vicio de nulidad que se denuncia por medio del recurso, puede revestir los grados de inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa, si bien es de indicar, que las nulidades procesales son generalmente relativas, esto es, convalidables.-



Originalmente el Código de Trabajo no contemplaba el recurso de nulidad (o de anulación como sería más lógico llamarlo), y cuando se incurría en apartamiento de las formalidades del juicio, los tribunales - las declaraban de oficio mandando a subsanar el procedimiento para lo cual desde luego tenían y siguen teniendo facultades. Los litigantes por su parte, también podían señalar y sugerir al juez la corrección de vicios formales que al ser atendidos, hacían las veces de un recurso de nulidad. También se recurría al tan usado como perjudicial incidente de nulidad. Empero la necesidad de establecer el recurso de nulidad se hacía urgente y en los proyectos de reformas al código laboral siempre se contempló su creación. Afortunadamente en el Dto. 570 se incorporó a la legislación de Trabajo (Arts. 76 y 77), siendo su inclusión uno de los pocos aciertos que debe reconocérsele a la ley de reformas nombrada.-

El recurso de nulidad se encuentra regulado en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

- 1o.- Puede interponerse únicamente contra los procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no procede el recurso de apelación;
- 2o.- No existe ningún término fijo dentro del cual deba interponerse, de donde se colige que en los juicios de menor cuantía procederá hasta antes de dictarse la sentencia, y en los de mayor cuantía con antelación también a dictarse el fallo de 2o. grado. El Lic. Carlos Bernhard en su trabajo de tesis ya citado, se lamenta del hecho que no se haya restringido la interposición del recurso de nulidad a la primera instancia como sucede en lo civil, porque al invocarse la nulidad en la segunda instancia se llega a prolongar mucho el juicio. Por mi parte opino que aún cuando por la sencillez y brevedad del trámite, difícilmente se incurra en vicios de nulidad en la 2a. instancia, el caso es posible, y como no existe el recurso de casación en materia de trabajo, la impugnación por nulidad puede ser útil eventualmente para las partes, y en consecuencia, es preferible que su regulación se quede como está;

30.- Se interpone ante el mismo tribunal que infringió el procedimiento y es este también quien deberá resolverlo, por lo que debe considerarse como de efecto no traslativo en donde se confunde el juez a-quo y ad-quem;

40.- Interpuesto (siempre que procediere y no se rechace de plano) se le dará trámite mandando a dár por 24 horas a la otra parte, y con su contestación o sin ella, será resuelto de plano dentro de las 24 horas siguientes, o sea, que en ningún caso se abrirá a prueba como sucede en la forma incidental con que se resuelve este recurso en el proceso civil;

50.- Si se declara sin lugar será sancionado el recurrente con una multa que oscila entre Q.5.00 a Q.500.00, sin necesidad de calificarlo de frívolo, lo cual es muy loable porque sólo así puede frenarse a los litigantes que abusan y desnaturalizan los medios de impugnación con sacrificio de la rapidez y lealtad procesales

60.- Como ya se hizo notar, cuando se declare sin lugar este recurso en la primera instancia, el auto que así lo declare es apelable.

No cabe agregar sino que ahora que el recurso de nulidad está contemplado y regulado en el procedimiento laboral, los incidentes de nulidad deben rechazarse de plano, tal como lo aconseja el Lic. Bernhard.

#### d) Recurso de Revocatoria:

Tradicionalmente se ha venido definiendo el recurso de revocatoria, como aquel que tiene por objeto la anulación de resoluciones de mero trámite, por el mismo Tribunal que las dictó.-

Sin embargo, tal definición no se acomoda exactamente con la extensión amplia que a recurso de revocatoria concede el Dto. 570, como se verá en su oportunidad.-

Antes de que se incluyera a la revocatoria entre los medios de impugnación, a las partes solamente les competía sugerir al Tribunal que revocara las resoluciones de mero trámite, potestad que desde luego le existía al juez laboral tanto por la naturaleza del proceso obrero

como también por la aplicación analógica que hacía de los Artos. 91 y 225 del Dto. Cub. 1862, eso sí, limitándose en ese entonces a la revocatoria de providencias o decretos. Actualmente además de la facultad del Tribunal para revocar oficiosamente, existe como se ve, esta acción como medio de impugnación.-

Pero si bien es digno de celebrarse la inclusión de este útil recurso, también lo es que su regulación no es del todo afortunada.-

En efecto, el Arto. 75 del Dto. 570 estatuye que cabrá el remedio de la revocatoria contra las resoluciones que no sean definitivas, incluyendo en consecuencia dentro de las revocables, a los autos que no pongan fin al juicio (porque los definitivos serán apelables únicamente), lo cual constituye una atrevida innovación en esta materia, toda vez que nuestras leyes del orden común y muchas extranjeras, consideran -- que solamente los decretos o providencias de trámite son revocables. -- Más que un lapsus de nuestros legisladores --como algunos lo creen--, se parece que la idea que tuvieron al preceptuarlo así, fue la de compensar otorgando el recurso de revocatoria a todos los autos que por no ser definitivos no admitían el recurso de apelación.-

Pero lo que sí encuentro decididamente perjudicial, es la exigencia de que el recurso deba interponerse únicamente en el momento de la notificación, porque en el caso de hacerse esta por cédula, prácticamente no se podría ejercitar. Comparto por esa razón el criterio del Lic. Bernhard, que recomienda la reforma de la ley en el sentido de otorgar un término de 24 horas para interponer la revocatoria, tal como sucede en la jurisdicción ordinaria. Con ello se tendría la posibilidad de interponer el recurso en el momento de la notificación, o bien, dentro de las 24 horas siguientes.-

#### e) Recurso de Reposición:

El recurso de reposición es de semejante naturaleza al de revocatoria (de efecto no traslativo), con la diferencia de que la reposición se usa para obtener la modificación de autos originarios de un tribunal --

superior. En el proceso laboral su importancia es mínima, en virtud de que el único caso de procedencia se reduce al de los autos por medio de los cuales la Corte Suprema de Justicia impone a los jueces de Trabajo alguna de las sanciones previstas en el Arto. 435 del código laboral, contra las cuales los afectados pueden interponer reposición dentro del término de 3 días contados a partir de la última notificación (por aplicación supletoria del Arto. 477 del Dto. Leg. 2009), debiendo la Corte Suprema de Justicia confirmar o revocar la resolución recurrida dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la interposición, no cabiendo contra tal resolución recurso alguno.-

f) Recurso de Aclaración:

Recurso de aclaración es el que tiene por objeto que el tribunal esclarezca los puntos dudosos, oscuros o contradictorios de la resolución.

Es naturalmente un recurso de efecto no traslativo. Mas, como ya se indicó con anterioridad, la aclaración y la ampliación no son en rigor recursos sino simples remedios que persiguen la rectificación de la sentencia o autos, pero desde luego sin que pueda modificarse en nada el fondo del asunto.-

El Código de Trabajo regula el objeto del recurso (aclarar o rectificar el tenor oscuro, ambiguo o contradictorio de la resolución), las resoluciones contra las cuales procede (todas las sentencias y los autos que pongan fin al juicio); y, el término dentro del cual deberá interponerse (24 horas después de notificada la resolución).

Sin embargo, como el trámite no se encuentra previsto en el Código de Trabajo, deberá acudirse supletoriamente a lo que para el efecto preceptúa el Dto. Leg. 2009 (Artos. del 454 al 457), en lo que fuere compatible con la naturaleza del juicio ordinario laboral.-

g) Recurso de Ampliación:

Recurso de ampliación es aquel que tiene por objeto obtener que el tribunal resuelva en la sentencia (o auto en su caso), todos los puntos

Es de efecto no traslativo y pretende como el anterior rectificar la sentencia o el auto, haciéndolos congruentes con las pretensiones ejercitadas.-

Es aplicable a este recurso todo lo dicho sobre el de aclaración con referencia a las resoluciones contra las cuales cabe, al término para interponerlo, instancias en que procede y aplicación supletoria del Dto. Leg. 2009 para su trámite y resolución.-

#### h) Recurso de Responsabilidad:

Reitero lo dicho con antelación, en el sentido de que la invocación de la responsabilidad de los jueces, más que un recurso es una pretensión que se ejercita por la parte perjudicada por un juez o magistrado, tendiente a obtener la imposición (hecha por un tribunal superior) de una sanción para el infractor.-

Su objeto no es lograr la reforma o enmienda de una resolución o procedimiento, sino la corrección disciplinaria a un funcionario judicial que ha infringido la ley, y eventualmente, será objeto del llamado recurso de responsabilidad, la reparación civil de daños y perjuicios inferidos al agraviado.-

Por estas razones es que me encuentro en completo desacuerdo con la opinión sostenida por la Magistratura Coordinadora de Trabajo en el Folleto No.3 (53), en el sentido de que una declaratoria afirmativa del recurso de responsabilidad, puede ser la base para que prospere la acción de nulidad contra el proceso fenecido dentro del cual se incurrió en responsabilidad.-

Los casos de procedencia del recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo, son los que contempla el Arto. 434 del código de la materia:

- a) Cuando retrasen la administración de justicia; ✓
- b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; ✓

- c) Cuando amplíen los términos sin justa causa; y, ✓
- d) Cuando no cumplan los mandatos establecidos en este código.- ✓

A diferencia de la responsabilidad de los jueces en el orden común, aquí se sigue un trámite previo pues el recurso es interpuesto ante el Magistrado Coordinador de Trabajo (o simplemente denunciado ante él), autoridad que procede a investigar y examinar el expediente respectivo, oyendo al juez de que se trate, y al encontrar fundada la acusación o denuncia, así lo comunicará a la Corte Suprema para que esta resuelva el recurso, pudiendo imponer según la gravedad del caso cualquiera de las sanciones disciplinarias previstas en el Arto. 435 del Código de Trabajo.-

Como el trámite ante la Corte Suprema de Justicia no se encuentra previsto en el código laboral, se acude supletoriamente a lo que para el efecto regula el Capítulo V del Título V del Dto. Leg. 2009 y también el Dto. Gub. 1862. El Lic. Bernhard opina que esta aplicación supletoria no debe llegar al extremo de seguir ciertos trámites al pie de la letra como sucede por ejemplo con la apertura a prueba por 15 días, ya que con ello se resta agilidad al proceso laboral. Mas, si bien se ve, el recurso de responsabilidad contra un juez laboral en realidad ya no atañe al conflicto o conflictos de trabajo propiamente, sino que más bien es un juicio sumario independiente que tiene por objeto determinar la responsabilidad del juez recurrido, pero el fallo que recaiga en el mismo, en ningún caso podrá vulnerar o modificar al proceso laboral dentro del cual se incurrió en responsabilidad. Por eso soy de opinión que sí debe seguirse el trámite previsto en el Dto. Leg. 2009, por cuanto que no se puede menegar el derecho a defenderse del magistrado, cuando los trámites de tal defensa no retardar ni pueden lesionar el proceso laboral. Claro está que si el juicio de trabajo estuviere en su fase de ejecución, para no malograr esto, lo que deberá hacerse es no remitir el juicio sino compulsar copia certificada de lo conducente, tal como lo prevé el segundo párrafo del Arto. 495 del Dto. Leg. 2009.-

### 1) Recurso de Casación:

El tema de la casación en materia laboral es objeto de las más discrepantes opiniones. Sin embargo, la mayoría de autores se pronuncian en contra del instituto de la casación en el proceso obrero.-

Nuestra legislación laboral no lo admite, pudiéndose esgrimir en defensa de esta postura los siguientes argumentos:

1) El recurso de casación es un medio impugnativo eminentemente técnico-jurídico, cuya interposición correcta y centrada sólo puede hacerla una persona versada en derecho, y sabido es que a los trabajadores no se les exige el patrocinio de abogado, dadas sus condiciones económicas.

Al establecerlo, podría funcionar unilateralmente en favor de los patronos únicamente, con merma del principio tutelar;

2) La justicia social debe ser pronta para que pueda llamarse justicia, y el recurso de casación tanto para la preparación del mismo -- por el asesor que lo interpone, como para el estudio del Tribunal que lo resuelva, amerita un tiempo prudencial, que vendría a prolongar la terminación del juicio más de lo deseado, restando celeridad al proceso laboral;

3) Resulta inconveniente que en un juicio de trabajo que se impugna se entre a conocer solamente del derecho y no de los hechos ni de las pruebas, como sucede en la casación. Es más, hay motivos de casación como el error de derecho en la apreciación de las pruebas, que sería de difícil determinación para el Tribunal de Casación por seguirse en el juicio ordinario laboral, el sistema flexible de la valoración de la prueba en conciencia (sin disponer de reglas de tasación para verificar el error), y sin tener contacto directo con las partes y las pruebas, siendo dudoso su acierto para contradecir la apreciación regularizada en el Tribunal Ordinario; y,

4) Además, tal como está regulado actualmente entre nosotros el instituto de la casación, su procedencia en los juicios laborales podría aparejar una interferencia eventualmente nociva a la judicatura priva

tiva del Trabajo por parte de la Jurisdicción Ordinaria, que menguara en alto grado la autonomía (teóricamente por lo menos) de que goza -- hasta la fecha.-

En resumen, la casación se encuentra en pugna con los principios de sencillez, celeridad, baratura, de tutela, concentración e inmediación que informan al proceso laboral.-

Hago la salvedad sí, que por la circunstancia de adversar al recurso de casación en el juicio ordinario, no debe colegirse la negativa tajante al estudio y establecimiento de algún recurso extraordinario y sui-generis, es decir, adecuado a la naturaleza del Derecho Procesal de Trabajo, que viniera a reparar y enmendar los errores graves de fondo y de forma que son cometidos o pasados por alto en la Segunda Instancia.-

El caso amerita estudio, para no llegar por la ausencia de medios de impugnación eficaces, a deformaciones abusivas de recursos como el de Amparo en México y el de Responsabilidad en Chile.-

## Capítulo 12.-

### LA SEGUNDA INSTANCIA:

La Segunda Instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decididos por el tribunal de primer grado.-

En la Segunda Instancia no impera la prohibición de la reformatio in pejus. Procede como ya se dijo únicamente para conocer de las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía.-

Tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurridos, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, la segunda instancia constituye una garantía más para obtenerse una aplicación depurada de la justicia.-



Comienza la Segunda Instancia con la recepción de los autos por la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Se resuelve dando audiencia al recurrente por 48 horas para que exprese agravios o pida el diligenciamiento de pruebas denegadas en primera instancia pero -- que se ofrecieron y protestaron oportunamente. En algunas legislaciones como la chilena, se exige que al interponerse la apelación a la vez se expresen agravios, pero el tiempo que se ahorra con ello en la 2a. Instancia se neutraliza por las dificultades que apareja para el recurrente de esta audiencia, la Sala fija día para la vista, que deberá efectuarse dentro de los 5 días siguientes, y dentro de igual -- término después de transcurrida la vista se dictará sentencia. Si al evacuar la audiencia, el recurrente pide la producción de pruebas denegadas pero ofrecidas y protestadas en tiempo, el tribunal facultativamente puede señalar audiencia dentro del término de 5 días para recibirlas. Una vez recibidas se fijará día para la vista dentro de igual término y 3 días después de verificada, se dictará sentencia.--

Sin embargo la Cámara podrá --después de realizada la vista-- ordenar -- la práctica de diligencias para mejor fallar a que se refiere el Arto. 357 del Código de Trabajo. Aquí debo insistir, en que las limitaciones introducidas en dicho artículo con la reforma del Dto. 570, vinieron a suprimir la práctica muy beneficiosa seguida por alguna de las Salas de Apelaciones de Trabajo, de practicar diligencias de prueba -- no ofrecidas por las partes pero que tenían por objeto convalidar defectos y errores procedimentales, en obsequio a la tutela activa y a la economía procesal que gobiernan intensamente en el juicio laboral. Actualmente ya no pueden realizarse estas diligencias de prueba (por no estar ofrecidas) y en cambio las declaratorias de nulidad oficiosa tienen la misma frecuencia que en la judicatura penal.--

La sentencia de segunda instancia deberá tener los mismos requisitos de fondo y forma que se exigen para las de primer grado, y en especial los requisitos de las sentencias civiles de ese grado jurisdiccional. Obligatoriamente deberán confirmar, revocar, enmendar o modificar, -- parcial o totalmente la sentencia de primera instancia según lo exige

el Arto. 372 del código laboral, y contra ella no caben sino los recursos de aclaración y ampliación según lo establecen el Arto. 375 -- del mismo cuerpo legal.-

#### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (Primera Parte).

- 1a.- El Derecho Procesal de Trabajo es actualmente una disciplina que goza de plena autonomía. Nuestro Derecho Procesal del Trabajo y la correspondiente función jurisdiccional privativa de Trabajo, son también autónomos, cualidades que no las contradice ni men-- gua la circunstancia de que sus normas se encuentren incluidas -- dentro del Código de Trabajo Sustantivo;-
- 2a.- Es de desearse que en el Plan de Estudios de la Facultad de CC. JJ. y SS. se incluya el Derecho Procesal de Trabajo como disci-- plina independiente y no como hasta la fecha se estudia, inclu-- da en los cursos 1o. y 2o. del Derecho de Trabajo Sustantivo, -- recargando estas y estudiando deficientemente aquella;
- 3a.- El estudio de los principios informativos del proceso laboral, -- debe tener un lugar preferente en la disciplina. En el proceso- laboral guatemalteco su estudio es de fundamental relevancia, ya que al simple interés teórico de conocer la estructura interna -- del mismo, se agrega la importancia práctica de que en el código de Trabajo a menudo se remite a estos principios ya como fuente de Derecho, ya para encontrar la interpretación correcta de las- leyes de la materia o bien para poder aplicar o no supletoriame<sup>n</sup>te, las leyes del Derecho Común;
- 4a.- En el proceso laboral guatemalteco con principios informativos:-- el dispositivo atenuado, el de impulso de oficio o inquisitivo,-- de inmediación, de oralidad, de concentración, de publicidad, de economía (en sus diversos aspectos), de preclusión, de igualdad, de tutelaridad, de sencillez, de lealtad, de flexibilidad en la- apreciación de la prueba y de adquisición;
- 5a.- Sería de desearse que nuestra legislación procesal de Trabajo a- doptara el principio de la ultra-petición favorable al trabaja-- dor en las sentencias, por conformarse mejor con el espíritu de

- congruencia con la naturaleza de la disciplina;
- 6a.- No existe ninguna contradicción al sostenerse que en el proceso-laboral gobiernan los principios de igualdad y tutela, puesto -- que para que funcione el primero de los enunciados, hace falta -- que previamente se haya tutelado al litigante débil para equipararlo al fuerte, ya que entre partes evidentemente desiguales se ría utópico hablar del principio de igualdad;
- 7a.- Si a todas las disciplinas procesales se les incluye por la mayoría de autores dentro del Derecho Público, con mayor razón debe incluirse al Derecho Procesal de Trabajo, en el que juegan intereses colectivos y clasistas. Por tal motivo es afortunada la determinación que de la disciplina hizo nuestro código laboral -- al ubicarlo dentro del Derecho Público;
- 8a.- El Derecho Procesal de Trabajo se relaciona principalmente con -- los Derechos Procesal Civil, Procesal Penal, de Trabajo Sustantivo y Constitucional;
- 9a.- En nuestro Derecho Procesal de Trabajo son fuentes directas el -- Código de Trabajo, el Dto. Presidencial 570 y el Dto. Presidencial 584;
- 10a.- Son fuentes supletorias de nuestro Derecho Procesal de Trabajo, -- para el procedimiento ordinario previsto en el título Undécimo -- del código de Trabajo el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, cuando no contraríen el texto y los principios procesales que contiene o hubiere omisión de procedimientos;
- 11.- En los demás casos serán fuentes supletorias los consignados en -- el Arto. 15 del Código de Trabajo, entre los cuales merecen especial importancia los principios procesales de Trabajo;
- 12.- La interpretación de las leyes de trabajo (sustantivas y procesales) no se hace conforme a las reglas hermenéuticas que trae el Derecho Común (Ley Constitutiva del Organismo Judicial y Código-Civil), sino conforme al sistema de la finalidad de la norma y -- de la conveniencia social calcade en el Arto. 17 del Código de -- Trabajo;

- 13.- La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, acerita y justifica las ramas Derecho Procesal Individual y Colectivo de Trabajo. Nuestra ley acepta esta clasificación y regula por separado ambas ramas;

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (Segunda parte).

- 14.- El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición abreviado. Entre las diversas clases que comprende el proceso de cognición la más frecuente en el juicio ordinario laboral es la del juicio de Condena;
- 15.- Es una corruptela la práctica de declarar rebelde únicamente al demandado cuando ambas partes no asisten a la primera audiencia, puesto que entonces en realidad no ha habido audiencia y a los dos litigantes deberá declarárseles rebeldes;
- 16.- La naturaleza de la acción como derecho abstracto de obrar se conforma con la naturaleza pública de nuestra disciplina;
- 17.- Cuando el trabajador no cuenta con un asesor competente es preferible que el juez laboral levante acta de su demanda;
- 18.- La exigencia de acompañar copias cuando se gestione por escrito contra la sencillez del juicio irrogando serias dificultades a los trabajadores del campo;
- 19.- Para decretar medidas precautorias en el proceso laboral, existe la práctica loable de nuestros Tribunales de Trabajo de no exigir previa garantía a los trabajadores, pero debe ampliarse esta interpretación laboralista de la ley civil, en el sentido de no exigir tampoco a los trabajadores que acrediten la necesidad de las medidas;
- 20.- En las demandas laborales no se exige que se expongan los fundamentos de derecho, tanto porque esta parte no es esencial en cualquier tipo de demanda, como porque también exigir lo contrario aparejaría la necesidad de proveerse de abogado, de lo cual están relevados los litigantes en materia de trabajo;
- 21.- En los casos de despido los trabajadores están relevados de ofrecer e individualizar la prueba, sencillamente porque la car-

- ga del despido justo pesa sobre el patrono;
- 22.-La reforma introducida por el Arto. 69 del Dto. Pres. 570 al Arto. 338 del Código de Trabajo, consistente en suspender la audiencia cuando el trabajador ampliare su demanda antes de celebrarse la primera audiencia, irroga lamentable atraso al juicio en perjuicio de los trabajadores;
- 23.-Con la contestación de la demanda queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba;
- 24.--Contestada la demanda en sentido afirmativo, deberá suspenderse la audiencia sin entrar a la etapa del avenimiento, ya que no se puede renunciar o disminuir por parte de los trabajadores a derechos ya establecidos, y desde luego, también resulta ocioso pasar en el caso de allanamiento a la recepción de la prueba;
- 25.-En la contestación de la demanda siempre deberá exigirse el ofrecimiento y concreción de la prueba, toda vez que en este acto ya no puede funcionar el caso de exención previsto en el inc. e) del Arto. 332 del Código de Trabajo;
- 26.-Al no contestar en tiempo la demanda, se declara rebelde al demandado con los únicos efectos de que precluyen para este las facultades de contestar, ofrecer pruebas e interponer excepciones (salvo las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción), pero en ningún caso la sñla rebeldía puede tomarse como una aceptación tácita de los hechos, como sucede en otros países y como erróneamente lo han entendido algunos de nuestros tribunales;
- 27.-La reconvencción solamente debe admitirse en el caso de que la pretensión en ella ejercitada pueda tramitarse también por el procedimiento ordinario de trabajo, y, cuando además, esta pretensión se derive de la misma relación jurídica objeto de la demanda o sea conexa con ella;
- 28.--También en la reconvencción deberá exigirse el ofrecimiento y concreción de la prueba, toda vez que tampoco en este caso funciona la exención del inc. e) del Arto. 332 del código de trabajo;
- 29.--Si la reconvencción de la reconvencción es poco admitida en el proceso Civil, a fortiori debe rechazarse en el proceso laboral;

- 30.- No obstante las adiciones introducidas por el Dto. Pres. 570, la regulación de las excepciones en el Código de Trabajo sigue siendo deficiente;
- 31.- Por la vía de la excepción en el juicio laboral pueden hacerse valer hechos impositivos y extintivos diversos de las premisas que constituyen la demanda y también la ausencia de presupuestos procesales de validez;
- 32.- La ausencia de presupuestos procesales de validez puede declarar la de oficio el juez de trabajo;
- 33.- En el juicio ordinario de trabajo se acepta la clasificación de las excepciones que trae el Dto. Leg. 2009 en dilatorias y perentorias, con las salvedades de que en nuestra disciplina las dilatorias únicamente demoran el juicio pero no postergan la contestación de la demanda y que las perentorias no tienden a destruir la acción sino a hacer ineficaz la pretensión ejercitada;
- 34.- Algunas excepciones perentorias (según nuestra ley) tales como la transacción y la compensación, en el juicio laboral solamente operarán cuando no contravengan al Código de Trabajo;
- 35.- Algunas excepciones dilatorias como las de División, Orden, Exclusión y de Arraigo Personal, casi no tienen aplicación en el juicio ordinario de trabajo;
- 36.- Al estimarse con lugar la excepción de litigancia, el efecto deberá ser la declaratoria de improcedencia del segundo juicio, y no la acumulación de autos como viciada y absurdamente resuelven en lo civil;
- 37.- La supresión del último párrafo del Arto. 334 del Código de Trabajo, no implica la improcedencia de la excepción de demanda defectuosa en el juicio laboral, la cual debe interponerse y resolverse en la primera audiencia, ordenándose allí mismo la subsanación de los defectos.
- 38.- Sería más recomendable que los autos que resuelvan con lugar la excepción de incompetencia fueran apelables, tanto porque las Salas especializadas son las que se encuentran en mejores condiciones para determinar que asuntos son de naturaleza laboral, como

porque también con ello se evita acudir al complicado trámite que regula los conflictos de jurisdicción;

- 39.- Mientras se reforma el código para dar fin a la contradicción existente entre los arts. 343 (que ordena que las excepciones dilatorias deben resolverse en la primera audiencia) y 344 (que faculta al actor para ofrecer prueba contradiciendo excepciones del demandado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia), recomiendo que los jueces procedan así: el juez después de interpuestas las excepciones en la contestación de la demanda (o en la reconvencción en su caso), PREGUNTARA al actor o reconviniente si va a ofrecer pruebas dentro de las veinticuatro horas siguientes y la respuesta la hará constar en el acta; si el actor o reconviniente manifiesta que sí hará uso de la facultad de ofrecer pruebas para contradecir las excepciones, el juez se abstendrá de resolverlas en la audiencia; si por el contrario, manifiesta que no tiene el propósito de hacer uso de tal facultad -lo cual no tipifica una renuncia-, el juez deberá resolverlas en el propio comparendo;
- 40.- En el juicio ordinario de trabajo se sigue la regla general respecto a la carga de la prueba, es decir, que al interponente es a quien corresponde demostrar su defensa. Esto es así, no obstante que del segundo párrafo del Arto. 344 del código, pareciera colegirse que es al actor a quien corresponde probar que las excepciones invocadas no son ciertas. La interpretación correcta del citado artículo es que, aunque sobre el excepcionante pesa la carga de la prueba, al actor se le da el derecho para poder contradecirle;
- 41.- El llamamiento a conciliación es una institución que si no es exclusiva del proceso laboral, sí es típica en el mismo puesto que tiene una aplicación constante y fecunda como en ninguna otra disciplina.
- 42.- El llamamiento a conciliación es una etapa procesal que puede culminar eventualmente en la suscripción de un convenio judicial, al que también se le llama conciliación pero en sentido sustancial;

- 43.- La conciliación en sentido sustancial no es idéntica a la transacción puesto que en la primera puede ceder una sola de las partes (patrono), mientras que en la segunda ambas partes tienen -- que ceder en algo. Además la conciliación laboral tiene limitaciones legales que no rigen a la libertad contractual de la transacción;
- 44.- De acuerdo con nuestras leyes, estimo que en la conciliación no se puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución y el Código de Trabajo (sin hacer distinciones sobre antes y después de terminarse la relación laboral), pero en cambio sí pueden renunciarse o disminuirse las pretensiones de derechos, en una forma equitativa a criterio del juez;
- 45.- Si bien existe una etapa procesal en el juicio de trabajo en que es obligatorio el llamamiento a conciliación, esto no se opone a la facultad del juez y de las partes a pedir una o más juntas -- conciliatorias hasta antes de que haya sentencia firme, porque -- la composición amistosa y equitativa de los conflictos laborales, es un objetivo en nuestra disciplina;
- 46.- El juez de Trabajo tiene potestad para rechazar de plano la prueba impertinente, contra derecho o no ofrecida en su oportunidad;
- 47.- Las alteraciones en el juicio de Trabajo a las reglas sobre la -- carga de la prueba que rigen en lo civil, las constituyen los casos de inversión de la carga probatoria y los casos en que se -- dicten diligencias de prueba para mejor resolver (en estos últimos prácticamente desaparece el problema de la carga de la prueba);
- 48.- La inversión de la carga de la prueba tiene su fundamento tanto en el principio de tutelaridad que informa al proceso de trabajo, como también en la tendencia general en el Derecho Procesal de -- atribuir la carga de la prueba a la parte que esté en mejores -- condiciones para rendirla;
- 49.- En nuestro proceso laboral se admiten los siguientes casos de inversión de la carga de la prueba, siempre que se haya establecido la relación laboral;



- por el trabajador (Arto.78); para probar el goce de vacaciones - cuando el trabajador afirma que no las gozó; para probar que no se retienen salarios, cuando el trabajador afirma su retención; y para establecer su monto, cuando se contradice el salario alegado por el trabajador;
- 50.- En el juicio ordinario de trabajo se sigue el sistema legal en cuanto a la determinación de los medios de prueba, ya que únicamente se admiten los previstos en el Arto. 269 del Dto. Leg.2009;
- 51.- El procedimiento probatorio en el juicio de trabajo consta solamente de dos etapas diferenciadas; ofrecimiento y diligenciamiento de la prueba;
- 52.- Nuestro sistema de la apreciación de la prueba en conciencia se asimila al de las reglas de la sana crítica, toda vez que aunque se otorga flexibilidad en la valoración, únicamente puede fallarse de acuerdo con el material probatorio legalmente incorporado al juicio haciendo la exposición motivada del caso;
- 53.- El sistema de apreciación de la prueba en conciencia que es vital para lograr una efectiva realización de la justicia social, ha sido desnaturalizado por el Arto. 73 del Dto. Pres. 570 que reformó el Arto. 361 del Código de Trabajo, al tasar el valor de la confesión judicial, de los documentos indubitables y de los hechos que personalmente compruebe el juez;
- 54.- El término poco feliz de "indubitables" usado por el Arto. 73 del Dto. 570, debe interpretarse como que hace referencia a los documentos públicos y auténticos;
- 55.- La vaga y poco afortunada redacción de "hechos que compruebe personalmente el juez", debe interpretarse que hace referencia a la inspección o reconocimiento judicial y no a hechos que han entrado en el conocimiento del juez por su saber privado;
- 56.- Es urgente que se derogue el Arto. 73 del Dto. Pres. 570 y que vuelva a imperar el sistema de la valoración de la prueba en conciencia, tal como lo regulaba originalmente el Arto. 361 del Código de Trabajo;
- 57.- Sería preferible sustituir en el proceso laboral el nombre de confesión por el de interrogatorios de las partes;

- 58.- Cuando el trabajador no cuenta con un asesor capaz, es preferible que pida que el interrogatorio de confesión lo formule el tribunal sobre los extremos de la demanda;
- 59.- El Juez de lo laboral debe ejercitar con mayor frecuencia e intensidad su facultad de inquirir sobre los puntos dudosos o contradictorios y sobre extremos pertinentes que fueron omitidos en el interrogatorio del colitigante;
- 60.- Al calificar los interrogatorios de confesión el juez laboral no debe seguir al pie de la letra los rigorismos formalistas que para su redacción exige el Dto. Leg. 2009;
- 61.- La prueba de interrogatorios de las partes puede versar no sólo sobre hechos propios o personales del absolvente, sino también sobre hechos de conocimiento, sin que pueda operar en este último caso la ficta confessio. Es recomendable que su admisión se contemple expresamente en la ley, pero mientras tanto su práctica no parece compatible con la naturaleza y principios que informan a nuestro proceso laboral;
- 62.- El Juez de Trabajo debe hacer uso con mayor frecuencia e intensidad de la facultad de interrogar a los testigos sobre puntos dudosos, contradictorios u omitidos, así como también deberá rechazar los interrogatorios que contienen la relación de los hechos o que los sugieren en su totalidad;
- 63.- La necesidad de certeza y la celeridad del proceso laboral, exigen que en el juicio ordinario de trabajo el número de los recursos y el de las resoluciones recurribles sea bastante limitado;
- 64.- Debiera admitirse la interposición verbal ante el notificador del recurso de apelación, tal como sucede en el ramo penal;
- 65.- Aunque difícilmente se incurre en nulidad en la Segunda Instancia, el caso es posible, y dado que no existe casación, el recurso mencionado es útil en este grado jurisdiccional y debe mantenerse;
- 66.- En el juicio ordinario de trabajo se innovó al admitirse la revocatoria no sólo para las providencias de trámite, sino también para los autos que no pongan fin al juicio;

- 67.- El recurso de responsabilidad de tal no tiene sino el nombre, ya que en rigor se trata de una pretensión ejercitada por la parte agraviada por un juez, tendiente a obtener la imposición por parte de un tribunal superior de una sanción para el infractor, y eventualmente, conseguir la reparación civil de los daños y perjuicios causados;
- 68.- En ningún caso puede obtenerse mediante el recurso de responsabilidad la reforma o enmienda de resoluciones o procedimientos en el juicio laboral de que se trate;
- 69.- Como consecuencia de ser el recurso de responsabilidad una pretensión independiente al proceso laboral en donde se incurrió en responsabilidad, estimo que así debe seguirse el trámite previsto en el Dto. Leg. 2009 para su sustanciación, dado que no se puede menegar el derecho a defenderse del registrado cuando los trámites de tal defensa no retardan ni pueden atacar al juicio laboral. Para el caso de que el juicio de trabajo estuviere en su fase de ejecución, para no malograr esta únicamente se remitirá copia certificada de lo conducente tal como lo prevé el segundo párrafo del Arto. 495 del Dto. Leg. 2009;
- 70.- El recurso de casación por el tecnicismo jurídico que su interposición y resolución requieren y por el tiempo que ambas cosas amerita, pugna con los principios de sencillez, celeridad, baratura, tutelaridad e inmediatez que informan al proceso laboral. Sin embargo, no debe descartarse la posibilidad de establecerse un recurso sui-generis y adaptado a la naturaleza del proceso laboral, tendiente a reparar los errores de fondo y de forma perpetrados o dejados pasar en la segunda instancia.-

*[Faint, mostly illegible text, likely a reference or citation.]*

- Aguirre Godoy, Mario, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Civil de Guatemala, Tesis, Imprenta Universitaria, Guatemala, 1951.-
- Bauer Paíz, Alfonso, Apreciación de la Prueba en Conciencia, en Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, Año 1, No.1, 1947.-
- Bernhard Rubio, José, Los Medios de Impugnación en el Procedimiento Laboral, Tesis, Imprenta Universitaria, Guatemala, 1956.-
- Cadena, Ramón, Estudio Sistemático del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, Tesis, Tipografía Sánchez & De Guise, Guatemala, 1950.
- Couture, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1951.
- Carnelutti, Francesco, Estudios de Derecho Procesal, Vols. I y II, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1952.-
- Cordón Duarte, Manuel, Régimen de las Excepciones en el Derecho de Trabajo de Guatemala, Tesis, Guatemala, 1955.-
- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, Instituciones del Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., México, 1950.-
- De Pina, Rafael, Tratado de las Pruebas Civiles, Editorial Porrúa, México, 1947.-
- De La Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1949.-
- Florián, Eugenio, Elementos de Derecho Procesal Penal, Editorial Bosch, Barcelona, 1934.-
- Gaete Berríos, Alfredo y Hugo Pereira A., Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, 1950.-
- Gaete B., Alfredo, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, 1949.-
- García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa S.A., México D.F., 1949.-
- Johnston Sánchez, Arnoldo, Los Conflictos de Trabajo, Tesis, Imprenta Universitaria, Guatemala, 1951.-
- De Litala, Luigi, Derecho Procesal del Trabajo, Vols. I y II, Ediciones Europa-América, Buenos Aires, 1949.-

Mejía Cigarroca, Gonzalo, La Prueba en Conciencia en el Procedimiento Laboral, Tesis, Imprenta Universitaria, Guatemala, 1950.-

Pallarés, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., México, 1952.-

Rivera Silva, Manuel, El Procedimiento Penal, Editorial Porrúa S.A., México, 1944.-

Schalsohn, Jacobo, Como deben tramitarse los Juicios de Trabajo, Editorial Nascimento, Santiago de Chile, 1940.-

Sussekind, Arnoldo, Jurisdicción Especial del Trabajo, Gaceta No. de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

Stafforini, Eduardo R., Derecho Procesal de Trabajo, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1956.-

Trueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomos I y II, - Talleres Lito-Tipográficos Laguna, México, 1941.-

PUBLICACIONES CONSULTADAS:

Gacetas de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, (publicación de la Magistratura de Coordinación), No.1 y 2, Guatemala, año de 1947.

Gaceta de Trabajo, 2a. Epoca, Volúmenes 2, 3 y 4, Guatemala, años de 1953 y 1954.-

Consultas Resueltas por la Magistratura de Coordinación de Trabajo y Previsión Social, Folletos Nos. 1, 2 y 3, Guatemala, 1950 y 1951.-

LEYES CONSULTADAS:

Código de Trabajo (Dto. 330 del Congreso)

Decreto Presidencial 570 (Reformas al Código de Trabajo)

Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

Código Civil.

Constitución de la República.

PLAN DE TESIS:

I.- PARTE.

- XIV Capítulo 1o.- LA DEMANDA.-
- Capítulo 1o.- AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.-
- Capítulo 2o.- AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO.-
- Capítulo 3o.- PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO DE TRABAJO.-
- Capítulo 4o.- CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.-
- Capítulo 5o.- NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.-
- Capítulo 6o.- RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURIDICAS.-
- Capítulo 7o.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.-
- Capítulo 8o.- INTERPRETACION DE LAS NORMAS PROCESALES DE TRABAJO.-
- Capítulo 9o.- CLASIFICACION DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.-

II PARTE.

EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

- XIII Capítulo 1o.- NATURALEZA Y CARACTERES DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.-
- XIV Capítulo 2o.- LA DEMANDA.-
- a) Modalidades de la Demanda;
  - b) Requisitos de la Demanda;
  - c) Modificación de la Demanda; y
  - d) Notificación de la Demanda.-
- XV Capítulo 3o.- LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.-
- a) Modalidades de la Contestación de la Demanda;
  - b) Requisitos de la Contestación de la Demanda;
  - c) Oportunidad para Contestar la Demanda.-
- XVI Capítulo 4o.- LA RECONVENCION O CONTRADEMANDA.-
- a) Modalidades de la Reconvención;
  - b) Requisitos de la Reconvención;
  - c) Oportunidad para instaurarla; y
  - d) Oportunidad para contestarla.-
- XVII Capítulo 5o.- LAS EXCEPCIONES.-
- a) Concepto de Excepciones y de Presupuestos Procesales.
  - b) Las Excepciones en el Juicio ordinario de Trabajo;
  - c) Trámite de las Excepciones;
  - d) Carga de la Prueba en las Excepciones del juicio ordinario de Trabajo.-

- a) Concepto Importancia de la Institución;
- b) Caracteres de la institución de acuerdo con nuestra Ley;
- c) Naturaleza de la Conciliación y alcances que tiene en nuestro Ordenamiento;
- d) Oportunidad de la Conciliación.-

XIV Capítulo 7o.- LA PRUEBA.-

- a) Concepto de la Prueba
- b) Objeto de la Prueba
- c) Pertinencia y Admisibilidad de la Prueba;
- d) Carga de la Prueba y Casos de Inversión de la misma en el juicio ordinario guatemalteco;
- e) Sistemas sobre los Medios de Prueba;
- f) Procedimiento Probatorio.-

XX Capítulo 8o.- LA VALORACION DE LA PRUEBA

- a) Sistema Legal o de la Prueba Tasada;
- b) Sistema de la Libre Convicción;
- c) Sistema de las Reglas de la Sana Crítica;
- d) Sistema de Valoración seguido por nuestro Código;
- e) Crítica a las Reformas introducidas al Arto.- 361 del Código de Trabajo.-

XXI Capítulo 9o.- DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR.-

- a) De la Prueba de Confesión o Interrogatorio de las partes;
- b) De la Prueba Testimonial;
- c) De la Prueba Documental;
- d) De la Inspección Ocular;
- e) De la Prueba de Expertos;
- f) De la Prueba de Presunciones; y
- g) De los Medios Científicos de Prueba.-

XXII Capítulo 10.- LA SENTENCIA.-

- a) Concepto y clases de sentencia en el juicio ordinario de trabajo;
- b) Oportunidad para dictarla;
- c) Requisitos de la Sentencia;
- d) Cosa Juzgada.-

XXIII Capítulo 11.- LOS RECURSOS EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.-

- a) Concepto;
- b) Recurso de Apelación;
- c) Recurso de Validad;
- d) Recurso de Revocatoria;
- e) Recurso de Reposición;
- f) Recurso de Aclaración;
- g) Recurso de Ampliación;
- h) Recurso de Responsabilidad;
- i) Recurso de Casación.-

XXIV Capítulo 12.- LA SEGUNDA INSTANCIA.-

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (1a. Parte).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES (2a. Parte).

BIBLIOGRAFIA.-

JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO.

## 1. BREVE CONCEPTO DE JURISDICCION.

El término "Jurisdicción" tiene significado vario y controvertido. Ni siquiera sobre los alcances de su acepción etimológica existe unidad de criterio. Y todavía agrava más el problema, la crisis por la que atraviesa la teoría de la división tripartita de los poderes del Estado.

En todo caso, detenerse en mayores disquisiciones sobre las distintas doctrinas elaboradas por los estudiosos de la institución, es un esfuerzo que aunque sugestivo -si se toma en cuenta el vuelco a las ideas tradicionales que en teoría procesal ha causado la sentencia colectiva-, rebasa la simplicidad didáctica que pretende informar a estas páginas.

Por eso, siguiendo al profesor Guasp y la doctrina que sobre tal instituto recoge nuestra ley, puede afirmarse que la jurisdicción es una función pública estatal, por medio de la cual se inviste a ciertos órganos (los órganos jurisdiccionales), de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.

Es función pública estatal, por cuanto que prohíbe a los particulares hacerse justicia por su propia mano, siendo los órganos especializados los que por delegación soberana y con exclusividad deciden los conflictos de relevancia jurídica.

La potestad de juzgar se manifiesta principalmente a través de la sentencia, que constituye el acto típico de la jurisdicción.

Sin embargo, por "juzgar" debe entenderse tanto la aplicación del Derecho preexistente, como también, eventualmente, la creación de normas de extensión más o menos limitada, por los órganos judiciales. Este último alcance que se da al significado de la acción de juzgar, es el que más se aviene con la aceptación ya tan generalizada, de reconocer el carácter de fuente ge-



neradora de Derecho a la jurisprudencia y de aceptar la naturaleza de acto jurisdiccional que tiene la sentencia colectiva (creadora de normas nuevas y no secundarias, con un ámbito personal de validez más o menos extenso y sus peculiares efectos referidos a la cosa juzgada).

Por último, aunque la ejecución de lo juzgado es la forma natural y lógica como debe agotarse la función judicial del Estado, bien conocida es la resistencia de connotados procesalistas, en otorgarle verdadero carácter jurisdiccional a esta etapa del proceso.

Sin embargo, por mi parte considero obvio que los actos tendientes a la agotación de una pretensión, formen parte de la función jurisdiccional.

Demás está decir, que en estas facultades de juzgar y ejecutar lo juzgado, se incluyen todas las llamadas potestades de la jurisdicción (notio, vocatio, coertio, iudicium y executio), si bien como se verá adelante, algunos de tales elementos confrontan limitaciones en los Tribunales de Arbitraje nuestros, y más notoriamente aún, en los llamados Tribunales de Conciliación, constituidos para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

En lo que a Guatemala se refiere, conviene arrancar del concepto que sobre jurisdicción y función jurisdiccional trae la Constitución vigente.

Dice el artículo 240: "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los Tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales de justicia el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones".

"La función judicial se ejerce con exclusividad por la Corte Suprema de Justicia y demás tribunales de jurisdicción ordinaria y privativa".

"La administración de Justicia es obligatoria, gratuita e independiente de las demás funciones del Estado. Será pública siempre que la moral, la seguridad del Estado o el interés nacional no exijan reserva".

Es decir, que recoge la doctrina de considerar a la jurisdicción como la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, y, como características la de ser una función obligatoria, gratuita y normalmente pública, que conforme a la clásica división tripartita de Montesquieu, corresponde con exclusividad al organismo judicial.

## 2. DIVISION DE LA JURISDICCION POR RAZON DE LA MATERIA.

La función judicial es una. Consecuentemente también la jurisdicción es una. En efecto, todos los órganos encargados de realizar la función judicial del Estado, estén investidos por igual de la facultad de administrar justicia, y esa investidura es una y la misma para todos los tribunales -- (con las limitaciones apuntadas para los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje), sean del ramo o especialidad que fueren. "La jurisdicción no admite, por esencia, división alguna si se considera que es una potestad abstracta, única e inherente a la calidad misma del tribunal", dicen los tratadistas Gaete Berríos y Pereira Anabalón.

Ahora bien, necesidades imprescindibles basadas en la división del trabajo, han determinado diversificaciones de esta potestad única y común a todos los tribunales integrantes del Organismo Judicial, facilitando y mejorando con ello la administración de justicia, sin desnaturalizar su esencia.

Conviene también apuntar, que todas estas divisiones y subdivisiones de la jurisdicción, en rigor constituyen clasificaciones de la competencia -- como se verá infra--, pero debido a su consagración por el uso y su aceptación en nuestro ordenamiento jurídico, a sabiendas de su impropiedad científica, no creo oportuno desentenderme de una terminología ya generalizada por otra que pudiera más bien introducir confusiones.

Interesa referirme a la clasificación de la jurisdicción en Ordinaria o Común, y Privativa, Especial o Privilegiada. En esencia, lo repito, esta división no es más que una clasificación de la competencia por razón de la materia.

La razón de ser de esta división radica actualmente, en la necesidad de acomodar el órgano jurisdiccional, el procedimiento a seguir y los principios que informan a éste, a la distinta fisonomía y características de las controversias y asuntos que tratan de solucionar, y de ahí, que para los negocios y conflictos de tipo civil, penal, contencioso-administrativo, laboral, etc., etc., se establezcan jueces apropiados, con facultades para conocer, fallar y ejecutar lo juzgado, hasta la agotación de las pretensiones propias de sus especialidades.

Sin embargo, estos fueros especializados actualmente -insisto en ello-, son determinados por razones de división de trabajo y especialización, y no por razones discriminatorias, de privilegio o antidemocráticas, como fue su pretérita justificación, ya con residuos tan sólo en los tribunales militares.

Refiriéndose a la jurisdicción común u ordinaria, dice José de Vicente y Caravantes que "es la que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la ley a jurisdicciones especiales". Y jurisdicción especial, privativa o privilegiada para el autor citado ut-supra, "es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado, o profesión están sujetas a ella".

Aludiendo a la misma clasificación, Jaime Guasp opina "que, no se refiere en realidad a categorías distintas jurisdiccionales, sino a especialidades de los órganos que las constituyen o de los actos que dichos órganos realizan..."

Nuestro ordenamiento jurídico acepta esta clasificación, dividiendo a la jurisdicción en:

Jurisdicción Ordinaria, integrada por:

1. Presidente del Organismo Judicial, que lo es también de la Corte Suprema de Justicia;
2. Corte de Apelaciones de los Ramos Civil y Criminal.

3. Jueces de Primera Instancia de los Ramos Civil y Criminal; y,
4. Jueces Menores, que son los jueces de Paz y eventualmente los Alcaldes Municipales y Concejales.

Jurisdicción Privativa, integrada por:

1. Corte de Constitucionalidad;
2. Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social;
3. Tribunales de Amparo;
4. Tribunales de Habeas Corpus o Exhibición Personal;
5. Tribunal de Conflictos de Jurisdicción;
6. Tribunal de lo Contencioso-Administrativo;
7. Tribunales Militares;
8. Tribunales de Cuentas;
9. Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
10. Tribunales de Conciliación;
11. Tribunales de Arbitraje;
12. Tribunales de Familia;
13. Tribunales para Menores;
14. Tribunales de Sanidad;
15. Tribunales de Tránsito; y,
16. Tribunales de Imprenta.

No está demás señalar, que hasta ahora en ningún precepto se encuentran comprendidos todos los tribunales de la jurisdicción privativa, - salvo en el proyecto de Ley Orgánica del Organismo Judicial, en que sí los contempla en su artículo 36.

### 3. JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO.

- A) Sistemas de Organismos para resolver los conflictos laborales; y
- B) Naturaleza y caracteres de la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala.

#### A) SISTEMAS DE ORGANISMOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.

Los tratadistas estiman que existen fundamentalmente tres siste--

mas de organización de las autoridades encargadas de componer y dirigir -- los conflictos relativos al trabajo. Estos sistemas son los siguientes:

a) Conocimiento de los conflictos laborales a los jueces del orden común.

Este sistema consiste en asignar el conocimiento y composición de los conflictos de trabajo, a los jueces civiles del orden común. Quizá la única ventaja de este sistema, es la de su baratura en cuanto a los gastos de la administración del servicio, pues no se tiene que sostener una judicatura privativa. Sin embargo, las desventajas son claras, categóricas y determinantes. Valga repetir aquí la cita de Mossa, cuando exige que para hablarse de una rama especial autónoma dentro del derecho procesal debe -- existir un juez propio. Los principios que informan --y que deforman-- a la justicia civil, hacen poco menos que imposible que pueda rendir un buen -- fruto en la solución de los conflictos laborales. Sin duda por ello es -- que el sistema cuenta con tan pocos defensores.

b) Conocimiento de los conflictos de trabajo individuales a los jueces del orden común y de los conflictos colectivos o de intereses a jueces especiales.

Los propiciadores de este sistema, aducen que las controversias individuales y jurídicas del trabajo guardan tal similitud y paralelismo con los conflictos de orden civil, que en realidad no ameritan la creación de una judicatura especial para su conocimiento. Para ellos, únicamente el -- conocimiento y composición de los conflictos colectivos o de intereses -- (ordinariamente de naturaleza económica o social) justifica la creación y mantenimiento de órganos especializados en controversias laborales, ya que la mayoría de sus institutos y procedimientos no tienen un equivalente en el proceso civil, ni pueden explicarse ante la ciencia procesal respectiva.

El Código Procesal italiano es un ejemplo típico dentro de esta tendencia.

c) Conocimiento de toda clase de conflictos laborales por órganos especializados.

Indiscutiblemente, no es sino con el sistema de crear órganos especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales (individuales y jurídicos, y colectivos o de intereses), con el que se está en mejor posibilidad para realizar la justicia social, fin último del proceso de trabajo.

Es cierto que las normas instrumentales del derecho procesal civil, guardan mayor analogía con las del derecho procesal individual de trabajo que con las del derecho procesal colectivo, pero inducir de este hecho la consecuencia de que la jurisdicción civil es idónea para ventilar con fortuna los conflictos individuales y jurídicos del trabajo, es a mi entender y pese a sus numerosos simpatizantes, una posición equivocada.

Bastaría remitir sobre lo dicho a propósito de los principios formativos del proceso laboral y del tema de la autonomía, para no abundar más en argumentos en pro de esta tesis.

Una mayoría de juslaboristas sostiene este punto de vista, que por otra parte es el que inspira a la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y afortunadamente también a la ley de Guatemala.

Ahora bien, dentro de este sistema todavía podría intentarse una subdivisión, según que los órganos especializados dependan del Organismo Judicial o del Ejecutivo.

Estimo que es preferible -por mayor idoneidad técnica-, que los órganos encargados de conocer de los conflictos laborales dependan del Organismo o Poder Judicial, siempre que la judicatura privativa de trabajo goce de cierta autonomía que la libre de la interferencia de los tribunales de mayor jerarquía del orden común, que puede llegar a ser sumamente perjudicial y aun hasta congelar el dinamismo propio de las instituciones y procedimientos laborales. Nuestra experiencia nos previene, en contra de doctrinas antilaboralistas que ha sostenido en diversas oportuni-

dades la Corte Suprema de Justicia (que carece de una Cámara para la labora), en materia de competencia ratioms materins.

Esta preferencia por órganos jurisdiccionales dependientes del poder judicial también queda condicionada, a su integración con jueces y magistrados especialistas en la materia (como lo prefiere la ley), y no con personas que llegan a tener su primer contacto con las disciplinas laborales, al tomar posesión de la magistratura.

## E) NATURALEZA Y CARACTERES DE LA JURISDICCION PRIVATIVA DEL TRABAJO EN GUATEMALA.

En algunos países ha sido puesta en duda, la naturaleza jurisdiccional de los órganos encargados de intervenir en la solución de los conflictos de trabajo (tal caso de México), o bien su dependencia del Organismo Judicial (tal el caso en Chile). En algunos otros países en fin, dichos órganos no tienen facultades para fallar o bien para ejecutar lo juzgado, asimilándose más bien sus decisiones a los laudos arbitrales.

Entre nosotros no cabe ninguna discusión al respecto. La naturaleza formal y materialmente jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo, tuvo y sigue teniendo su base en normas constitucionales y, se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo.

En efecto, la naturaleza jurisdiccional de la judicatura de trabajo, arranca de la Constitución de la República promulgada el 11 de Marzo de 1945, que establecía en el Capítulo II del Título III destinado a la regulación de las Garantías Sociales, el siguiente precepto: "artículo 64. Los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. Los tribunales de trabajo dependen del organismo judicial; la ley determina su número y organización".

Este precepto se complementaba con el artículo 162 de la misma Constitución, que decía: "Los tribunales de la República tienen a su cargo el ejercicio de las funciones judiciales con exclusividad absoluta".

La Constitución de 1956 no contempló ningún artículo equivalente al artículo 64, recién citado, sino que se circunscribió a establecer que la función judicial se ejercería por los tribunales de jurisdicción ordinaria y Privativa que contemplaran las leyes ordinarias (artículo 187), entre los cuales desde luego se contaban los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (regulados en el Código de Trabajo).

La Constitución vigente (desde el 5 de Mayo de 1966) volvió a la posición anterior, cuando en el artículo 113 previene que "...Los conflictos relativos al trabajo estarán sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica".

Estos preceptos tienen su complemento en el artículo 283 del Código de Trabajo (que sigue intacto desde su redacción original en el Decreto 330 del Congreso de la República), y que dice: "Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado".

Es decir, que la judicatura de trabajo y Previsión Social formal y materialmente hablando, tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a la calidad de tal (notio, vocatio, coertio, iudicium y executio), a excepción repito, de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, cuyas facultades son más limitadas.

En cuanto al sistema de órganos competentes para ventilar los conflictos laborales, ya se ha visto que nuestro legislador escogió el sistema que tiene mayor acogida por la doctrina: judicatura privativa para dirimir toda clase de conflictos de trabajo, tanto individuales y jurídicos como colectivos o de intereses. No insistiré más aquí, en las bondades del sistema elegido por la legislación guatemalteca.

La judicatura privativa del trabajo y previsión social, depende del Organismo Judicial, lo cual constituye un acierto, siempre que se respete la autonomía de criterio por la jurisdicción común y que su personal



sea realmente especializado en la materia, como lo deseó el legislador.

Sobre la debatida cuestión de si los magistrados que integran la judicatura privativa laboral, deben ser jueces de derecho, o bien jueces de conciencia y representativos de sus pares, me concreto a señalar que el Código guatemalteco siguió un sistema ecléctico, aunque no puede negarse cierta preponderancia de los jueces de derecho sobre los legos.

En efecto, el Código de Trabajo atribuye el conocimiento de las diferencias individuales, jurídicas y de previsión social a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, integrados por jueces de derecho, unipersonales en primera instancia y colegiados en la segunda, mientras que para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social, establece Tribunales de Conciliación (para sus primeras etapas) y de Arbitraje, integrados en forma tripartita más que paritaria, puesto que preside un juez letrado como representante estatal, además de los representantes (debieran ser "vocales") obrero y patronal.

En la segunda instancia, aún para la solución de los conflictos de intereses conocen jueces de derecho, -las mismas Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social-, a diferencia del Código de Trabajo de Costa Rica que fue el modelo más cercano del nuestro, en donde también en segundo grado conocen Tribunales de integración mixta (letrados y legos), en la solución de conflictos colectivos de carácter económico y social.

Aunque la experiencia guatemalteca hace muy discutible la eficacia de la composición mixta de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, no encuentro una razón de peso para que tal sistema mixto en la primera instancia, se abandone en la segunda, con lo cual a mi entender se pierden todas las bondades del sistema, pues son los jueces letrados los que deciden en último término.