

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL
PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**

ALLAN WYLCKERZON RIVAS VALENZUELA



GUATEMALA, FEBRERO 2018

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL
PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**



Guatemala, febrero 2018

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando Chacón Urizar

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



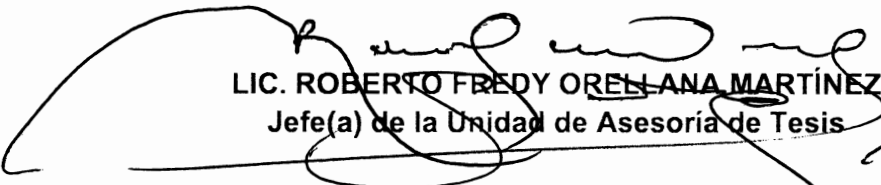
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, MOISES OSWALDO HERRERA VARGAS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALLAN WYLCKERZON RIVAS VALENZUELA, con carné 200818605,
 intitulado LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL PROCESO
ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO.

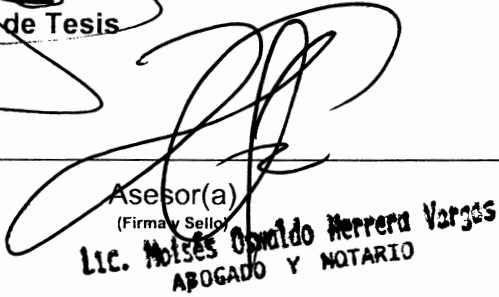
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 21 / 04 / 2017 f) _____


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas
 ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Moises Oswaldo Herrera Vargas
Abogado y Notario
Boulevard Los Próceres 18 calle 18-29 zona 10.
Tel. 41038444



Guatemala 28 de abril de 2017



Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Honorable Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informar sobre mi nombramiento de fecha veintidós de marzo de dos mil diecisiete, como asesor de tesis del bachiller ALLAN WYLCKERZON RIVAS VALENZUELA, la cual se intitula LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO, declarando expresamente que no soy pariente de el bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) El punto de tesis aprobado LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO fue mantenido, debido a que identifica justamente la aportación del estudiante en el contenido de tesis.
- b) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis; en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre LA IMPORTANCIA DE APLICAR EL ARTÍCULO 190 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL, EN SUSTITUCIÓN DEL DECRETO LEY 70-84, EN EL DILIGENCIAMIENTO DE LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO.
- c) Los métodos utilizados en la investigación fueron el método deductivo, el inductivo, el método analítico y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la forma en la que se desnaturaliza el proceso ordinario laboral guatemalteco en el diligenciamiento de LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

Lic. Moises Oswaldo Herrera Vargas
Abogado y Notario
Boulevard Los Próceres 18 calle 18-29 zona 10.
Tel. 41038444



- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, toda vez el bachiller utilizó en la investigación, un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, aplicó el uso de las reglas ortográficas de la Real Academia de la Lengua Española.
- e) El informe final de tesis es una gran contribución tanto científica, práctica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- f) En la conclusión discursiva el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez propone que SEA APLICADO EL ARTÍCULO 190 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL, EN SUSTITUCIÓN DEL DECRETO LEY 70-84, EN EL DILIGENCIAMIENTO DE LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO..
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Firma del Lic. _____

Asesor de Tesis.

Colegiado No. 5015

Lic. Moises Oswaldo Herrera Vargas
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de septiembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALLAN WYLCKERZON RIVAS VALENZUELA, titulado LA CONFESIÓN JUDICIAL POR PARTE DE LAS ENTIDADES ESTATALES EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos. 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por las oportunidades y las bendiciones
derramadas en mí ser.

A MI MADRE:

Lidia de Jesús Valenzuela, gracias por los
ejemplos, por su esfuerzo, por su apoyo y
por guiarme en el camino correcto.

A MI HERMANA:

Alvieth Hellen Rivas Valenzuela, por ser
ejemplo de perseverancia y dedicación
para superar los momentos difíciles que en
nuestra niñez y adolescencia nos tocó que
afrontar.

A MI MENTOR:

Licenciado Fabian Alberto Ramos
Barahona, por sus consejos y apoyo
incondicional, por la oportunidad que me
dio de aprender sobre el derecho labor,
por ser un ejemplo a seguir, para mí.

A MI MAESTRA:

Piedad Eneida Folgar Lucero, por sus
consejos, por haberme inspirado a través
de sus cátedras, a seguir el estudio de las
ciencias sociales y comprender el
problema socioeconómico que afecta al
país.



A MI ASESOR DE TESIS:

Licenciado Moises Oswaldo Herrera Vargas, por su valioso e incondicional apoyo en la realización de ésta investigación.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que es un orgullo y bendición para mí, pertenecer a tan prestigiosa Universidad.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por haberme formado profesionalmente.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación trata de la problemática que acontece en la sociedad guatemalteca, la cual es el diligenciamiento del medio de prueba de confesión judicial por medio de informe, lo que desnaturaliza al derecho de trabajo, toda vez que se diligencia de forma escrita teniendo los órganos estatales hasta un plazo de 15 días hábiles para absolverlo de conformidad con el Artículo 1 del Decreto Ley 70-84, privilegio que se contrapone a los principios de tutelaridad, mínimo de garantías, oral y sencillez y el derecho de trabajo también posee el principio de ser desprovisto de formalidades.

La tesis es una investigación que pertenece a la rama del derecho de trabajo, habiéndose desarrollado en forma cualitativa, por el período comprendido del enero de 2013 a enero de 2016, en Guatemala.

El sujeto de estudio en la presente investigación es toda aquella entidad estatal, y el Estado propiamente dicho que en el proceso ordinario laboral guatemalteco, comparece a diligenciar el medio de confesión judicial por medio de informe en virtud de lo regulado en el Artículo 1 del Decreto Ley 70-84, y como objeto de estudio el diligenciamiento de la confesión judicial por parte de las entidades estatales, en el proceso ordinario laboral guatemalteco.

El presente trabajo de investigación realizado, contiene un aporte académico y científico que radica en cuanto a la desnaturalización del derecho de trabajo, al diligenciar por medio de informe, la confesión judicial, el cual es de suma importancia, toda vez que podrá ser empleado como herramienta de estudio así como también de referencia, a todas las personas y estudiantes de derecha, que deseen investigar o que tengan interés en el tema planteado.



HIPÓTESIS

Únicamente mediante la aplicación del Artículo 190 apartado a) de la Ley del Organismo Judicial, que faculta a los mandatarios judiciales de las entidades estatales de absolver posiciones ante juez y no por informe, como lo faculta el Decreto Ley 70-84, desaparecerá la desnaturalización del derecho de trabajo y la afectación de los derechos de la clase obrera.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Dado que los actos que se exponen son particulares –absolver posiciones las entidades del Estado mediante informe y no de forma oral-, observados y analizados con el objeto de poder presentar una propuesta de carácter general. Uno de los métodos utilizados es el método inductivo que llevó de aspectos particulares a un todo ha sido fundamental en la comprobación de la hipótesis, puesto que se analizaron los actos de entidades estatales al absolver posiciones, el contenido y espíritu del Artículo 354 del Código de Trabajo, el Artículo 1 del Decreto Ley 70-84 y la propuesta y aplicación del Artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial para absolver posiciones de forma oral y ante juez y no por medio de informe.

Se tuvo como base para la comprobación de la hipótesis, la observancia de los principios laborales, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, así como también la característica de indivisibilidad del medio de probatorio denominado confesión judicial por medio de informe, apreciándose la clara desventaja en la que se encuentra el trabajador en un juicio ordinario laboral frente al patrono.

La factibilidad de la hipótesis es viable y validada debido a que el facultar a los representantes judiciales de las entidades estatales de absolver posiciones de forma oral y ante juez y no por medio de informe se encuentra contenido en el Artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial contribuirá a consolidar el Estado de derecho.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo guatemalteco.....	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho procesal de trabajo guatemalteco.....	2
1.2. Definición del derecho procesal del trabajo.....	5
1.3. Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	7
1.4. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.....	8
1.5. Principios del derecho procesal del trabajo.....	9
1.5.1. Principio de oralidad.....	11
1.5.2. Principio de concentración.....	12
1.5.3. Principio de jurisdicción privativa.....	14
1.5.4. Principio de economía procesal.....	15
1.5.5. Principio de tutelaridad.....	16
1.5.6. Principio de sencillez.....	17
1.5.7. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	18

CAPÍTULO II

2. Proceso ordinario laboral guatemalteco.....	21
2.1. Capacidad procesal en el derecho de trabajo guatemalteco.....	22
2.2. Reglas de la competencia en el derecho de trabajo guatemalteco.....	24
2.3. Fases del juicio ordinario laboral guatemalteco.....	27
2.4. Medios de prueba en el proceso ordinario laboral guatemalteco.....	42
2.5. Recursos en el derecho de trabajo guatemalteco.....	52



CAPÍTULO III

Pág.

3. Administración pública guatemalteca.....	57
3.1. Actividad administrativa.....	57
3.1.1. Actividad formal y material.....	58
3.2. Funcionario y empleado público.....	62
3.2.1. Representante legal del Estado de Guatemala.....	63
3.3. Responsabilidad en la administración pública.....	65
3.3.1. Responsabilidad civil.....	65
3.3.2. Responsabilidad penal.....	66
3.3.3. Responsabilidad administrativa.....	67
3.4. Legalidad del decreto ley en Guatemala.....	68
3.5. Legalidad del Decreto Ley 70-84.....	70

CAPÍTULO IV

4. La confesión judicial por parte de las entidades estatales en el proceso ordinario laboral guatemalteco.....	73
4.1. Confesión judicial ficta.....	76
4.2. Confesión judicial por medio de informe.....	78
4.3. Desnaturalización del derecho de trabajo en la confesión judicial por medio de informe.....	79
4.4. Aplicación del Artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial por parte de las entidades estatales.....	84
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

En Guatemala, durante las últimas décadas, se ha otorgado un privilegio a las entidades estatales, frente a los trabajadores, específicamente en cuanto al diligenciamiento del medio de prueba de confesión judicial por medio de informe; siendo este el motivo por el cual se realiza la presente investigación, ya que es evidente la problemática que ha surgido en la sociedad guatemalteca, con relación al diligenciamiento del medio de prueba precitado, el cual es diligenciado por las entidades de Estado, y que así mismo desnaturaliza el derecho de trabajo, toda vez que con fundamento en el Artículo 1 del Decreto Ley 70-84, dicho medio de prueba, El Estado y sus Entidades lo diligencian en forma escrita otorgándoseles un plazo de 15 días hábiles para absolver el pliego de posiciones, lo cual va en detrimento de los principios de oralidad, sencillez, celeridad y tutelaridad, propios del derecho de trabajo, y una clara desventaja para el trabajador.

La temática del trabajo de tesis, es de derecho laboral, analizando la desnaturalización del derecho de trabajo al permitir a entidades del Estado prestar confesión judicial mediante informe; en ese orden de ideas, se alcanzó el objetivo planteado, al determinar la problemática y a la vez, establecer la solución a la misma, la cual conlleva la aplicación del Artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial, en sustitución del decreto ley indicado, siendo este argumento la parte medular de la hipótesis planteada, la cual fue comprobada en virtud de establecerse la facultad que tienen los representantes judiciales de las entidades estatales, de absolver posiciones de forma oral y ante juez y no por medio de informe, encontrando su fundamento en el artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial, lo cual contribuirá a consolidar el Estado de Derecho.

El contenido de esta investigación, se estructura con cuatro capítulos en los que se aborda lo siguiente: primer capítulo, el derecho del trabajo guatemalteco así como sus fuentes, naturaleza, antecedentes y evolución del mismo; el capítulo segundo se compone de los principios del derecho procesal del trabajo y el desarrollo de algunos de

estos considerados esenciales para el desarrollo de la presente investigación tales como el principio de oralidad, tutelaridad y sencillez entre otros; el capítulo tercero, aborda lo relativo al proceso ordinario laboral los medios de prueba y las impugnaciones; por último el capítulo cuarto, el cual contiene la confesión judicial por parte de las entidades estatales en el proceso ordinario laboral y la desnaturalización del derecho de trabajo al absolver posiciones mediante informe y la aplicación del artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial.

En esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: método científico, el cual se desarrolló en sus tres fases: indagatoria, demostrativa y expositiva; el método analítico, sintético, el método inductivo y el deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: técnica bibliográfica y documental; técnica del fichaje, así como también la redacción de la bibliografía.

En virtud de lo anterior, se establece la necesidad de aplicar el Artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial, en sustitución del Decreto Ley 70-84, en el diligenciamiento de la confesión judicial, en el proceso ordinario laboral guatemalteco, para que sea diligenciada en forma oral por las entidades del Estado; ya que si bien es cierto, su es una facultad que implementaron los gobiernos de facto, en el auge del conflicto armado, para evitar dar cuentas respuestas de su actuar en el gobierno, también lo es que su aplicación queda obsoleta en esta época y la misma desnaturaliza el derecho de trabajo y afecta en forma directa tanto al trabajador y su familia, como a la sociedad en general.

CAPÍTULO I



1. Derecho procesal del trabajo guatemalteco

El Estado de Guatemala, por mandato constitucional, se organiza o estructura para proteger a la persona y la familia y tiene como finalidad alcanzar el fin supremo que es la consecución del bien común, postulado consagrado en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala y que desde ya, supone un imperativo que debe cumplirse a través de los poderes estatales, pues en tal postulado constitucional tiene el Estado su razón de existencia; bien común que debe concebirse de forma integral y no parcial.

Ahora bien, uno de los ámbitos sociales que ha tenido mayor dinamismo y transformación a nivel universal ha sido lo tocante a los derechos y obligaciones de las personas, más en específico, derechos y obligaciones en el ámbito laboral. Guatemala, es un Estado que ha adoptado diversas herramientas, ha ratificado Convenios y Tratados de carácter internacional emitidos por la Organización Internacional de Trabajo- de índole político-jurídico, así como disposiciones emitidas por el Poder Legislativo, lo que ha llevado a suponer un avance significativo y positivo en la administración de derechos tanto para patronos como para trabajadores, todo esto dentro del contexto laboral.

Sin embargo, los derechos descritos dentro de una normativa jurídica laboral sustantiva no son suficientes, puesto que es menester que la norma adjetiva laboral la active y la



positivice de tal forma que no quede en solo ser vigente sino más bien que concretice, procurando así el Estado la paz, justicia y armonía social.

Guatemala actualmente, cuenta con un andamiaje jurídico que rige su vida social, y en la esfera o estrato laboral no es la excepción, puesto que Guatemala a nivel latinoamericano es considerado un país moderno en relación al derecho procesal laboral que supone es eminentemente oral. De tal cuenta que, el Derecho Procesal Laboral de Guatemala, supone una configuración jurídica adjetiva moderna y que debiera responde al estado de realidad de la sociedad guatemalteca.

1.1. Antecedentes históricos del derecho procesal del trabajo guatemalteco

Como toda ciencia que hoy en día puede conocerse, el derecho de trabajo y más el derecho procesal del trabajo, en sus inicios ha tenido su origen en el derecho procesal en general, el derecho procesal civil y posteriormente conformarse de forma autónoma como ciencia adjetiva laboral. Es menester para tener panorama general del origen del derecho procesal del trabajo, realizar una reminiscencia del nacimiento y evolución del mismo, en ese sentido, es pertinente indicar lo siguiente: "En cuanto al Derecho Procesal del Trabajo sus primeros antecedentes se remontan a los años posteriores a la Revolución Francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular su marco sustantivo sino también el de crear el marco procedimental que permitiera a trabajadores y empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia. Es así como los primeros procedimientos ante los que



originalmente se dirimen los conflictos laborales son los del derecho común que sirven de asidero mientras se codifica la legislación laboral, sustantiva y adjetiva.”¹

El derecho laboral del trabajo, tomando en consideración lo desarrollado por el autor guatemalteco Franco, es de reciente creación en relación a otras ramas del derecho, por ejemplo el derecho común, puesto que ha de anotarse que la Revolución Francesa es la que marca el inicio de la creación de un marco regulatorio laboral, es también de anotar que tal fenómeno social, político, económico y jurídico francés se concretiza en el año de 1779, lo que denota la juventud del inicio y creación del derecho procesal del trabajo, culminando ese esfuerzo de renovación, con la revolución del 20 de octubre de 1944 en Guatemala.

Otro aspecto que es esencial anotar en relación a los antecedentes del derecho procesal del trabajo es lo siguiente: “Como puede advertirse, fue en el continente europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo, sino también donde surge la disposición de crear posteriormente los cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo. Esto dio como consecuencia la promulgación de los primeros estatutos legales que regularían las relaciones de trabajo y por consiguiente esto trajo consigo el rompimiento del cordón umbilical que hasta aquel momento habían conservado éstas con el derecho común.”²

De lo tratado por el autor mencionado, cabe resaltar tres aspectos fundamentales:

¹ Franco López. César Landelino. **Manuel del derecho procesal del trabajo tomo I.** Pág. 5.

² **Ibíd.** Pág. 5



primero, que el surgimiento del derecho tanto sustantivo como adjetivo laboral se origina en europea; segundo, la codificación y los preceptos regulatorios laborales se realizan a partir de la Revolución Francesa y; tercero que, a partir de dichos acontecimientos el derecho laboral adjetivo se separa de la sombra o hegemonía del derecho común, lo que trae como consecuencia la autonomía del derecho laboral.

Sin embargo, el derecho de trabajo, en relación al continente americano y en el caso específico de Guatemala, tiene su antecedente más próximo en la Constitución Mexicana de 1917, consecuentemente el influjo de esta –Constitución Mexicana- en el país guatemalteco da como resultado que el año de 1947 se creara el primer Código de Trabajo, considerado como uno de los mejores cuerpos normativos en América, cabe resaltar que dicha creación legislativa se efectúa durante el llamado Diez años de Primavera guatemalteca, es decir, durante los gobiernos revolucionarios presidido por el gobernante Doctor Juan José Arévalo Bermejo.

“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 llegó a la categoría de antecedentes serios en la materia.”³ Es evidente a partir que el derecho procesal individual en Guatemala es de reciente regulación y por ende creación lo que le hace ser considerado una ciencia eminentemente de creación reciente o joven.

³ López Larrave. Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Pág. 13.



1.2. Definición del derecho procesal del trabajo

Es claro que para ahondar en el conocimiento de conceptos agrupados que hacen, en el presente caso, referencia a la ciencia procesal laboral, debe recurrirse al significado o definición de tales conceptos, para ello, es menester en la investigación presente, clarificar la definición del derecho procesal del trabajo lo que lleva hacer referencia a las definiciones otorgadas por algunos tratadistas. “El derecho procesal del trabajo se puede definir afirmando que se trata de una rama o parte del derecho que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de los conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo.”⁴

La definición anterior lleva a colegir que básicamente el derecho laboral se centra en comprender el origen comportamiento y finalidades del derecho laboral, aún así, tal definición orienta de forma general al entendimiento de la referida norma, lo que obliga a citar Franco quien presenta la definición siguiente: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo.”⁵ Ahora bien, esta definición clarifica la razón de existir del derecho procesal laboral, pues básicamente es a través de este que debe ventilarse y encontrar la vía para dirimir conflictos suscitados con ocasión de diferencias entre patronos y trabajadores y finalmente encontrar una solución a dicho conflicto mediante la resolución judicial.

⁴Vidal Salazar. Michael. **El derecho procesal laboral**. Pág. 3.

⁵ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 58

Pero López Larrave quien cita a algunos maestros connotados y sus definiciones respectivas presenta los siguientes: Nicola Jeager “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; Luigi de Lítala: 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 jueves y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo.”⁶

“Derecho Procesal de Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando diversos tipos de procesos.”⁷ Sin duda alguna, de las tres definiciones transcritas, la última, otorgada por el Maestro Larrave es la que engloba la mayor parte de elementos de los que se compone el derecho procesal laboral del trabajo, elementos regulados en el Código de Trabajo guatemalteco, puesto que dicho proceso esta investido y revestidos de principios –poco formalista, oralidad y rapidez etc-, normas–el Código de Trabajo de Guatemala- que lo hacen distinguirse del proceso ordinario común, puesto que a su vez, crea instituciones (conciliación, prestaciones y salario) con el objeto de darle solución a los conflictos suscitados por el vínculo económico jurídico entre patronos y trabajadores.

⁶ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 35

⁷ **Ibíd.** Pág.31 y 32.



1.3. Fuentes del derecho procesal del trabajo

El concepto fuentes, es sinónimo de orígenes, principio, comienzo de algo y, en ese sentido cabe señalar que lo importante en este apartado es determinar concretamente donde tiene su origen el derecho procesal del trabajo, para ello, debe acudirse lo que regula el Artículo dos de la Ley del Organismo Judicial al estatuir: Artículo 2. “Fuentes del derecho. La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia la, la complementará. La costumbre regirá sólo en defecto de la ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.”

Es justamente en la norma referida en la cual se encuentra la regulación legal de la fuente del derecho procesal del trabajo. Debe tenerse en cuenta que, el artículo transcrito indica que la ley es la fuente del ordenamiento jurídico, también se ha indicado que el derecho procesal laboral nació a partir de la creación del Código de Trabajo del año 1947, de tal cuenta que dicho código es parte de todo el ordenamiento jurídico guatemalteco por lo tanto, la fuente principal del derecho procesal del trabajo es la ley.

En relación a lo expuesto anteriormente, se afirma también con respecto a la fuente del derecho procesal del trabajo, lo siguiente: “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 de derecho.”⁸

De tal forma que el derecho procesal laboral en Guatemala debe observar como fuente primordial a la ley, tal como lo resguarda el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo

Es fundamental atender lo relacionado aquello de donde tiene su origen u orígenes el derecho procesal del trabajo, para ello, se transcribe lo siguiente: “En Guatemala la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, está determinada en la propia legislación, tanto en el considerando cuarto literal e) del Código de Trabajo, como en el Artículo 14 del Código de Trabajo. Por ejemplo, en el referido considerando dice que El Derecho del 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. En el Artículo 14 indica: El presente Código y sus reglamentos son normas de orden público y a sus disposiciones deben sujetarse todas.”⁹

De tal cuenta que aunque existan dos corrientes en relación a determinar la fuente del derecho procesal del trabajo, siendo que la primera aconseja ubicarla dentro de una

⁸Ibíd. Pág. 37

⁹Redusacunoc.tripod.com **Derecho procesal del trabajo.** (20 de enero de 2017)



tercera partición del derecho al considerar que el derecho procesal del trabajo debe concebirse su naturaleza dentro del derecho social, intermedio entre el derecho público y Derecho Privado, sin embargo, la legislación guatemalteca, como ya se anotó, siguió la postura que pertenece al Derecho Público, debido a que el Estado interviene y actúa en facultad de su *ius imperium*.

1.5. Principios del derecho procesal del trabajo guatemalteco

Toda rama de derecho tiene su asidero, es decir, que se estriba sobre lineamientos -principios- que la sustentan y que la hacen entender su esencia, así como bajo qué parámetros debe ser creado, interpretado y aplicado las norma jurídica y, el derecho procesal de trabajo, cuenta justamente con principios que la hacen ser privativa de otras materias, lo que hace imprescindible tratar tales principios toda vez que el intitulado de la presente investigación que consiste en: la confesión judicial por parte de las entidades estatales en el proceso ordinario laboral guatemalteco, son fundamentales para alcanzar la empresa propuesta en el intitulado ya descrito.

Otorgar una definición en relación a qué es un principio, es esencial y, qué debe entenderse por tal concepto, para ello se hace referencia a Manuel Ossorio quien en el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales define: “Comienzo de un ser, de la vida. Fundamento de algo. Máxima, aforismo”¹⁰.

Otras definiciones de principio también aducen: “Pueden ser definidos como lo hace

¹⁰Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 765.



Manuel Alonso García. Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. Américo Plá Rodríguez define: Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previsto

Fernández Madrid expresa, que los mismos cumplen ante todo una función de interpretación, pues en la medida que constituyen el sentido y la razón de ser de un cuerpo normativo, reflejan ese sentido en las normas que lo componen y operan en consecuencia como criterios orientadores de intérprete.¹¹

Acertadamente desarrollan los autores referidos, los principios son esa serie de lineamientos que crea interpreta y aplica las normas jurídicas, por ende es fundamental conocer los principios propios del derechos procesal laboral, para entender la aplicabilidad de las normas de la materia anotada, pues la importancia de ello radica en que las normas adjetivas han de ser interpretadas en su contexto de creación, basadas en los principios que le dan origen tanto en su interpretación como su aplicación.

De tal cuenta que se procede a desarrollar de forma enunciativa y no enumerativa los principios del derecho procesal de trabajo, iniciando con el principio siguiente:

¹¹monografias.com. **Derecho laboral**. (25 de enero de 2017).



1.4.1. Principio de oralidad

Tanto el principio de oralidad como el de escritura en el derecho en general, se han disputado la hegemonía de utilizarse una por la otra, empero, el principio de escritura a figurado su dominio mayormente en el derecho civil. Dentro del derecho procesal laboral el principio de oralidad es uno de los que rige prominentemente el desarrollo del derecho adjetivo laboral sin que éste exima lo escriturario puesto que siempre se pretende que en los tribunales queden memorias sucintas -actas- de los actos desarrollados a pesar de los audios que en la actualidad se utilizan como dispositivo para guardar las memorias de lo desarrollado en los juicios.

El principio de oralidad propugna que el desarrollo de las fases del juicio ordinario laboral, desde su inicio hasta su final se sustancie de forma oral puesto que va sujeto al principio de sencillez y economía procesal. A pesar de lo anotado, al no existir negativa de que se utilice alternamente la forma escrituraria, lamentablemente se desvirtúa el principio de oralidad.

El Artículo 321 del Código de Trabajo, estatuye en relación al principio de oralidad lo siguiente: Artículo 321. “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba (...).”



Este principio de oralidad, consecuentemente es un paso del progreso del derecho adjetivo laboral y que presupone sea un derecho moderno, capaz de ser eficiente ante los desafíos de exigencia de justicia social, pronta y cumplida, contemplada en la Constitución Política de la República de Guatemala. El principio de oralidad pues, es uno de los principios bastiones en el progreso y desarrollo del derecho procesal laboral, lo que no significa que en la práctica judicial sea del todo observado, debido que aún permea lo escriturario y que lamentablemente influye en la desnaturalización del proceso ordinario laboral.

1.4.2. Principio de concentración

En relación al principio de concentración es importante exponerlo de la forma siguiente: "Según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos 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 medie soluciones de continuidad entre unos y otros actos procesales.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y



espacio de las varias actividades procesales produce la eficacia de cada una de ellas.”¹²

Dicho principio también se encuentra regulado en el Artículo 335 del Código de Trabajo el cual regula: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”

El presente principio como ya indicaba Larrave y el artículo relacionado, consiste en unificar el mayor número de actos en una o pocas audiencias, ejemplo de ello es que, en el juicio ordinario laboral, en la primera audiencia se pretende diligenciar la mayoría de los actos de las partes y sujetos procesales, por ejemplo por parte del actor la ampliación de la demanda, por parte del demandado, la contestación de la demanda en sentido negativo y todas las variables que esta pueda tener, así como acudir con sus medios de prueba en dicha audiencia, es decir, que lo busca este principio es el aprovechamiento del tiempo dentro de todas las etapas procesales a diligenciarse, lo que trae como consecuencia, finalizar el proceso lo más rápido posible, para evitar gastos innecesarios a las partes y por ende la satisfacción social, con una administración de justicia pronta y cumplida.

¹²López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 18



1.4.3. Principio de jurisdicción privativa

Como se ha anotado, el derecho de trabajo en general estuvo bajo la sombra del derecho común, por tanto no podía considerársele como una ciencia autónoma ni mucho menos sino al contrario, descansaba sobre lo dictaminado por el derecho común, empero, al existir una independencia del derecho laboral, ha traído paralelamente el cultivo de instituciones y creación de jurisdicción específica o privativa de dicha rama del derecho lo que coherentemente sustenta el principio de jurisdicción privativa, es decir, de poseer per se los tribunales jurisdicción y competencia específica de asuntos relativos a los conflictos de carácter laboral.

En relación a este principio cabe exponer que las instituciones, normas y principios del derecho procesal laboral son los elementos sobre los cuales deben versar la solución de conflictos devenidos del vínculo laboral. Así también, el Artículo 283 del Código de Trabajo regula lo siguiente: “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.” Deben observarse por tanto las disposiciones del derecho laboral y de forma privativa y preferente, teniendo en cuenta la especialidad de la que están investidos los Órganos Jurisdiccionales en materia laboral, siendo estos, los únicos facultados para la administración de justicia laboral, teniendo en cuenta las reglas de la competencia, contenidas en el Código de Trabajo.



1.4.4. Principio de economía procesal

“Es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. También es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la anti formalidad y de la sencillez, pues cuando más anti formal y sencillo es el proceso, más económico puede ser.”¹³

Este principio tiene por objeto el aprovechamiento de los recursos y abaratar el costo del proceso, tal como fue expuesto, así también la facultad que otorga la ley laboral al no exigir la asistencia de un abogado en procesos laborales por ejemplo, lo que en determinadas ocasiones resulta ser beneficioso para la parte procesal desventajada económicamente. Ahora bien, el referido principio también posee vinculación íntima con el aprovechamiento del tiempo, puesto que en la actualidad el tiempo es sinónimo de dinero, lo que supone que la economía procesal también se contempla en el aprovechamiento y cumplimiento de los plazos y eficiente ejecución de las normas jurídicas laborales por parte de los operadores de justicia, ante todo porque quien más sufre dentro de un proceso es quién carece de los recursos económicos.

1.4.5. Principio de tutelaridad

El principio tutelar, el cual es sinónimo de auxilio o salvaguardar, debe entenderse que el auxiliar o salvaguardar ocurre cuando se tiene conocimiento que alguien se

¹³Franco López. **Op. Cit.** Pág. 52



encuentra en una situación de dependencia de otra y, en este caso, debe entenderse que el trabajador necesita de la protección estatal a través de la aplicabilidad objetiva de la norma laboral y buscar así la igualdad de las partes procesales.

“La producción del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por lo bajísimos salarios; etc.

De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”¹⁴

Debe entenderse entonces, que éste principio tiene incidencia no únicamente en el derecho sustantivo laboral sino también en el derecho procesal laboral, puesto que lo contiene el cuarto considerando del Código de Trabajo y pretende que el Estado iguale las fuerzas de las partes en lo sustantivo y procesal, puesto que generalmente el trabajador es quien se encuentra en desventaja económica desde el principio de una

¹⁴Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 2



relación laboral hasta su finalización; el elemento preferente del presente principio debe entenderse también como preponderante, es decir, considerar al trabajador, en su relación laboral con el patrono, como a alguien aventajado, por qué debe entenderse así, debido a la inferioridad que posee el trabajador frente al patrono, como ya se ha anotado.

De tal cuenta que el principio de tutelaridad, en síntesis, se refiere a la protección que el Estado debe dar al trabajador a través de las normas laborales, en su relación laboral, no solo en el aspecto sustantivo de la norma sino en el aspecto adjetivo también.

1.4.6. Principio de sencillez

Este principio es tratado por el autor guatemalteco Landelino y lo desarrolla así: “Este principio es uno de los que más afinidad guarda con la anti formalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuan formalista sea el proceso, pues si el proceso es anti formal, obligadamente será también sencillo.”¹⁵

Debido a las condiciones socioeconómicas de los trabajadores el principio de sencillez propugna una mayor ausencia de requisitos y trámites engorrosos o muy formalistas para que pueda accederse a los órganos jurisdiccionales sin mayores sobresaltos, por parte de los sujetos procesales.

¹⁵Franco López. **Op. Cit.** Pág. 52



1.4.7. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Al referirse a este principio parece importante evocar lo desarrollado por Landelino López quien expone lo sucesivo: “Este principio ordinario en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permite llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, por ello alpreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que solo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en las otras ramas del Derecho Procesal.”¹⁶

Es pues este principio el que establece el tipo y forma de cómo el juzgador ha de hacer el ejercicio de valoración de las pruebas ofrecidas por las partes, y se refiere sintéticamente a la facultad de valorar el juez, la prueba, tomando como base los principios de equidad y justicia partiendo también de su razonamiento o juicio contrario a lo impuesto en el derecho procesal civil por ejemplo, en la cual prevalece el sistema de valoración de prueba denominada legal o tasada, es decir, que ha de valorarse exclusivamente cómo y por lo que determina la ley civil.

¹⁶ **Ibíd. Cit.** Pág. 55



De tal cuenta que, en el presente capítulo y, para objeto de asegurar el estamento teórico doctrinario del presente trabajo de investigación, se han abordado aspectos generales del derecho procesal laboral en Guatemala, partiendo de sus antecedentes históricos, así como su debida definición, sus fuentes y los principios que la inspiran, pues se considera que esta es la base para poder introducirse a aspectos específicos del intitulado que guía el presente trabajo. Realizado esto se tiene base o asidero para proseguir con el cometido investigativo, lo que sin más dilatar se produce a desarrollar el capítulo dos.





CAPÍTULO II

2. Proceso ordinario laboral guatemalteco

Para la presente investigación, el proceso ordinario laboral guatemalteco constituye un objeto de estudio fundamental, toda vez que dentro del desarrollo de este, se encuentra la problemática que motiva la presente indagación. De tal cuenta que no puede soslayarse el estudio y escrutinio del proceso ordinario laboral y aunque ya se ha otorgado en otro apartado la definición de proceso laboral guatemalteco, para el escrutinio del proceso ordinario laboral, es preciso realizar la siguiente cita:

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, 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 éstas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que la componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; más celosos 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.”¹⁷ De tal cuenta que el juicio ordinario laboral cuenta con características que lo hacen un juicio distinto a otros juicios de otras ramas del

¹⁷López Larrave. Op. Cit. Pág. 51



derecho. Es un juicio a través del cual se ventilan hechos suscitados o devenidos por diferencias en la relación jurídico económico entre patronos y trabajadores.

2.1. Capacidad procesal en el derecho de trabajo guatemalteco

La capacidad per se es un atributo de la persona, determinada así por los estudiosos del derecho y debe entenderse como esa aptitud de ejercitar derechos por sí misma y contraer obligaciones, esta capacidad en Guatemala es adquirida al cumplir los 18 años de edad de conformidad con el decreto Ley 106 Código Civil guatemalteco. En tal sentido puede decirse que todos los que tengan dieciocho años de edad, tienen capacidad procesal dentro de un juicio ordinario laboral, lo que puede considerarse una regla general, empero, a esta regla dentro del derecho laboral existe excepciones lo que es importante considerarlos dentro de la investigación presente.

Si el obtener 18 años es sinónimo de tener capacidad de ejercitar derechos y contraer obligaciones en todos los ámbitos sociales según la legislación civil guatemalteca, es de considerar que existen excepciones y para la presente investigación es pertinente considerar la siguiente, es en el Artículo 31 del Código de Trabajo en la que se encuentra la excepción siguiente: "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.



Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra. La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.”

De tal cuenta que de las consideraciones establecidas en el Código de Trabajo contenidas en el artículo relacionado con respecto a la aptitud procesal, se colige que quienes tienen capacidad no solo para contratar su trabajo sino para ser sujeto dentro de un proceso ordinario laboral son, tanto los mayores de edad, como también el menor de edad que ha cumplido catorce años y, los menores de catorce quienes se auxilian, en materia laboral dentro de un proceso ordinario, a través de su representante legal, aspecto establecido en el Artículo 32 del mismo cuerpo normativo. De tal cuenta que la capacidad dentro del contexto adjetivo laboral legal, no es exclusivo del mayor de edad sino como se ha evidenciado lo es también del menor de edad quien a parte de poder contratar su trabajo y afrontar cualquier divergencia devenido de su vínculo laboral con el patrono, puede así mismo presentar la demanda respectiva para dar inicio a un juicio ordinario laboral, esto en defensa de sus derechos, los cuales son irrenunciables, atendiendo al principio de la limitación de la autonomía de la voluntad del trabajador.



2.2. Reglas de la competencia en el derecho de trabajo guatemalteco

Las reglas de competencia son sinónimo de existencia de un orden, en tal sentido dentro del juicio ordinario laboral se considera que son los conocimientos que el juez de trabajo obtiene de un conflicto sometido a su saberes devenido de la legitimación legal que hace apto e idóneo a determinada judicatura, de tal manera que puede conocerse en sus dos caracteres, siendo las siguientes:

a) General:

“Es la que regula que es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social, aquel de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo. En este caso se aprecia que por regla general deberá instaurarse la demanda indistintamente del objeto del juicio, ante el juez del lugar en donde el trabajador ejecutaba los servicios.”¹⁸

De lo anterior cabe señalar que lo desarrollado por el autor citado tiene su fundamento jurídico en el Artículo 314 del Código de Trabajo y que se considera preciso transcribirlo, el cual regula: “Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social: a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo.” La

¹⁸Franco López. *Op. Cit.* Pág. 34.



competencia como algunos autores exponen es la porción de jurisdicción y constituye un presupuesto procesal esencial, toda vez que para iniciarse un proceso ordinario laboral deben existir el hecho que motiva la acción del actor así como la norma jurídica laboral –que protege derechos del actor- y en definitiva el órgano jurisdiccional ante quien será ventilado el proceso.

Esta regla de competencia establece para los casos en que el lugar de trabajo se realizó en diversos espacios territoriales, en distintos departamentos y es el caso por ejemplo de los agentes vendedores de cualquier producto que necesite ser repartido a nivel departamental, en ese caso que parece confuso, la norma establece que el tribunal competente es el de la zona jurisdiccional en donde habitualmente reside el actor o demandante.

b) Especial:

La regla general de competencia tiene su fundamento, como ya fue señalado, en el Artículo 314 literal a) del Código de Trabajo, ahora bien, las reglas especiales de competencia en el derecho procesal laboral las regula el artículo señalado pero en sus literales b), c) y d), sin embargo, para tener una comprensión clara de ellas, se transcriben y se analizan así: “b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo.” Esta regla fue creada para los casos en que se suscite conflictos en materia laboral, ya sea entre los propios trabajadores, así como también, los que



puedan surgir entre los patronos, aunque en la actualidad son muy poco frecuentes de suscitarse tales conflictos, sin embargo, el legislador en el presupuesto de dichos conflictos, al legislar las reglas de la competencia, pretendió establecer específicamente el órgano jurisdiccional que sería competente para conocer tales conflictos.

Otra regla en relación a la competencia es contenida en el inciso c) el cual regula: “c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.”

El legislador buscó prever todos los actos posibles de acontecer en relación a la competencia jurisdiccional en materia laboral, tal como queda evidenciado en el inciso c) que se refiere que en caso de que exista conflictos entre patrono y trabajador derivado de contrato celebrado en territorio guatemalteco y la prestación de servicios por parte del trabajador en el extranjero, el órgano jurisdiccional competente será el titular del territorio donde se haya celebrado el contrato.



2.3. Fases del juicio ordinario laboral guatemalteco

El juicio ordinario laboral, es el proceso a través del cual generalmente se dilucidan conflictos derivados de la relación individual de trabajo, proceso que se encuentra revestido de los principios informativos laborales, lo que a priori lo hace distinguirse del proceso civil. Otro aspecto que debe resaltarse del juicio ordinario laboral es que su naturaleza es ser un juicio de conocimiento, y se le denomina así, toda vez que la pretensión esencial es declarar un derecho a quien considera que le asiste tal derecho a través del conocimiento de los hechos y normas jurídico laborales.

Ahora bien, cuando se trata sobre el proceso o fases debe hacerse énfasis en el sentido que, se hace referencia a una serie de etapas o sucesos que están indefectible y lógicamente concatenadas unas de otras y formuladas jurídicamente de tal forma que debe desarrollarse de forma secuencial, para ello, en este apartado y debido a que el intitulado del presente trabajo que se investiga y desarrolla es la confesión judicial por parte de las entidades estatales en el proceso ordinario laboral guatemalteco, se ha planeado tratar todas y cada una de las fases del proceso ordinario laboral, para lo cual se desarrolla lo siguiente:

a) La demanda

Previo a definir y exponer sucintamente la significancia de demanda procesal es recurrente realizar una pauta en torno a lo postulado en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual refiere lo siguiente: “Libre acceso a



tribunales y dependencias del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.

Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia.

No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas.”

Este derecho de acción constitucional, también es concebido como la facultad o potestad legal o jurídica que posee la persona de acceder ante los órganos jurisdiccionales. Esta facultad es la puerta que apertura el ingreso al mundo jurídico procesal sin excepción el derecho procesal laboral.

Demanda en su acepción general es definida así: “escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama.”¹⁹ De forma general se ha anotado una acepción de demanda y puede colegirse que es un escrito a través del cual se da inicio un juicio, empero dentro del contexto del derecho ordinario laboral existe una variable que es el poder iniciar un

¹⁹Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 282.



juicio a través de plantear a juez una demanda de forma verbal u oral y que éste la consigne en acta respectiva.

A través de la siguiente definición se asienta el entendimiento de la demanda procesal dentro de un juicio ordinario laboral, exponiendo lo siguiente: “Demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.”²⁰ La demanda por consiguiente, es el acto o medio a través del cual se da inicio a un juicio ordinario laboral debido a que dicho proceso, no puede iniciarse de oficio sino que debe ser iniciado por parte interesada.

La demanda legalmente no es definida por el legislador en el Código de Trabajo guatemalteco pues solamente se limitan a enumerar o señalar los requisitos que debe contener una demanda, dichos requisitos se encuentran estatuidos en el Artículo 332, el cual se transcribe: “Toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición.

²⁰López Larrave. *Op. Cit.* Pág. 57



- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.
- 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 aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar. En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el

mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.”

Otro aspecto a señalar es el hecho que cuando la demanda es presentada en su variable oral, en la judicatura, por disposición legal debe levantar un acta que contenga tal declaración.

b) Audiencia de juicio oral

Comúnmente denominada primera audiencia, en su desarrollo se tiene por objeto que los sujetos procesales comparezcan de forma obligada al emplazamiento fijado por juez a través de la notificación; en esta audiencia los sujetos deben presentarse con sus medios de prueba, y tomar las actitudes que la ley laboral les faculta según sus conveniencias. Éste es un acto medular del procesal ordinario laboral, puesto que es el primer momento de comparecencia ante juez y en el que los sujetos procesales se encuentran de frente

El Código de Trabajo regula la audiencia de juicio oral lo siguiente: Artículo 335. “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”



Es pues la audiencia de juicio oral, el momento procesal oportuno para que pueda ampliarse la demanda, confirmar la demanda previo a contestar u oponerse con excepciones dilatorias, contestarse de forma negativa interponiendo excepciones, allanarse total o parcial, alcanzar acuerdos conciliatorios entre otros actos, pero sin duda tal audiencia reviste gran importancia para dilucidar el hecho sometido a la jurisdicción de juez de jurisdicción privativa laboral.

c) Actitudes del demandado

Una vez iniciado el proceso ordinario laboral, y habiéndose cumplida la demanda con todos sus requisitos se procederá a emplazar al demandado por parte de juez que conozca el litigio sometido a su conocimiento, emplazamiento realizado a través de la debida notificación, siendo que a partir de ese momento de haber sido notificado el demandado, se activa para él la facultad de tomar determinada actitud frente a la pretensión del demandante.

Dentro del juicio ordinario laboral como se ha desarrollado en las líneas previas a la presente, de conformidad con la ley laboral, quien ha sido demanda posee la facultad o derecho en virtud de la ley, tomar acciones para reaccionar a la pretensión planteada por el actor o demandante; las actitudes del demandado está íntimamente relacionadas con el derecho de defensa consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala y desarrollado en la legislación ordinaria laboral. Debido a ese derecho de



defensa, el demandado puede tomar cualquiera de las actitudes reguladas en el Código de Trabajo Decreto 1441, actitudes que son fundamentales desarrollaren la presente investigación, toda vez que son los actos que informan el contenido y desarrollo del proceso ordinario laboral de los cuales algunos que son importantes para el presente trabajo de investigación se desarrollan a continuación, tomando en consideración que el demandado previo a contestar la demanda, puede presentar las excepciones dilatorias contenidas en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

d) Contestación de la demanda

Una vez notificado el demandado, la ley laboral le faculta tomar la actitud de contestar la demanda al demandado y, con la contestación de la demanda se establece la relación entre demandante y demandado, “La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita 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 proceso, toda vez que hasta el momento en que acaece queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba.”²¹

De tal cuenta que la contestación de la demanda puede significar tres aspectos, primero la reacción del demandado, seguidamente el establecer la relación de litigio entre los sujetos procesales y tercer aspecto responder a las pretensiones del actor.

²¹Ibíd. Pág. 63



e) Ampliación y ratificación de la demanda

En relación a la ampliación y ratificación de demanda se expone: “En cuanto a la oportunidad procesal para ampliar la demanda el Código de Trabajo regula dos oportunidades procesales en que ésta puede darse. La primera tiene lugar en cualquier momento comprendido entre la citación del demandado y la celebración de la primera audiencia a juicio oral; La segunda que puede darse dentro de la celebración de la misma primera audiencia, pero antes de contestarse la demanda.”²²

Si se ha tratado acerca de las actitudes del demandado, también el actor en relación al primer escrito presentado ante juez, tiene la posibilidad de ampliar la demanda, en caso de haber omitido un acto o hecho de su interés de tal manera que puede ampliar la demanda, siempre y cuando no se haya contestado la demanda; en caso de que no exista, según el actor, ninguna omisión en la demanda y que pretenda proseguir con pretensión ratificará la misma.

f) Conciliación

Es el acto auspiciado por el juez por disposición legal, juez quien aviene a las partes de arribar a formas ecuanímes de conciliación, dicho aspecto está contenido en el Artículo 340 del Código de Trabajo el cual regula: “El juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier

²²Franco López. **Op. Cit.** Pág. 75.



fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.” Es pues la conciliación un acto realizado en primera audiencia y oportunidad en que las partes procesales pueden dialogar con objeto de arribar a un acuerdo.

g) Excepciones

Previo a seguir desarrollando las excepciones dentro del juicio ordinario laboral, se otorga la definición de excepción con lo que se pretende tener conocimiento del significado de dicho vocablo: “Derecho. Del título o motivo jurídico que el demandado alega para hacer ineficaz la acción del demandante; como el pago de la deuda, la prescripción del dominio, etc.”²³

Puede colegirse entonces, que las excepciones son los medios de defensa que tienen las partes procesales, la cuales están regulados en el Código de Trabajo y en la primera comparecencia puede asistirse de la excepción el demandado, puesto que debe defenderse –si así lo considera- de las pretensiones del actor.

²³Del.rae.es **Diccionario de la lengua española. Real Academia Española.** (1 de febrero de 2017)



Se hace una relación sucinta de las clases de excepciones reguladas en el Código de Trabajo guatemalteco dando inicio con: Excepciones dilatorias: y estas se encuentran el Artículo 342 del cuerpo normativo señalado el cual establece: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias (...).”; el tratadista guatemalteco Landelino Franco en relación a dichas excepciones expone: “ Pueden definirse como las defensas procesales. Cuyo propósito es atacar la forma de la demanda con el objeto de obligar al actor a depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, previo al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio.”²⁴

De tal cuenta que las excepciones dilatorias tienen como función primordial ejercer defensa para los intereses del demandado procurando sanear los sobresaltos, obstáculos o limpieza del proceso mismo, excepciones que no atacan el fondo, la materia misma que da origen al proceso sino la forma del proceso que debe desarrollarse de forma pulcra.

La otra clase de excepciones son las excepciones perentorias: las deben ser concebidas como no defensas en la búsqueda de la limpieza del desarrollo sino la materia o el presunto derecho que da origen al nacimiento del proceso ordinario laboral. Estas excepciones se encuentran reguladas en el Artículo 342, el cual regula: “ “...” Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, (...).” Como bien se ha anotado estas excepciones atacan el fondo

²⁴Franco López. **Op. Cit.** Pág. 101.



del proceso los cuales se ocupan en desvirtuar o extinguir el derecho que supone el actor le asiste.

Por último se regulan las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda: Estas excepciones son símiles a las excepciones perentorias, puesto que pretenden desvirtuar el derecho que el demandante presume que le asiste, empero, lo que la hace diferente de aquellas es que éstas excepciones en tiempo, pueden interponerse en una etapa procesal muy amplia, pues puede interponerse desde que se ha contestado la demanda hasta el momento antes de emitirse sentencia inclusive puede interponerse en segunda instancia.

Dichas excepciones se encuentran reguladas en el Artículo 342 el cual regula: “Pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.”

h) Allanamiento

El allanamiento es otra actitud que puede tomar el demandado el cual puede ser total o parcial; el allanamiento deviene del momento de conciliación que la ley laboral regula, en la que el juez aviene a las partes de arribar a formas ecuanímes de conciliación,

dicho aspecto está contenido en el Artículo 340 del Código de Trabajo el cual regula: "El juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. "Lo importante acá es que si el allanamiento fuere total ahí finaliza el proceso ordinario y si fuere parcial, solamente continuará en lo que el demandado no está de acuerdo.

i) Rebeldía

La rebeldía como actitud del demandado consiste en la no asistencia de este -a primera audiencia - ante el emplazamiento realizado por el juzgador, en tal sentido el juicio ha de continuar, teniendo como efectos, la irrepitible primera audiencia en la que el demandado debió defenderse con la amplitud de los actos regulados en la ley laboral.

j) Reconvención

Dentro de la legislación laboral, la reconvención es la inversión de papeles entre los sujetos procesales, es decir que el demandado se convierte en actor y el actor en demandado, esto siempre que la materia de reconvención sea distinta a la pretensión



del actor en principio. La reconvencción se acompaña a la contestación de la demanda y acontece cuando en principio el demandado presume que puede presentar pretensión alguna en contra de quien le ha demandado.

k) Diligenciamiento de los medios de prueba:

En relación al diligenciamiento de la prueba, se relaciona lo expuesto a continuación: “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 apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo y el Decreto Legislativo 2009, sin que tampoco en este caso, puede actuar con libertad ya que es juez de derecho y está sujeto a los mínimos formalismos exigidos por las leyes.”²⁵

El contacto de los medios de convicción presentados por las partes dentro de un juicio ordinario laboral y el juez, puede decirse que es el inicio del diligenciamiento de dichos elementos que han de constituir fundamento esencial en la resolución final judicial, puesto que justamente en tales elementos de convicción han de servir de referencia al juez para fundar los actos planteados por las partes dentro del proceso ordinario laboral; diligenciamiento que no es otra cosa sino la adjudicación de valor para el proceso que da el juez a dichos medios probatorios.

²⁵López Larrave. *Op. Cit.* Pág.113

El diligenciamiento pues, debe ser tenida como la valoración que el juez reconoce y a su vez otorga a las pruebas ofrecidas y presentadas por cada una de los sujetos procesales. Esta valoración viene precedida por un procedimiento mental, lógico, de experiencia, técnico y jurídico que el juez realiza y que a su vez dicha valoración determina en un buen porcentaje el tipo de sentencia que el juez emita.

I) Auto para mejor proveer

Esta fase del proceso ordinario laboral es facultativo al órgano jurisdiccional aperturarla o puede también hacerlo previa petición de parte debidamente legitimada dentro del proceso y, es justamente que tal audiencia servirá para aclarar situaciones dudosas y no la incorporación de nuevas pruebas, audiencia que deberá realizarse en no más de diez días de agotada la audiencia anterior.

El Artículo 357 del Código de Trabajo regula auto para mejor proveer al preceptuar lo siguiente: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio (...).”



m) Sentencia

La sentencia, es el acto jurisdiccional que pone fin – por ejemplo, en primera instancia – al proceso ordinario laboral y es en primera instancia el cumplimiento del precepto constitucional que impone la obligación del Estado de otorgar justicia a los habitantes de la República de Guatemala, dicha resolución judicial lo regula el Código de Trabajo en su Artículo 358 e indica lo siguiente: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo prevenido en este título.”

“La sentencia en lo laboral está informada por el principio de congruencia. De esa cuenta, el juez de trabajo debe condenar o absolver total o parcialmente al demandado, decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.”²⁶Puede

²⁶Álvarez Mancilla Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo con referencia al Código de Trabajo de Guatemala.** Pág. 135.



colegirse entonces, que la sentencia va a declarar mediante absolución o condena el derecho que se supone le asiste a uno u otro de los sujetos procesales; la sentencia contiene en ella la administración de derecho por parte del Estado desarrollando el papel que de árbitro le compete.

De las resoluciones judiciales y de conformidad con la Ley del Organismo Judicial, existen los decretos, autos y sentencias, siendo ésta última resolución la que pone fin al proceso sometido al conocimiento de juez laboral, en un juicio ordinario laboral.

2.4. Medios de prueba en proceso ordinario laboral guatemalteco

Dentro de la presente investigación es importante hacer mención que gira en relación al medio de prueba que es la confesión judicial prestada por los funcionarios públicos y la forma en que estos la realizan y las disposiciones legales que la regulan. De tal cuenta que se evidencie la importancia de este medio de prueba, empero y previo a desarrollarlo en un apartado específico, se pretende y considera pertinente en el presente apartado exponer aspectos fundamentales sobre la prueba en general dentro del derecho laboral y más en específico dentro del juicio ordinario laboral, así como otorgar algunas definiciones y clases de prueba existentes, para tener una comprensión concreta de tal concepto.

La prueba *latus sensu* sinónimo de comprobación y experimento, empero para la presente investigación es preciso citar algunos autores que den cuenta de qué es prueba; definiéndose como: "Conjunto de actuaciones que dentro de un juicio,



cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas (...).²⁷

“Actividad procesal, destinada a producir en el ánimo del juez la certeza que los hechos que se han alegado son verídicos y de que los alegatos por la contraparte son falsos.”²⁸

Y, por otro parte, la prueba es definida así: “Aquel medio para patentizar la verdad o falses de algo, como procedimiento es: Aquella actividad de carácter procesal cuya finalidad consiste en lograr la convicción del Juez o Tribunal acerca de la exactitud de las afirmaciones de hecho operadas por las partes en el proceso; Por las pruebas las partes demuestran la verdad de su afirmación, es a través de ella que se convence al juez sobre lo discutido o dudoso.”²⁹

De las citas anteriores, cabe exponer que la prueba es constitutivo esencial dentro del desarrollo del juicio ordinario laboral, debido que justamente es sobre el, que reposa la pauta para el juez en relación a la comprobación de la veracidad o no de los hechos controvertidos y argumentados por las partes procesales ante juez competente.

Por ello, la prueba marca desde el primer escrito su importancia dentro de un juicio ordinario laboral Guatemalteco, toda vez que no basta con argumentar en el primer

²⁷Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 787

²⁸Canessa Miguel. **Op. Cit.** Pág. 117.

²⁹Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso.** Pág. 209.



escrito el derecho que se presume ha sido vulnerado o lacerado, sino que a ello debe pronunciarse y acompañarse medios de convicción en los que se funda la argumentación inicial por parte del actor o demandante, de tal cuenta que la prueba por la naturaleza de los hechos controvertidos, es un elemento esencial dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco, tanto para el demandante que debe evidenciar sus pretensiones, así como también para el demandado quien debe desvirtuarlos mediante elementos de convicción – pruebas - que se contrapongan y destruyan los argumentos y requerimientos del demandante.

Es importante hacer mención que existen diversos medios de prueba dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco, ante esa diversidad se enuncian y desarrollan algunos de esos medios probatorios, de los cuales algunos supletoriamente los regula el Código Procesal Civil y Mercantil; se da inicio entonces con los medios de prueba siendo la primera, la prueba documental.

a) Prueba documental

El contexto histórico se ha fundado en la preservación de actos o hechos resguardados en elementos rupestres o pictográficos, empero dichos elementos han evolucionado y en el presente las memorias de diversos actos o hechos son contenidos en documentos que son sinónimo de escritos que instruyen, de esa cuenta el documento dentro del contexto probatorio laboral constituye un elemento sustancial, toda vez que resguarda casi seguramente aspectos que difícilmente podrían ser tergiversados o corrompidos y más lo son instrumentos públicos.



En relación a este medio probatorio, se expone: “El documento o instrumento es cualquier escrito que da cuenta de un hecho, para Couture el documento es un escrito en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o en el cual se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Los instrumentos son medios probatorios directos y pre constituidos que producen plena prueba cuando cumplen con los requisitos establecidos en la ley; La importancia de la prueba documental es que no implica los reparos de la declaración, como diría Montesquieu – la escritura es un testigo que difícilmente se corrompe -.”³⁰

Ciertamente se hace referencia a los documentos anteriores al desarrollo del desenvolvimiento del juicio ordinario laboral, por lo tanto hacen plena prueba dentro del diligenciamiento del mismo, siempre y cuando se cumplan con las disposiciones legales de esta valoración al documento, como prueba pre constituida, lo cual es regulada también en el Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 186 al establecer: “Los documentos autorizados por notario o funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad. Los demás documentos a que se refieren los Artículos 177 y 178 así como los documentos privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos, salvo prueba en contrario (...).” Artículo que se transcribe por supletoriedad y que hace referencia a los documentos en general, supletoriedad que se fundamenta en Artículo 326 del Código de Trabajo.

³⁰Canessa Miguel. **Op. Cit.** Pág.132.



b) Declaración testimonial

En relación a este medio probatorio, se define como: “Es aquella que consiste en declaración prestada ante órgano jurisdiccional, por personas físicas que no sean sujetos necesarios en el proceso, acerca de sus percepciones y deducciones de hechos pasados concernientes al objeto sobre el cual aquél versa.”³¹

Así también, en relación a la declaración testimonial, desarrolla “Testigo es toda persona extraña al juicio, al cual es llamada a declarar acerca de hechos relacionados con aquel y que le constan en forma personal. La declaración de los testigos recae sobre apreciaciones de los sentidos. Estas declaraciones tienen que ser rendidas de viva voz del testigo ante el juez de la causa.”³²

De tal cuenta que la declaración testimonial hace referencia a persona individual y ajena al proceso, la cual debe asistir al ser requerido por una de las partes o juez competente evidenciando así uno de los poderes de jurisdicción que son la vocatio y coertio. El Código de Trabajo regula lo siguiente en relación a los testigos: Artículo 347. “Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

Artículo 348 del Código de trabajo. Todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo,

³¹Álvarez Alfonso. **Op. Cit.** Pág. 249.

³²Canessa Miguel. **Op. Cit.** Pág.133.



salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional.”

Es decir que toda persona siempre y cuando cumpla con requisitos de ley, esta obligado dado el momento, de asistir a declarar los hechos o circunstancias que haya presenciado o de los cuales tenga conocimiento; A la regla de asistencia como testigo en un juicio ordinario laboral existe la excepción establecida en el artículo 149 del Decreto 1441 el cual establece: “La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia. (...)”

c) Confesión judicial

El desarrollo del juicio oral de conformidad con los principios que la informan ha de ser oral y con sencillez, procurando la celeridad del proceso mismo, de tal cuenta que cada acto realizado dentro del proceso mencionado debe ser coherente con tales principios, por ello la confesión judicial como un medio de prueba que alguna de las partes ha de proponerlas y la otra absolverlas debe coadyuvar al arribo de la verdad y realizarse en primera audiencia, en caso de proponerlas la parte actora o en inmediata audiencia



posterior a la primera, tal como lo regula el Artículo 354 del Código de Trabajo al establecer: “Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos. Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.”

Es tal la importancia de este medio probatorio que ha de ventilarse en primera audiencia si es propuesta por el actor; pero si es propuesta por el demandado, deberá ocurrir en la audiencia más próxima como se ha anotado, a excepción como se ha evidenciado en la práctica judicial, si las partes están de acuerdo llevarla en la primera audiencia, con base al principio de Concentración y Economía Procesal, se diligencia dicha prueba. En relación a esta institución laboral procesal se expone lo siguiente: “En el proceso laboral, es un medio de



prueba que consiste en la declaración en juicio de una parte a instancia de la contraria sobre hechos controvertidos en el proceso. Es el reconocimiento que una persona hace sobre la veracidad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas en su contra. Se diferencia de la prueba testimonial, en que esta implica la declaración y percepción de los hechos por parte de un tercero en cuanto aquella surge entre las partes.

La parte interesada en la diligencia, presenta en la demanda, contestación de la demanda, interposición o contestación de excepciones, etc. La solicitud de absolución de posiciones, debiendo el juez diligenciar dicho medio probatorio en la audiencia más inmediata y por la naturaleza del juicio oral, puede presentarse el pliego de posiciones en el mismo momento de la audiencia o dirigirse las mismas en forma oral, previa calificación de juez.³³ Lo fundamental de resaltar acá es el momento procesal en que ha de ventilarse y lo segundo es que tiene que ver con los sujetos procesales propiamente, de esto se abordará en líneas posteriores.

d) Dictamen de expertos

Dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco, el dictamen de expertos ha llegado a constituir un elemento sustancial en ayuda a la concreción de la verdad de los asuntos controvertidos sometidos a juez laboral, de esa cuenta el apoyo científico desarrolla un papel esencial pues aporta elementos que inducen a la averiguación de la verdad. En relación a dictamen de expertos, se expone que: "Aquellos en cuya virtud personas

³³Canessa Miguel. *Op. Cit.* Pág.134.



ajenas a las partes y a la restantes sujetos del proceso, raíz de un específico encargo judicial y fundadas en los conocimientos científicos, artísticos o técnicos que poseen, comunican al juez o tribunal las comprobaciones, opiniones o deducciones extraídas de los hechos.³⁴

Un dictamen ha de ser concebido como ese juicio técnico derivado de la especialidad científica que se requiera y que posea el experto que la emite, evidentemente debe cumplir con requisitos legales, requeridos tales expertos por las partes dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco y, tienen como finalidad que el juzgado posea elementos de convicción el asunto, más aún, si se refiere a conocimientos técnicos y científicos de los cuales no conocen las partes.

e) Presunciones legales y humanas

De las presunciones legales y humanos puede decirse que es el ejercicio lógico que el juez realiza en relación a actos o hechos que de ellos deriva tal ejercicio mental, así por ejemplo de las presunciones humanas se admite prueba en contrario, estas son muy poco utilizadas por los juzgadores; las presunciones legales son derivan de actos regulados en la ley laboral y que persisten en tanto no se les desvirtúe, por ejemplo, al tenor del Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario licita y expresa.

³⁴Álvarez Alfonso. **Op. Cit.** Pág. 255.



En relación a tales presunciones se expresa que: “Las presunciones constituyen en un medio de prueba legal, inatacable unas veces y susceptible de contraria demostración en otras. En este aspecto, debe entenderse que es la conjetura o indicio que se saca ya de modo que generalmente tienen los hombres de conducirse, y a las de las ordinarias de la naturaleza; o bien la consecuencia que saca la ley o el magistrado de un hecho conocido o incierto.”³⁵

Así también se hace acopio de lo siguiente, en relación a las presunciones legales las cuales consisten en: “Ser actos o hechos que presumen la afirmación de tales actos y no admiten prueba en contrario salvo que la ley lo faculte. En tanto que las presunciones humanas consisten en: “Ser aquellas pruebas que el juez valora mediante la deducción lógica de un hecho comprobado, valiéndose de su experiencia para hacer las deducciones que el caso requiera, y llegar a fallar en uno y otro sentido y admite de plano prueba en contrario.”³⁶

Las más practicadas, por los jueces, dentro del contexto adjetivo laboral son las presunciones de índole legal, las cuales, como se ha anotado son susceptibles de ser acusadas de prueba en contrario; aunque en casos específicos también aplican en la valoración y diligenciamiento de dichos medios de prueba, la sana crítica razonada, esto con el objeto de establecer un propio criterio siempre y cuando el mismo no contradiga lo preceptuado en la legislación laboral guatemalteca.

³⁵Orellana Donis Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I.**Pág. 190. Guatemala 2011.

³⁶Biblioteca.usac.edu.gt.**Universidad de San Carlos de Guatemala.** (Guatemala 06 de febrero de 2017).



2.5. Recursos en el derecho laboral guatemalteco

Los recursos son medios de defensa que la ley faculta o dota a las partes o sujetos procesales para atacar la legalidad de las resoluciones judiciales cuando consideran que han sido afectados en sus derechos. Tales actividades legales ejercidas por las partes están dentro de lo que es llamado impugnación, el cual es la refutación y oposición a las resoluciones judiciales; los recursos los hay diversos, para conocer concretamente los permisibles de ser utilizados en el proceso ordinario laboral y que están regulados en el Código de Trabajo Decreto 1441, los cuales se desarrollan a continuación:

a) Recurso de aclaración y ampliación

Su regulación se encuentra en el Artículo 365 el cual regula: "... a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y, b) De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo. No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales."



Su procedimiento de interposición es el mismo, se interpone frente a las resoluciones judiciales de sentencia y autos, empero su finalidad es distinta. El objeto del recurso de aclaración consiste en presentarlo al considerar que la sentencia contiene aspectos oscuros, ambiguos o contradictorios y tiene por finalidad solicitar que se aclare determinados puntos de la resolución; por otra parte la ampliación se presentará cuando se considere que se omitió resolver algunos de los puntos sometidos a juicio. Definitivamente la interposición de los recursos anteriores y de los demás en general, deben ser presentados por la parte interesada de impugnar la resolución que supone afecta su o sus derechos, pues es una facultad de la ley para las partes el poder hacer uso de ellas.

b) Recurso de nulidad

Eduardo Couture citado por el Maestro extinto López Larrave en su obra Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo desarrolla, en relación al recurso de nulidad lo siguiente: “El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error de procedimiento.”³⁷

Este recurso se interpone en contra de del tribunal que haya infringido el procedimiento, es decir, que se considere que se vulneró el proceso en su forma establecida en la ley y, lo resolverá previa participación del otro sujeto procesal. La interposición de este recurso, implica, al declararse sin lugar, la imposición de una multa al interponente.

³⁷López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 151.



c) Recurso de revocatoria

Este va hacer interpuesto en contra de las resoluciones que no sean definitivas, pudiendo ser interpuesta en audiencia o fuera de ella dentro de las 24 horas de haber sido notificada la resolución. Algo fundamental acá es que de oficio puede revocarse las providencias o decretos emitidos por parte de juez laboral, sumado a ello, la ley faculta que los sujetos estén facultados de tal poder réplica.

d) Apelación

La apelación es un recurso que puede interponerse en primera y segunda instancia según la ley adjetiva laboral y, es como lo define Eduardo Couture citado por el Maestro Larrave: “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.”³⁸

La apelación entonces, puede ser interpuesta en tres momentos a saber: 1) Cuando sea declarado sin lugar el recurso de nulidad en primera instancia -Artículo 365 Código de Trabajo – cabe interponer el recurso de apelación, según la ley el procedimiento es que se interpone dentro de las 24 horas de recibida la resolución que la motiva y deberá ser resuelto dentro de los tres días siguientes; 2) Apelación en contra de sentencias o autos que pongan fin al proceso regulado en el Artículo 367 con procedimiento distinto al del primer caso; 3) La apelación interpuesta en contra de la

³⁸Ibid. Pág. 148.



resolución arbitral regulada en el Artículo 404 del Código de Trabajo y; 4) La apelación de los incidentes y enmienda del procedimiento, con base a lo regulado en la Ley del Organismo Judicial, para el efecto.

De tal manera que en el capítulo dos se ha hecho relación de lo teórico doctrinario y la normativa laboral contenida en el Código de Trabajo, con el objeto de amalgamar y vincular lo doctrinario y legal, tratando el desarrollo del proceso ordinario laboral y cada una de sus particularidades a manera de tener comprensión clara de las etapas y contenidos de la misma, así como sus procedimientos.



CAPÍTULO III



3. Administración pública guatemalteca

El Estado guatemalteco posee diversos sistemas para organizarse y administrar, territorial, jurídica, económica, política y socialmente al país de Guatemala, para ello se construye y configura el Estado y para alcanzar su fin máximo que es el bien común de sus habitantes; estos sistemas de organización de la administración pública son: a) La autonomía; la descentralización y; la centralización, teniendo como técnica aplicable a estos tres sistemas a la desconcentración administrativa, con lo cual se pretende el alcance del bien común por los órganos administrativos y mediante la prestación de servicios públicos.

3.1. Actividad administrativa

La actividad administrativa es sinónimo de la administración pública y esta debe entenderse a partir de otorgar algunas definiciones de ella y tener un panorama claro en relación a la misma, para ello, se cita la siguiente definición: "El conjunto de Órganos Administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (Bienestar General), a través de los Servicios Públicos (Que es el medio de que dispone la Administración Pública para lograr el bienestar general), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo."³⁹

³⁹Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Pág. 11.

Otra definición de administración pública, es la siguiente: “La actividad pública al servicio de los habitantes del Estado de Guatemala con el fin de realizar el bien común o interés público.”⁴⁰

Puede colegirse de las dos definiciones otorgadas por los maestros guatemaltecos en materia del derecho administrativo, que la actividad administrativa tiene inherente relación con la misma actividad o que hacer del Estado, el cual está obligado a realizar a través de sus órganos administrativos y mediante la prestación de servicios públicos la consecución del bien común. Es en el presente apartado, que se desarrollan aspecto sobre la administración pública y quiénes realizan la actividad administrativa del Estado a fin de perfilar la presente investigación a su punto concéntrico.

El movimiento o función administrativa esta revestida de tal importancia que no puede dejar de ocurrir puesto que es la base de todo sistema político, jurídico y económico de la sociedad guatemalteca.

3.1.1. Actividad formal y material

En relación a la actividad formal, esta debe entenderse como la función administrativa asignada y reconocida legal y administrativamente a cada organismo del Estado y los órganos respectivos que lo integran, así la actividad que compete al Organismo Legislativo es la de crear , reformar y derogar leyes, conocida como función legislativa, el administrativista Castillo Mario define la actividad formal así: “La actividad formal se

⁴⁰Castillo González, Jorge Mario. **Derecho administrativo teoría general y procesal**. Pág. 35.



ejecuta regularmente en cada uno de los tres organismos del Estado de Guatemala: actividad legislativa, actividad administrativa o ejecutiva, y actividad judicial, basados en procedimientos y legislación nacional. La actividad material equivale al trabajo diario material que se ejecuta en las oficinas públicas. La actividad material se divide en actividad interna, externa, reglada y discrecional.”⁴¹

Por otra parte la actividad material tiene que ver con la función diaria realizada por los distintos órganos administrativos en los centros de trabajo, así por citar un ejemplo, las mesas de trabajo del Registro Nacional de las Personas en este momento se encuentran recibiendo solicitudes, tramitando y expidiendo certificaciones de nacimiento, matrimonio u otros actos administrativos que está en su competencia, de conformidad con la ley de la materia, el poder realizarlos.

Así también existe otra sub clasificación de actividades, por ejemplo la actividad interna y externa la que se definen: “Esta actividad se ejecuta en lo interno de cada Organismo del Estado. Consiste en hacer o ejecutar trabajo, sin que el trabajo se proyecte al exterior o al medio ambiente externo de tal manera que afecta derechos, libertades e interés de particulares. La actividad externa es la que se inicia en lo interno y finaliza en lo externo, estableciendo relaciones jurídicas con el ambiente externo afectando intereses particulares e instituciones públicas u organizaciones privadas.”⁴²

⁴¹Ibíd. Pág. 37

⁴²Ibíd. Pág. 37



El trabajo interno, refiere a la actividad puramente administrativa en lo interior de cada órgano administrativo, esto se refiere a las decisiones tomadas por lo funcionario o empleados públicos que tiene importancia para la estructura administrativa de dicho órgano y así mismo en su funcionamiento, por ejemplo, la emisión de circulares de reuniones, de juntas, modificación en los procedimientos de registros de ingresos a las instituciones respectivas, el cambio de puestos de trabajo de empleados públicos, son decisiones a lo interno de cada órgano administrativo.

Empero, también se tiene la actividad administrativa externa, es decir, aquella actividad que nace de lo interno pero que, ha de tener como finalidad, una afectación positiva o negativa a lo externo, provocando consecuencias jurídicas concretas a los usuarios de los servicios, sean estos personas individuales o colectivas, privadas o públicas. Ejemplo de esta clase de actividades es la decisión tomada por juez de un órgano jurisdiccional laboral quien por medio de una circular emitida por el presidente del Organismo Judicial, en la que emite nuevo horario de admisión de demandas fijando recepción de 9 de la mañana a 12 del medio día, fijándose así una reducción de horario, lo que consecuentemente tendrá efectos jurídicos a usuarios de justicia laboral. Y finalmente se encuentran las actividades discrecional y reglada, siendo definida la primera como: "Sucede cuando la Ley le otorga al Administrador un marco amplio para que pueda aplicar la misma, es decir le fija parámetros de donde el funcionario no puede salirse. El ejemplo más común es cuando existe una norma y le indica al administrador que puede imponer una multa de cinco a quinientos quetzales, por una

infracción a una ley o reglamento, en este caso el funcionario tiene un margen para aplicar la norma dentro del cual no se puede salir.”⁴³

De la actividad discrecional como bien fue definida, es aquella en la que el funcionario o empleado público, posee un margen de donde puede tomar su decisión de forma discrecional es decir, conforme a su criterio, tomando como referencia los límites que le fija la ley para su actuación, ejemplo de ellos es cuando a un Juez laboral la ley le faculta que puede sancionar con un máximo de hasta 15 salarios mínimos a un patrono al ser encontrado culpable de determinadas faltas laborales, lo que le da al juez la facultad de decidir si son cinco, siete o más salarios mínimos para sancionar, pero que no puede ser superior a los 15 que le fija la ley laboral.

Y la actividad reglada es lo contrario a la actividad discrecional y es desarrollada así: “La ley le da la forma y contenido legal de la resolución y no tiene margen el funcionario de poder actuar, es lo contrario a la actividad discrecional.”⁴⁴

Siguiendo la definición anterior y su contenido, en la presente actividad el funcionario o empleado público, debe sujetarse a lo que dictamina la ley y no tiene margen de poder tomar una decisión discrecional, para ilustrar mejor esta definición está el ejemplo del Artículo 340 del Código de Trabajo en el que al juez la ley laboral le impone que contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiendo formas ecuanímes de conciliación, de esa cuenta, cabe expresar

⁴³Calderón **Op. Cit.** Pág. 49.

⁴⁴**Ibíd.** Pág. 50.



que no es facultad del juez proponer formas ecuanímes de conciliación o no, sino que es una obligación que por mandato de ley debe realizar.

3.2. Funcionario y empleado público

La actividad administrativa como se ha anotado, es la actividad del Estado y que a través de servicios públicos pretende alcanzar la consecución del bien común, ahora bien, estos servicios en su ejecución son realizados por funcionarios o empleados del Estado, por lo cual conviene tratar, conocer y definir quiénes son los funcionarios y empleados públicos, para lo cual se cita lo que la el Reglamento de la Ley del Servicio Civil regula en su Artículo 1 en relación a funcionario: "Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por lo cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario."

La jerarquía de cada servidor público y su función es por antonomasia la forma de establecer la diferenciación entre funcionario y empleado público, atendiendo y entendiendo que el funcionario es el que posee poder de decisión y representación del órgano administrativo que preside, así por ejemplo: el juez laboral, es un funcionario público pues es el responsable de la judicatura que representa y posee poder de decisión en asuntos administrativos y ante todo jurisdiccionales y tiene bajo su jerarquía al secretario, oficial, comisario y notificador.



El empleado público, se diferencia del funcionario en que el primero está supeditado a la orden de un superior, bajo constante supervisión de sus actividades, la ley señalada define al empleado público como: “Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicio o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia (...).”

3.2.1. Representante legal del Estado de Guatemala

En referencia a la representación legal del Estado de Guatemala se define: “La representación es la autoridad que determinada persona individual ejercita en representación del Estado de Guatemala como Estado o en representación de alguna organización pública (...). El Procurador General recibe el título de Abogado del Estado y ejercerá el cargo sin la pretensión de ser el único Abogado del Estado puesto que la Ley del Organismo Ejecutivo, en su Artículo 24, obliga a cada organización pública a contar con su propia asesoría jurídica y cada asesoría estará integrada con uno o varios Abogados organizados en Departamentos o Dirección Jurídica.”⁴⁵

El Artículo 12 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Nación regula: “La sección de Procuraduría tendrá a su cargo la personería de la Nación (...).” El Artículo

⁴⁵Castillo González. **Op. Cit.** Pág. 201.

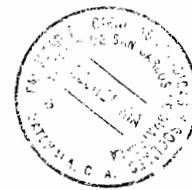


13 del mismo cuerpo legal estatuye: “El procurador General de la Nación en ejercicio de la representación del Estado tendrá además las siguientes atribuciones (...).”

De la definición tanto doctrinaria como legal en relación al representante legal del Estado puede inferirse que la representación es el ejercicio de una facultad otorgada por el Estado u órgano administrativo recaída en un representante de ésta, de forma general puede expresarse que la Procuraduría General de la Nacional a través del Procurador ejerce la representación del Estado y de conformidad que las atribuciones que la ley orgánica de dicha entidad le confiere, y de esto, todas las actuaciones que el Procurador o Procuradora decida realizar dentro del marco de sus atribuciones tienen efectos jurídicos válidos.

Empero, también es factible exponer que el representante del Estado no ejerce con absoluta competencia dicha función, puesto que los órganos administrativos que no alcanza a representar, comúnmente cuentan con su departamento técnico jurídico quienes los representan y asesoran, distribuyéndose así la representación de los órganos administrativos que conforman el Estado.

En el ejercicio de esta representación estatal corresponde al funcionario y empleados públicos, quienes en el actuar de sus actividades se encuentran sujetos a varios tipos de responsabilidades, sean de índole político jurídico, siendo éstas últimas las que conllevan mayor implicación y responsabilidades dadas las consecuencias que de ellas derivan.



3.3. Responsabilidad en la administración pública

Los funcionarios o empleados públicos dentro de su actuación y realización de sus funciones en el servicio civil, se encuentran atados o sujetos a responder por las consecuencias de las decisiones tomadas en el ministerio que les ha sido encargado, por tal motivo sus decisiones inherentemente tienen vínculo de tipo jurídico y por consecuencia poseen responsabilidad jurídica. Esta responsabilidad jurídica, implica que el funcionario o empleado público se conduzca con lealtad y probidad en sus funciones y al no hacerlo se ven confrontados con asumir las consecuencias que de sus decisiones estando en sus funciones como servidores públicos se deriven. Las responsabilidades las hay de tres clases, siendo éstas la civil, penal y administrativo.

3.3.1. Responsabilidad civil

Dentro de la responsabilidad jurídica, se encuentra la responsabilidad de índole civil, la cual se encuentra íntimamente ligada a los actos realizados por funcionarios o empleados públicos y que consiste en asumir responsabilidades estrictamente por daños o perjuicios que se hayan causado por el ejercicio de sus funciones como funcionarios o empleados públicos, lo que implica que el servidor público está sujeto a las disposiciones legales, cumpliéndose así la expresión máxima del Estado de derecho que pregonaba que administrados y gobernadores deben sujeción a la ley.

De esta clase de responsabilidad se transcribe la definición siguiente: "Responsabilidad de tipo civil: Esta clase de responsabilidad se da cuando los funcionarios públicos en el

ejercicio de sus cargos, causan daños y perjuicios a los administrados.”⁴⁶ Esta responsabilidad es importante toda vez que impone al servidor público la diligencia en cada uno de sus actos, pues de lo contrario sería nefasto para los derechos de los usuarios de los servicios públicos, puesto que no existiría ningún tipo de consecuencia para el servidor público y por consiguiente control alguno por parte del administrado.

3.3.2. Responsabilidad penal

Sobre la responsabilidad penal el tratadista se expresa: “Responsabilidad de tipo penal: Dentro del Código Penal existen una serie de delitos o faltas en que los funcionarios públicos pueden incurrir en ejercicio de su cargo, aunque hay que aclarar que el funcionario público puede incurrir en cualquier delito de los tipificados en el Código Penal.”⁴⁷

Si la responsabilidad civil tiene como sanción la imposición, al servidor público, de pago pecuniario por haber causado daños o perjuicios, la responsabilidad penal implica una sanción no únicamente pecuniaria que bien puede ser requerida también lo que se conoce como reparación digna, empero, la sanción principal característico del derecho penal es la de ser sancionador, sanción que generalmente recae en la persona, en éste caso, en la persona del servidor público. En el Código Penal existen tipos penales creados con el hipotético de que el infractor sea específicamente un funcionario o

⁴⁶Calderón Morales. *Op. Cit.* Pág. 247.

⁴⁶*Ibíd.* Pág. 247.

empleado público, sin embargo no existe limitación que en los otros tipos penales también pueda incurrir el servidor público.

La responsabilidad penal del funcionario o empleado público tiene el agravante que es aumentativo en la imposición de la pena, en comparación de un particular, puesto que se supone el primero en ser llamado al cumplimiento de las leyes es el administrador y por consiguiente su responsabilidad es mayor dada la confianza que se ha depositado en él para el servicio de la sociedad al momento de ser elegido o nombrado. De tal cuenta que la responsabilidad penal es la más severa de las sanciones y mayor de las responsabilidades esto en comparación con la responsabilidad civil y administrativa.

3.3.3. Responsabilidad administrativa

La responsabilidad administrativa es definida como: “Responsabilidad de tipo administrativo: La responsabilidad se origina del incumplimiento de las funciones del cargo, en la forma que establece la ley.”⁴⁸ No menos importante es la responsabilidad de índole administrativa, esta que se origina o deviene por el incumplimiento de las facultades y funciones asignadas a un servidor público mediante la ley, empero, esta responsabilidad puede desembocar en responsabilidad penal. Esta clase de responsabilidad al establecerse que es eminentemente administrativa tiene como consecuencia sanciones de índole administrativa y tales sanciones se encuentran contenidas de forma expresa en las leyes que rigen la actividad administrativa del Estado de Guatemala, dentro de la clase de sanciones administrativas se encuentra la

⁴⁸Ibíd.



amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión en el trabajo sin goce de sueldo o salario lo que tiene relación directa con la responsabilidad que el Servidor Público debe asumir, lo anterior regulado por la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.

3.4. Legalidad del decreto ley en Guatemala

Dentro del contexto histórico guatemalteco el rompimiento constitucional ha sido una constante que ha permeado la vida política, económica, jurídica y social. Los avatares en el régimen político y jurídico se ha evidenciado con los llamados golpes de Estado, que fueron ocasionados por los intereses de diversos actores de la sociedad guatemalteca entre ellos el ejército nacional, lo que llevó a la imposición de nuevos gobiernos no electos por el pueblo sino impuesto por grupos de poder, realizando estos golpes en contra de gobiernos elegidos popularmente, pero con problemas de corrupción en el manejo del erario nacional.

Derivado de los golpes de Estado ha tenido como consecuencia el rompimiento constitucional y con ello la creación de cartas de gobierno como sustituto de las Constituciones que en su momento fueron irrumpidas y más, la creación de decretos leyes o como es conocido por la doctrina jurídica las leyes materiales, para que con ellas se pudiera gobernar. Los decretos ley emitidos durante y por un gobierno de facto pudieran ser acusados de anteponerse a la constitución cuando ya se ha restablecido el orden constitucional como en la época actual en la que rige un orden e imperio constitucional, empero dentro del presente orden existen Decretos Ley emitidos durante



gobiernos de facto que rigen la vida jurídica de la sociedad guatemalteca. ¿Cómo entender esto?, sucede que existe una disposición constitucional transitoria que apertura la puerta para que dichas leyes materiales cobren vigencia en el presente.

En relación a la vigencia de los decretos ley, se expresa: “El artículo 16 transitorio convalida jurídicamente todas las leyes y todas las decisiones administrativas y políticas del Gobierno de facto. Si esta norma no se dicta, las leyes y decisiones del Gobierno de facto, pierden validez jurídicas a partir de la vigencia de la Constitución Política, automáticamente.”⁴⁹

Así también la Corte de Constitucionalidad sentencia: “Esta Corte ya ha sostenido que el reconocimiento de validez jurídica de los decretos leyes sólo es la declaración de existencia como legislación ordinaria, y no siendo en jerarquía superiores a la Constitución, no pueden ser atacables en la vía de la inconstitucionalidad de las leyes por disconformidad con la Constitución Política de la República; teniendo así categoría de ley ordinaria, aún siendo anteriores en el tiempo, pero estando vigentes, pueden ser confrontadas ante la supremacía de una Constitución que entro en vigor posteriormente.”

De tal cuenta que el Artículo 16 transitorio constitucional legitima –dada la potestad que ostenta derivado del Poder Constituyente que lo creó- la vigencia de los Decretos Ley y por consiguiente que conformen el andamiaje jurídico que actualmente legisla al país

⁴⁹Castillo Gonzalez, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones e interpretación jurídica.** Pág. 709.



aún y cuando algunos cuerpos legales –los Decreto Ley- ya no responden a la realidad y necesidad en la que se desenvuelve la sociedad guatemalteca.

3.5. Legalidad del Decreto Ley 70-84

Con lo anotado en el apartado anterior en relación a la vigencia de los Decretos Ley en Guatemala es importante hacer referencia al Decreto Ley 70-84 el cual fue emitido durante el gobierno de facto de Oscar Humberto Mejía Vítores cuerpo legal que es admitido y tiene vigencia para su aplicabilidad a partir que la Constitución Política de la República en su Artículo 16 transitorio lo legitima, Decreto que hoy en día es fundamento y de aplicabilidad en las prácticas de confesión de la parte demandada, por parte de funcionarios o empleados públicos, dentro de un juicio ordinario laboral.

El Decreto señalado tiene por objeto modificar y regular el Decreto-Ley 126-83 el cual por dar lugar a equívocos en asunto de diligencias judiciales y medios de prueba en lo que respecta a la declaración de parte o confesión del Estado o de algunos de sus organismos, se emitió el Decreto Ley 70-84 en el cual se regula lo relativo a la forma en que los servidores públicos como parte del Estado y sus entidades deben prestar la declaración de parte o confesión como medios de prueba en cualesquiera de los procesos judiciales en que sea requerido dicho medio probatorio.

Para intereses del presente trabajo de investigación el cual consiste en la confesión judicial prestada por funcionarios y empleados públicos dentro del juicio ordinario laboral; lo que se trata en este apartado es lo que regula la forma de prestar confesión

judicial por parte de los servidores públicos contenida en el Decreto 70-84 y su implicación contradictoria dentro del contexto de realidad en el proceso ordinario laboral al facultar al obligado –funcionario o empleado público- de prestar dicho medio probatorio hacerlo mediante informe escrito aspecto que obstaculiza el desarrollo del proceso ordinario laboral y afecta directamente a los intereses de la parte en desigualdad de condiciones, aspecto que se tratará en el capítulo siguiente.

El presente capítulo, trata la administración pública como espacio donde se desarrolla el servidor público, así como las responsabilidades que deben asumir los funcionarios y empleados públicos en el ejercicio de sus funciones, así también como se han legitimado los Decretos Ley en Guatemala y por ende como cobran vigencia. De tal cuanta que lo desarrollado hasta acá constituye asidero fundamental para tratar el siguiente y último capítulo del presente trabajo de investigación.





CAPÍTULO IV

4. La confesión judicial por parte de las entidades estatales en el proceso ordinario laboral guatemalteco

La confesión judicial como medio probatorio dentro del juicio ordinario laboral se encuentra revestido de tal importancia puesto que es un medio de prueba legal devenido de una declaración de conocimiento expresados por posiciones presentadas al absolvente en la que se reconoce la aseveración del contendiente y que se torna consecuentemente en perjuicio para quien lo declara o en contra de quien van dirigidos las repercusiones de tales cuestionamientos y sus respuestas.

El Código de Trabajo en su Artículo 354 regula la confesión judicial y estatuye lo siguiente: "Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará par a la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos. Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las



reclamaciones no aceptadas.” El artículo relacionado es el único que contiene regulación de la confesión judicial, no hay más disposición en dicho cuerpo normativo señalado en relación a dicho medio probatorio.

Ahora bien, en el proceso ordinario laboral la confesión judicial no procede su ventilación o procedimiento de realización para particulares y entidades estatales, pues si bien es cierto que el Artículo 354 del Código de Trabajo regula que el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

Debe entenderse que tanto particulares como entidades del Estado deberán comparecer a absolver las posiciones correspondientes cuando su presencia sea requerida ante juez, de tal cuenta puede colegirse que en la primera audiencia o en la subsiguiente inmediata según correspondan las condiciones del proceso, deberán absolverse las posiciones por los absolventes, esto sería lo coherente de conformidad con los principios y características de igualdad procesal, tutelar, sencillez y celeridad procesal que informan al derecho procesal laboral.

Empero las entidades estatales a diferencia de cualquier particular llamado a prestar confesión judicial en audiencia, se acogen a un procedimiento establecido en el Decreto Ley 70-84 en el cual regula en su artículo uno, lo siguiente: “Cuando en cualquier clase de asuntos o diligencias judiciales, se tenga interés en aportan como medio de prueba



la declaración de parte o confesión del Estado, de alguno de sus organismos, o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, el interesado presentará con la solicitud, el interrogatorio correspondiente.

El juez previa calificación del mismo, lo remitirá con oficio al representante legal de la institución de que se trate, para que la conteste como informe por escrito, con la firma y el sello de la entidad, dentro del término que le fije el Tribunal, que no podrá ser menor de ocho días, ni mayor de quince días, contados a partir de la fecha que reciba el interrogatorio la autoridad o funcionario correspondiente. Los Tribunales en ningún caso podrán declarar confeso al Estado, o sus organismos, ni a sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, en rebeldía de su representante legal, pero éste tiene la obligación de rendir el informe requerido, bajo su responsabilidad persona (...).”

Es así que la forma de absolver posiciones por parte de las entidades del Estado es distinta a como lo absuelve un particular, puesto que las primeras se acogen al procedimiento contenido en el Artículo uno del Decreto Ley 70-84 del Jefe de Gobierno el cual dista de lo preceptuado en el Código de Trabajo en el Artículo 354 ya relacionado y que es el procedimiento utilizado por los jueces a los particulares que deban absolver posiciones, marcando una profunda desigualdad y desnaturalización del medio probatorio denominado confesión judicial.



4.1. Confesión judicial ficta

De conformidad con la doctrina jurídica, de la jurisdicción se derivan poderes, los cuales coadyuvan para hacer o alcanzar una efectiva labor judicial. Dichos poderes son: el Notio que es la facultad de conocer determinados asuntos; Vocatio el poder de convocar a las partes procesales; iudicium el poder de juzgar y dictar sentencia; Coertio la capacidad judicial de obligar a las partes de acudir a juicio y; Executio el poder de ejecutar o cumplir lo sentenciado.

Se hace relación a esas capacidades o poderes judiciales toda vez que la incomparecencia o la reacción negativa de comparecer ante juez cuando ha sido debidamente notificada la parte tiene consecuencias jurídicas. De tal cuenta que de las facultades jurisdiccionales se considera importante anotar lo que el tratadista Orellana Giovanni define en relación a la Vocatio: “Es la facultad que tiene el Juez de CONVOCAR a las partes a juicio, es decir citar a que comparezcan a juicio a dirimir una litis planteada ante su jurisdicción y de esa manera las partes convertirse en sujetos procesales al apersonarse al proceso.”⁵⁰(Sic)

Confesión judicial ficta deviene del acto por medio del cual el absolvente –parte procesal- ha sido notificado debidamente y llegado el día de la audiencia y de la ventilación de dicho medio de prueba, dicho absolvente no se presenta ante el órgano jurisdiccional para responder a los cuestionamientos que han de ser planteados, irrespetando o desobedeciendo al llamado de convocatoria que le ha hecho el juez

⁵⁰Orellana Eddy. **Op. Cit.** Pág. 141.

laboral. Ante la actitud de la parte procesal notificada debidamente de no comparecer al llamado judicial, trae como consecuencia para el absolvente poder ser declarado confeso fictamente, es decir, tenidos por ciertas las pretensiones y posiciones planteadas por quien ha requerido dicho medio de prueba.

El tratadista guatemalteco Landelino Franco expresa en relación a la confesión judicial ficta lo siguiente: "... Y por otro lado, la posibilidad de que el absolvente pueda ser declarado confeso fictamente en el caso de no comparecer en el día y hora señalados para la recepción del medio de prueba de confesión judicial."⁵¹

Significa entonces que este medio probatorio es fundamental para alcanzar la verdad dentro de un proceso, toda vez que su importancia radica en confesar ante juez las posiciones planteadas y es considerada doctrinariamente como prueba de las pruebas. Es de hacer notar que la confesión judicial ficta ocurre cuando por ciertas circunstancias el absolvente no se presentare a confesar, cuando esta llamado u obligado judicialmente hacerlo, lo que da como resultados consecuentemente el ser declarado confeso fictamente, es decir, tenidos por ciertas las posiciones hechas por quien ha requerido el medio de prueba, perjudicándose rotundamente quien no se ha presentado a absolverlas, declarándolos así confeso en su rebeldía y, además de ello, la consecuencia jurídica inmediata según el Código de Trabajo en el Artículo 358 será que en 48 horas sea emitida sentencia.

⁵¹Franco López. **Op. Cit.** Pág. 158.



4.2. Confesión judicial por medio de informe

Dentro de juicio ordinario laboral y de conformidad con el Decreto Ley 70-84 en el cual regula en su Artículo 1, lo siguiente: “Cuando en cualquier clase de asuntos o diligencias judiciales, se tenga interés en aportan como medio de prueba la declaración de parte o confesión del Estado, de alguno de sus organismos, o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, el interesado presentará con la solicitud, el interrogatorio correspondiente.

El juez previa calificación del mismo, lo remitirá con oficio al representante legal de la institución de que se trate, para que la conteste como informe por escrito, con la firma y el sello de la entidad, dentro del término que le fije el Tribunal, que no podrá ser menor de ocho días, ni mayor de quince días, contados a partir de la fecha que reciba el interrogatorio la autoridad o funcionario correspondiente. Los Tribunales en ningún caso podrán declarar confeso al Estado, o sus organismos, ni a sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, en rebeldía de su representante legal, pero éste tiene la obligación de rendir el informe requerido, bajo su responsabilidad persona (...).”

Puede entenderse que el Estado a través de sus diversos órganos administrativos se les faculta, de conformidad con el artículo transcrito, poder absolver posiciones a través de informes, lo que en principio torna contraproducente y contrario a los principios de oralidad, sencillez, celeridad y tutelar que informan el juicio ordinario laboral puesto que



ello paralelamente conlleva que dichas respuestas puedan ser preparadas y revestidas de equívocos rompiendo con el espíritu y fin del medio probatorio.

4.3. Desnaturalización del derecho de trabajo en la confesión judicial por medio de informe

Siendo este título, el punto medular de la presente investigación, es preciso anotar que la confesión judicial tiene como característica primordial la indivisibilidad, lo que sugiere que dicho medio prueba se produzca en primera audiencia o en la inmediata superior según las circunstancias de quién solicitó y debe ocurrir eminentemente ante juez y en un solo acto, significa que no es dable o factible interrumpirse la absolución de posiciones, menos si es para presentarlo primero al absolvente y que posteriormente a ello mediante informe sean absueltas por los órganos del Estado, debido a que dicha práctica modifica el proceso ordinario laboral y el derecho mismo al trabajo.

En relación al aspecto de indivisibilidad, prestación de absolver posiciones mediante informe y absolver posiciones frente al juez laboral el tratadista Landelino Franco indica: "En todo caso, lo que se advierte es que la importancia de este medio de prueba radica fundamentalmente en tener a quien presta la confesión frente al juzgador absolviendo las posiciones sin poder consultar las respuestas con su abogado e incluso sin poder consultar documentación, a excepción de aquella que cite cantidades o datos numéricos que sea indispensable consultar, pues en el juico de absolver las posiciones



frente al juez descansa el espíritu de esta prueba.”⁵²Lamentablemente la naturaleza de absolver posiciones mediante informe modifica sustancialmente este medio probatorio y por consiguiente el proceso ordinario laboral.

En la práctica los servidores públicos de conformidad a lo que estipula el Decreto Ley 70-84 en su Artículo 1, cuando son requeridos para absolver posiciones se acogen al procedimiento y plazo que regula dicho normativo, el cual es que debe, una vez recibidas las posiciones, en un plazo no menor de ocho ni mayor a 15 días responderlas, lo que ciertamente es lamentable dada la naturaleza del medio probatorio y del juicio mismo, así como para los intereses de quien ha solicitado dicho medio de prueba puesto que lo que acontece es que el funcionario o empleado público llegado el plazo de 15 días emite las respuestas sin las posiciones, lo que traducido a la necesidad y celeridad procesal el plazo máximo de 15 días se torna totalmente irrisorio, pues la judicatura laboral al recibir dichas respuestas, debe solicitar que a ellas se acompañen las posiciones, procedimiento que llega a sobrepasar con facilidad lapsos extensos teniendo como resultado la dilatación del proceso y carestía del proceso para la parte menos afortunada.

Si en principio la absolución de posiciones –por funcionario o empleado público– mediante informe per se desnaturaliza el medio probatorio por lo ya anotado y, por consecuencia el juicio ordinario laboral, a ello, debe sumársele el plazo que excede en demasía los 15 días, pues como se ha expuesto este plazo se incumple extendiéndose hasta duplicar o triplicarlo, lo que hace dilatar y desnaturalizar el proceso,

⁵²Ibíd. Pág. 159



consecuentemente afectando el derecho de la parte más débil de la relación laboral .

En relación a la no obligatoriedad de comparecencia del servidor público frente a juez laboral para absolver posiciones se expresa que: "Por ello es que cuando es el Estado el que se pretende comparezca a través de su representante a prestar confesión judicial, el espíritu de este medio de prueba se desnaturaliza, derivado de que en Guatemala por disposición de lo normado en el Decreto Ley 70-84 se ha conferido al Estado el privilegio de no tener que comparecer ante los estrados del tribunal a prestar confesión judicial, ni declaración de parte, lo que impone que el juez de trabajo y previsión social, deba solicitar al representante del estado que preste la confesión judicial mediante informe, que deberá ser respondido luego de serle remitido por el juez y en un plazo perentorio que para este efecto aquel le fije."⁵³

Este privilegio contenido en el Decreto Ley 70-84 dado al Estado, es justamente la ley material que desnaturaliza las características de la confesión judicial y así también se contrapone a los principios que informan el derecho laboral dentro del juicio ordinario laboral. Puesto que la naturaleza y el espíritu de dicho medio de prueba es que sea absuelto en presencia y ante juez laboral competente, lo que no ocurre con el servidor público al privilegiar y acogerse a lo dispuesto en el Decreto señalando, torciendo así el espíritu y finalidad de dicho medio probatorio, variando lo establecido en el Código de Trabajo, pues aún y cuando la Ley que contiene tal privilegio es vigente, su práctica se contrapone y modifica a los principio y formas del proceso ordinario laboral.

⁵³Ibíd. Pág. 159



Esta desnaturalización deviene de que la esencia del medio probatorio objeto de análisis se adultera a partir que queda en total arbitrariedad la forma de responderla por medio del funcionario o empleado público llamado a absolver posiciones. Así lo refiere el tratadista en materia laboral Landelino Franco al expresar: "Aquí se advierte que la prueba se desvirtúa, pues absolver las posiciones mediante informe implica para los representantes del Estado la posibilidad de consultar las respuestas y de ello entonces que resulte la imposibilidad de poder pretender que en alguna ocasión aquél pueda resultar confeso, tomando en cuenta que la respuestas seguramente serán consultadas detenidamente antes de ser contestadas.

Por ello, proponer la confesión judicial para que la comparezcan a prestar los representantes del Estado se constituye en una pérdida de tiempo, pues en esas consideraciones nunca podrá pretenderse que la prueba sea eficaz, partiendo de que esta se habrá viciado al tener el absolvente la posibilidad de consultar todas las respuestas a las posiciones que deba absolver."⁵⁴

El fin del derecho debe ser sin duda alguna la búsqueda y encuentro de la justicia, el establecimiento del Estado de Derecho debe tener como fruto el alcance de la justicia, lo que conlleva a considerar por parte del Estado si la consecución del bien común esta alcanzándose y de ser positiva, si éste objetivo es un fin parcial. Dado el uso aún del Decreto 70-84 dentro de la práctica de confesión judicial en juicio ordinario laboral lo que menos se alcanza –con dicho uso- es el bien común y una justicia pronta y cumplida para el usuario de los órganos jurisdiccionales laborales. Estos dos


⁵⁴Ibíd. Pág. 159



postulados contenidos en la Constitución Política de la República –el del bien común y el de justicia pronta y cumplida- es contraproducente en materia del juicio ordinario laboral, puesto que aún se utiliza el instrumento señalado –decreto 70-84- que a cambio de contribuir a la consolidación de postulados constitucionales y de la justicia laboral, lo que provoca, dada la práctica, es la desnaturalización y retorcimiento de los principios y espíritu del juicio laboral, medio de prueba como es la confesión judicial y la vulneración de los derechos de las partes procesal que se encuentran inmersos dentro de un litigio de carácter ordinario laboral.

El Estado como garante de los derechos de las personas, así como de auspiciar a una búsqueda constante de agilización de la justicia para sus habitantes, ya no debe postergar y tampoco seguir consintiendo prácticas que auspician el retardo de la aplicabilidad de la justicia, retardo, desnaturalización y conculcación de derechos dentro del juicio ordinario laboral y más al privilegiar aún que la confesión judicial –medio de prueba conocido en la doctrina jurídica como prueba de las pruebas- sea dada por medio de informes por parte del funcionario o empleado público, provocando la dilatación del proceso y desnaturalizando el medio de prueba de confesión judicial, ya que comúnmente en los procesos, para diligenciarlo se tarda más de un mes, y al recibir el pliego de posiciones, es revisado por los asesores del departamento jurídico, lo cual le permite al funcionario no equivocarse, y además de ser un privilegio que viola el Principio de Igualdad Procesal.

Tal desnaturalización trae como consecuencia la inobservancia de los principios de sencillez, oralidad, tutelaridad y el ser desprovisto de formalismos el Derecho de



trabajo, desvirtúa el espíritu y la característica de indivisibilidad de la prueba de confesión judicial y afecta drásticamente a la clase obrera en sus derechos, puesto que el derecho de trabajo es o debe protección a la parte más débil dentro de una relación laboral y así como su economía, sus familias y la sociedad en guatemalteca.

4.4. Aplicación del Artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial por parte de las entidades estatales

Parte fundamental dentro del presente trabajo de investigación es plantear el fenómeno jurídico social -problemática encontrada-, empero lo es también el presentar la propuesta que procura otorgar una solución a dicho fenómeno encontrado. De tal manera que dentro el fenómeno jurídico y social consistente en prestar declaración por parte de entidades del Estado mediante informe ha sido expuesto y desarrollado, basado en los elementos jurídicos, doctrinarios y del contexto de realidad social guatemalteco, lo que supone presentar ahora la aseveración hipotética -solución posible- respecto a la problemática planteada.

Se ha señalado que el presentar confesión judicial –Privilegio otorgado por el Decreto Ley 70-84- por parte de los órganos del Estado mediante informe, ha provocado el agravio al derecho de trabajo específicamente el retorcimiento del proceso ordinario laboral y su desnaturalización, así como la tergiversación del espíritu, principios y procedimiento contenidas en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, respecto al medio probatorio de confesión judicial, lo que entre otras consecuencias señaladas también está contenida la dilatación del proceso y



arbitrariedad en la absolución de posiciones por parte del absolvente –servidor público- al hacerlo por medio de informe, desvirtuando así la naturaleza de la prueba señalada.

De tal cuenta que tomándose como fundamento todo lo relacionado dentro de los presentes cuatro capítulos de los cuales consta la investigación presente, se plantea la aplicabilidad del Artículo 190 de la Ley del Organismo Judicial en su inciso o apartado a) para las entidades estatales mediante el cual puedan prestar confesión judicial. El artículo mencionado regula: “Los mandatarios judiciales por el solo hecho de su nombramiento, tendrán las facultades suficientes para realizar toda clase de actos procesales. Necesitan facultades especialmente conferidas para: a) Prestar confesión y declaración de parte. (...)”

Derivado de lo regulado por el artículo referido, la propuesta toral se basa en el hecho de que las entidades estatales presten confesión judicial a través de sus mandatarios judiciales, en especial abogados con conocimientos específicos de la entidad estatal, procurando la agilización del mismo y hacerlo de conformidad con los principios del derecho procesal del trabajo, entre ellos el de celeridad, poco formalista, oral y de economía procesal, así como de las características que rigen la prueba de confesión judicial como es el de indivisibilidad y de su espíritu que es prestarlo frente a juez de trabajo.

Si en el capítulo dos se hizo relación de quién es por antonomasia el abogado del Estado –Procuraduría General de la Nación- y también se puntualizó que debido a lo amplio de la administración pública se ha delegado legalmente que los órganos

estatales, que no pueden ser representados por la Procuraduría General de la Nación, tengan sus propios representantes legales, también es viable plantear que la representación en asuntos judiciales por parte de los órganos estatales sea cumplido por los mandatarios judiciales a quienes se faculte mediante mandato especial absolver posiciones cuando el órgano administrativo representado deba hacerlo dentro de un juicio ordinario laboral, evitando con ello, la desnaturalización del proceso ordinario laboral y que ya no siga desvirtuándose el medio de prueba de confesión judicial.

La aplicabilidad del Artículo 190 apartado a) de la Ley del Organismo Judicial en cuanto absolver posiciones por parte de los órganos del Estado es imperioso, toda vez que con ello se coadyuva al fortalecimiento del Estado de derecho en Guatemala, la garantía de justicia pronta y cumplida y la consolidación de las leyes especiales de trabajo y previsión social, el pleno desarrollo del juicio ordinario laboral, la práctica natural de la confesión judicial que es estar frente a juez absolviéndola y el desvanecimiento y eliminando la arbitrariedad al momento de absolver posiciones por parte de los órganos estatales al realizarlo mediante informe.

Además de ser una forma más ágil para diligenciar la confesión judicial, evita romper con los privilegios que los gobiernos militares, por medio de decretar ley, trataron de blindar a los funcionarios representantes legales de las entidades del Estado, a comparecer a prestar tanto la confesión judicial, como la declaración de parte; todo se debió al conflicto armado de los años 1983 a 1985, del cual estos golpes de Estado, los gobiernos de facto buscaban dar cuentas de su actos, por lo que al existir hoy en día, gobiernos democráticos, ya no es sostenible ese tipo de prevenda en perjuicio de los



guatemaltecos, que como demandantes reclaman sus derechos, en contra del Estado o las entidades estatales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



El Estado de Guatemala es garante de administrar una justicia pronta y cumplida, de esa forma debe buscar los medios idóneos para alcanzar dicho fin constitucional. El derecho de trabajo y el juicio ordinario laboral son herramientas a través de las cuales, se obtiene la justicia mediante la aplicabilidad de normas laborales. Es por ello que la prueba de confesión judicial por medio de informe, dentro del juicio ordinario laboral, desnaturaliza el derecho de trabajo, toda vez que el Artículo 1 del Decreto Ley 70-84, otorga privilegio a entidades del Estado al absolver posiciones mediante informe y acogerse a un plazo mínimo de 8 y máximo de 15 días.

A partir de ese privilegio, la arbitrariedad de los órganos estatales al responder mediante informe, sugiere que las respuestas sean consultadas con toda tranquilidad, contradiciendo a todas luces el espíritu y característica de la prueba misma, además el plazo otorgado por incumplido, ya que al absolver las posiciones, el órgano administrativo envía únicamente las respuestas, lo que provoca la dilación del proceso puesto que es necesario que las respuestas estén acompañadas de las posiciones, lo que hace requerir el juez y con ello se extiende así el plazo de 15 días.

La aplicación del Artículo 190 literal a) de la Ley del Organismo Judicial eliminará la desnaturalización del derecho de trabajo, del juicio ordinario laboral y de la prueba de confesión judicial, obligando así a los órganos estatales que a través de sus mandatarios especiales judiciales absuelvan en juicio la posiciones respectiva y esto coadyuvará al fortalecimiento del Estado de derecho en Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA



ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo con referencia al Código de Trabajo de Guatemala**. Guatemala: Editorial Orión, 2006.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte general**. Guatemala: Editorial Orión, 2010.

CANESSA MONTEJO, Miguel Fernández. **Manual de derecho del trabajo**. Tomo III. Guatemala: (s.e), 2011.

CASTILLO GONZÁLEZ. Jorge Mario. **Derecho administrativo teoría general y procesal**. Guatemala: (s.e), 2009.

CASTILLO GONZÁLEZ. Jorge Mario. **Constitución política de la república de Guatemala, comentada, explicada e interpretada jurídicamente**. Guatemala: (s.e), 2009.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Edición No.1. Editorial Inversiones Educativas, octubre 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo. Derecho procesal individual**. Guatemala: Editorial Fenix, 2006.

<http://biblioteca.usac.edu.gt>. **Universidad de San Carlos de Guatemala**. (Consultado el 06 de febrero de 2017).

<http://dle.rae.es> **Diccionario de la lengua española**. Real Academia Española. (Consultado el 01 de febrero de 2017).

<http://redusacunoc.tripod.com> **Derecho procesal del trabajo**. (Consultado el 20 de enero de 2017).



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Editorial Fenix, 2013.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría General del Proceso.** Guatemala: Editorial Orellana, Alonso y Asociados, 2004.

ORELLANA DONIS Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I.** Guatemala: Editorial. Orellana, Alonso y Asociados, 2011.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2000.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría General del Proceso.** Guatemala: Editorial Orellana, Alonso y Asociados, 2004.

VIDAL SALAZAR, Michael. **El derecho procesal laboral.** Lima Perú: (s.e), Universidad Católica. 2005.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

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

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

Ley del Servicio Civil Decreto Legislativo 1748 del Congreso de la República de Guatemala.



Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto Legislativo 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.

Decreto Ley Número 70-84 Del Jefe de Estado de Guatemala.