

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**IMPOSICION DE SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL, CUANDO LUEGO DE ACEPTAR
LA EXCUSA DE ALGUNA DE LAS PARTES, NO SEÑALAN
LA AUDIENCIA DENTRO DEL PLAZO LEGAL QUE FIA
EL CODIGO DE TRABAJO**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Enero de 1998

FOFO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
T(3351)
C, 4

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V:	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Vocal:	Lic. Rolando Rosales Hernández
Secretario:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Lic. Carlos González Cardoza
Secretario:	Lic. César Augusto Morales Morales

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

SERVICIOS JURIDICOS PROFESIONALES

Especialidad en trámite de conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Azi como en trámite de Reconocimiento de Sindicatos ante el
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Lic. Rodrigo Enrique Franco López

Lic. César Landelino Franco López



3902-97

Guatemala, septiembre 26 de 1997.

Licenciado
José Francisco de Matta Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

29 SEI. 1997

RECIBIDO

Rece. 18/09/97
OFICIAL

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha catorce de agosto de mil novecientos noventa y siete, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis del Bachiller HECTOR DAVID SANTOS MARQUEZ, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " IMPOSICION DE SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CUANDO LUEGO DE ACEPTAR LA EXCUSA DE ALGUNA DE LAS PARTES, NO SEÑALAN LA AUDIENCIA DENTRO DEL PLAZO LEGAL QUE FIJA EL CODIGO DE TRABAJO ", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller Santos Marquez, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, desarrolla una temática de singular

SERVICIOS JURIDICOS PROFESIONALES

Especialidad en trámite de conflictos Colectivos de Carácter Económico Social.

Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Así como en trámite de Reconocimiento de Sindicatos ante el
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Lic. César Landelino Franco López



trascendencia en el Derecho Procesal del Trabajo guatemalteco, pues se refiere a un tema que como la inobservancia por parte de los Jueces de Trabajo a respetar los pocos casos en los que existe plazo señalado en la ley, genera una vicisitud procesal más, que entorpece y alarga el procedimiento ordinario en perjuicio de la parte más débil de la relación laboral, que es precisamente el trabajador.

El estudio de vicisitudes procesales, como el que señala el sustentante, es importante para poner al descubierto, una de las tantas cosas que he contribuido en convertir el juicio ordinario laboral en un procedimiento rogado y cada día menos célérico, y también esa importancia radica en la intención de que trabajos como el que hoy analizamos produzcan el nacimiento de una corriente de opinión, que permita impulsar una reforma legal que haga viable el procedimiento y permita extinguir todas las vicisitudes procesales que actualmente lo han desvirtuado.

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Sachiller Santos Marquez, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia se permite RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Oceano, con mis muestras de consideración.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Guatemala



[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, uno de octubre de mil novecientos
noventa y siete.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN,
para que procesa a Revisar el trabajo de Tesis del
Bachiller HECTOR DAVID SANTOS MARQUEZ y en su
oportunidad emita el dictamen correspondiente.-----

ALRJ.



[Firma manuscrita]

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, cuatro de noviembre de mil novecientos noventa
y siete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis del Bachiller HECTOR DAVID
SANTOS MARQUEZ intitulado "IMPOSICION DE SANCIONES A LOS
JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CUANDO LUEGO DE
ACEPTAR LA EXCUSA DE ALGUNA DE LAS PARTES, NO SEÑALAN LA
AUDIENCIA DENTRO DEL PLAZO LEGAL QUE FIJA EL CODIGO DE
TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico
Profesional y Público de

Tesis.-----

alhj



4520-97

24/10/97
[Handwritten signature]

Guatemala. 22 de octubre de 1997

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

23 OCT. 1997

RECIBIDO

SE
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller HECTOR DAVID SANTOS MARQUEZ, el cual se titula "IMPOSICION DE SANCIONES A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CUANDO LUEGO DE ACEPTAR LA EXCUSA DE ALGUNA DE LAS PARTES, NO SEÑALAN LA AUDIENCIA DENTRO DEL PLAZO LEGAL QUE FIJA EL CODIGO DE TRABAJO"

La monografía en cuestión describe una situación que ha cobrado trascendencia luego de la modificación que se hiciera al artículo 336 del Código de Trabajo, por medio del artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República. Dicha disposición modificó el artículo ya mencionado en sentido de que las partes solo pueden excusarse para dejar de asistir a una audiencia laboral por causas de enfermedad y por una sola vez, pues si persiste la causa deben nombrar mandatario judicial. Cuando el juez declara procedente la excusa debe señalar nueva audiencia dentro de setentidos horas.

El problema surge tal como lo señala el Autor de este trabajo, cuando la excusa se declara procedente y el juez no cumple con señalar la audiencia dentro del

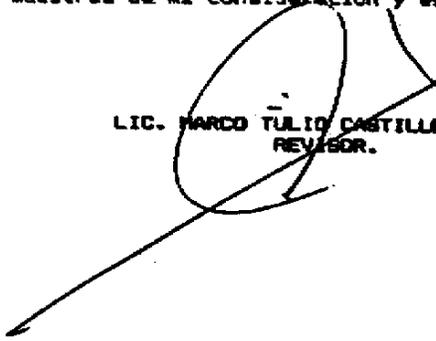


plazo ya mencionado, sino lo hace dentro de quince días en el mejor de los casos, cuando no dentro de dos o más meses.

Pues en este caso el juez no solamente viola la ley, sino ocasiona un grave problema al trabajador. El estudiante Santos Marquez, descubre que el origen de la violación al precepto del artículo 336 del Código de Trabajo, es motivado por varias causas, como la insuficiencia de tribunales de Trabajo y Previsión Social, el desconocimiento de los principios que orientan el proceso ordinario laboral por parte del juez de Trabajo, la forma lenta y hasta cierto punto irresponsable como trabaja el personal de los tribunales, todo lo cual constituye una valiosa información, como punto de partida, para la solución de este problema.

En cuanto al informe de la investigación, el mismo cumple los requisitos mínimos exigidos por nuestra casa de estudios para estos casos, y opino que si puede servir de base para el examen respectivo previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos correspondientes.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano con muestras de mi consideración y estima,



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN.
REVISOR.

DEDICO ESTE ACTO

A DIOS:

Por constituir la guía que ha regido y rige siempre todos los momentos y aspectos de mi vida, especialmente aquéllos estrechamente relacionados con el avance y culminación de mi carrera.

A MIS HIJOS:

Sandra Martiza y
Mario Fernando:

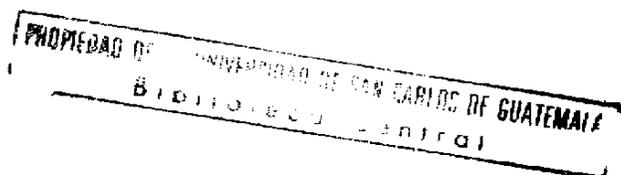
Por la paciencia y comprensión que a su corta edad han sabido demostrar durante estos últimos años.

A MIS FAMILIARES:

Por haber realizado desinteresadamente más de algún acto que contribuyó en forma decisiva a mi formación, especialmente en los primeros años de mi educación.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Y A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:

Con cariño y agradecimiento especial.



INDICE

Pág.

INTRODUCCION

i

Capítulo I

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. Generalidades sobre el Derecho Procesal	1
1.2. Definición del Derecho Procesal del Trabajo	2
1.3. Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo	4
1.4. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo	6
1.5. Interpretación del Derecho Procesal del Trabajo	8
1.6. Clasificación del Derecho Procesal del Trabajo	10

Capítulo II

PRINCIPIOS INFORMATIVOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. Generalidades	13
2.2. Definición de los Principios Informativos del Derecho Procesal del Trabajo	15
2.3. Principio Dispositivo	16
2.3.1. Iniciativa Procesal	16
2.3.2. Impulso Procesal	17
2.3.3. Aportación de pruebas a cargo de las partes	17
2.3.4. Principio de Congruencia	18
2.4. Principio Antiformalista o de Sencillez	18
2.5. Principio de Oralidad	20
2.6. Principio de Publicidad	21

	Pág.
2.07. Principio de Concentración	21
2.08. Principio de Inmediación	22
2.09. Principio de Economía Procesal	23
2.10. Principio Tutelar	24
2.11. Principio de Adquisición Procesal	26
2.12. Principio de Apreciación de Prueba en Conciencia	26
2.13. Principio de Probidad o de Lealtad	27
2.14. Principio de Moralidad	28

Capítulo III

EL PROCESO ORDINARIO DE TRABAJO

3.1. El Proceso Laboral	31
3.2. El Juicio Ordinario Laboral	32
3.3. Naturaleza del Proceso Ordinario de Trabajo	32
3.4. Características del Proceso Ordinario de Trabajo	33
3.5. Las Partes en el Juicio Ordinario de Trabajo	34
3.6. Actitudes del demandado frente al planteamiento de la demanda	35
3.6.1. Actitud Positiva	35
3.6.2. Actitud Negativa	35
3.7. La Excusa dentro del Proceso Ordinario Laboral	37
3.7.1. La Excusa como acto procesal de las partes	37
3.7.2. Definición de Excusa	39
3.7.3. Análisis del Artículo 336 del Código de Trabajo	40
3.7.4. Procedimiento de la Excusa en la legislación vigente	43
a. Motivos de su presentación	44
b. Oportunidad de presentación de la Excusa	45
c. Efectos de la presentación de la Excusa	46

Capítulo IV

NECESIDAD DE IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE INFRINJAN EL ARTICULO 336 DEL CODIGO DE TRABAJO, SEÑALANDO NUEVA AUDIENCIA FUERA DEL PLAZO DE 72 HORAS.

4.1. Generalidades	49
4.2. Las Responsabilidades de los Funcionarios	50
4.3. La Sanción Disciplinaria	53
4.4. Clases de Sanciones Administrativas	54
4.5. Propuesta de Sanciones para el caso de estudio	55

	Pág.
4.6. Fiscalización de la Imposición de las sanciones	58
Capítulo V	
RESULTADOS DE ENCUESTA	
5.1. Presentación	61
5.2. Boleta de Encuesta	62
5.3. Presentación Gráfica de Resultados	65
5.4. Evaluación de la Encuesta	70
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFIA	81

I NTRODUCCION

Al haber surgido en mi mente varias ideas con respecto a diversas situaciones relacionadas con algunas disciplinas jurídicas, que en la práctica constituyen problemas que merecen ser investigados a efecto de encontrarles alguna solución, escogí la relativa al tema central del presente trabajo de tesis, por considerar que se trata de un problema que afecta a muchas de las personas —especialmente a los trabajadores— que promueven juicios laborales ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

En efecto, el incumplimiento por parte de los señores jueces de la materia laboral de un plazo fijado expresamente por el Código de Trabajo, a simple vista pareciera no tener ninguna trascendencia, quizás porque en los trámites procesales de cualquier disciplina jurídica, es un hecho que frecuentemente sucede en nuestros tribunales. Sin embargo, tratándose del área del derecho laboral, considero que el problema merece mucha mayor atención, porque ya no se trata de un simple incumplimiento de un deber procesal, sino que involucra la conducta de una persona que en ejercicio de sus funciones jurisdiccionales debe ser el primero en observar estrictamente el contenido de la ley, demostrar amplio y exacto conocimiento de la disciplina jurídica procesal laboral y de los principios que la informan, y aplicar tales conocimientos en la tramitación y sustanciación de los asuntos que le son encomendados por los particulares.

La misión del Juez de Trabajo y Previsión Social, es una misión que debe realizarse en nombre de la sociedad, porque a ésta le interesa que todos los litigios, pero especialmente los de naturaleza laboral, sean solucionados en la forma más rápida posible y que no sean los encargados de administrar justicia quienes los retarden aún más.

En ese orden de ideas, el problema investigado aparece desarrollado en el presente trabajo, en cinco capítulos; en el primero se exponen los aspectos más

relevantes en relación al Derecho Procesal del Trabajo, tales como su definición, sus fuentes, su interpretación y clasificación. En el segundo capítulo se hace un análisis de todos aquellos principios doctrinarios que informan al Derecho Procesal del Trabajo y que de una u otra forma están reconocidos en nuestra legislación laboral, por lo que su estricta observancia y aplicación por parte de los jueces de la materia debiera ser ineludible. Considero que el conocimiento a profundidad del alcance de la aplicación de tales principios, en buena medida permite "administrar justicia en forma pronta y cumplida". Se hace especial énfasis al principio de Moralidad que debe alumbrar la conducta de los jueces. En el capítulo tercero se exponen algunas consideraciones acerca del proceso ordinario de trabajo y de aquellos elementos que le dan dinamismo, tales como su naturaleza y características, las partes y el acto procesal de la excusa como el elemento más íntimamente relacionado con el tema central de la investigación.

El capítulo cuarto, ha sido desarrollado en relación a las sanciones que en la doctrina se consideran posibles de imponer a los funcionarios judiciales de la materia laboral, y con base a esos criterios se propone un régimen de imposición de sanciones disciplinarias de aplicación exclusiva a los jueces respectivos. Se hace un análisis del tema de las responsabilidades como fundamento de la imposición de las sanciones. Y finalmente el capítulo quinto contiene información sobre los resultados obtenidos mediante una encuesta relativa al tema central de la investigación, cuyo objeto principal fue comprobar la hipótesis inicialmente planteada, relativa a que la imposición de sanciones disciplinarias contribuye a solucionar en buena medida el problema expuesto.

Considero que en la forma indicada se cumplen los objetivos generales incluídos en el plan inicial de investigación, pero de manera especial el relativo a aportar una solución concreta al problema planteado. Si los efectos de nuestra propuesta en la práctica se traducen en evitar el retardo innecesario de los procesos laborales individuales, entonces se habrán conseguido los objetivos específicos, y con ello la satisfacción de haber contribuído, aunque sea en mínima parte, a corregir uno de los vicios de la práctica tribunalicia.

C

apítulo I

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. Generalidades sobre el Derecho Procesal

Se ha tomado como punto de partida de la presente investigación, exponer algunas consideraciones acerca del Derecho Procesal en general, ya que como bien se ha indicado en más de alguna obra de la materia, esta rama del Derecho ha ido cambiando sucesivamente de contenido y aún de denominación. Autores como Couture y Trueba Urbina coinciden en señalar que en principio el contenido del Derecho Procesal, era el de la simple práctica. Los libros se denominaban "Práctica Judicial". Posteriormente el vocablo "procedimiento" sustituye a la "práctica", y muchos de los códigos fueron denominados "Códigos de Procedimientos". Es hasta comienzos del siglo XIX en que se abre camino entre los países de formación latina, una concepción amplia de esta rama del Derecho en la que su estudio se hace ya en forma sistemática y coherente, correspondiéndole la denominación más real de "Derecho Procesal".

El vocablo "derecho" está tomado en el sentido que le corresponde como rama de las ciencias de la cultura; un conjunto de normas que integran una rama particular del ordenamiento jurídico general; mientras que "procesal" expresa relación con el objeto estudiado: el proceso. El proceso es un procedimiento apuntado a fin de cumplir la función jurisdiccional. El Derecho Procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso.

Como puede fácilmente comprenderse, la ciencia del Derecho Procesal ha evolucionado constantemente de acuerdo a las exigencias y necesidades que la realidad demanda, y en tal sentido Nestor de Buen L. ha señalado que "El Derecho Procesal, como instrumento para hacer efectivas la justicia y la segu-

ridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad".¹

Alberto Trueba Urbina, al concluir su exposición sobre la evolución del Derecho Procesal, señala: "Surge así pues, lo que hoy conocemos como Derecho Procesal, cuyo estudio obedece ya a una sistematización jurídica y científica. Y ese gran complejo de principios, doctrinas y teorías del Derecho Procesal, desarrollados originariamente en el proceso civil que era el terreno más propicio de experimentación, se han esparcido en las demás zonas procesales, invadiendo el área del proceso obrero, donde encuentra campo virgen para su desarrollo y desenvolvimiento".²

En la actualidad el Derecho Procesal es definido como "Conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, es decir, de los órganos y formas de aplicación de las leyes. También es llamado Derecho Adjetivo o de forma, por oposición al Derecho Sustantivo o de fondo (Civil, Penal, Laboral, etc.). A cada una de las rama del Derecho corresponde un tipo especial de procedimiento, hablándose así de Derecho Procesal Civil, del Penal, del Laboral, del Administrativo, etc."³

1.2. Definición del Derecho Procesal del Trabajo.

Encontrar una definición que refleje el contenido exacto de los caracteres que corresponden a un determinado concepto, ha resultado siempre una tarea un tanto difícil. Así sucede con el Derecho Procesal del Trabajo, pues muchas veces las definiciones que de él se realizan sólo reflejan el particular punto de vista de sus autores, resaltando en más o en menos determinados elementos, en el intento de abarcar con mayor exactitud todos los posibles caracteres que involucra esta rama del Derecho Procesal.

Bajo esa consideración, en seguida se transcriben algunas de las definiciones propuestas por especialistas de la materia, que sin duda resultarán muy útiles para obtener y analizar los aspectos que le son comunes que nos permitan comprender el verdadero significado del Derecho Procesal del Trabajo.

Con un sentido descriptivo, el tratadista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el Derecho Procesal del Trabajo pertenece al De-

1. Nestor de Buen L. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 29.

2. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Pág. 5.

3. Ossorio y Florit, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 230.

recho Público, señala que "estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos".⁴

Alberto Trueba Urbina por su parte, define al Derecho Procesal Laboral como "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales".⁵

Para el procesalista Luigi de Litala, en una concepción técnica, señala que el Derecho Procesal del Trabajo, "es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho de Trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo". Agregando que "de una manera más amplia puede definirse como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo, y de cualquier otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo".⁶

El licenciado Armando Porras López, tratadista mexicano, expresa que el Derecho Procesal del Trabajo "es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". Y luego explica su definición en estos términos: "Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda definición, en cierto modo genérica, en cuanto dicha jurisdicción comprende dos grandes capítulos: la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el estudio del proceso laboral: principios procesales, presupuestos, las partes en el proceso, fases de éste, etc."⁷

Nicola Jaeger y Nestor de Buen L. optan por definiciones sintéticas; así el primero de ellos dice del Derecho Procesal del Trabajo que "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

4. Citado por Nestor de Buen L. Ob. cit. Pág. 37.

5. Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. Tomo I. Pág. 17.

6. Citado por Stafforini, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Pág. 35.

7. Citado por Miguel Gerardo Salazar. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 8.

trabajo".⁸ Mientras que el segundo de los autores al concluir su exposición con respecto al tema de estudio, señala en forma por demás simple que "es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".⁹

Miguel Gerardo Salazar, autor colombiano, en una posición contraria a las definiciones amplias ha señalado que si "definir" es fijar con claridad, exactitud y precisión el significado de una palabra o la naturaleza de una cosa, las definiciones amplias y detallistas le hace perder claridad y precisión al significado de la materia definida. Propone la definición siguiente: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regula el modo como deben ventilarse y resolverse los conflictos jurídicos y económicos que se originan directa o indirectamente del Contrato de Trabajo, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción especial del trabajo y a otros funcionarios instituidos por la ley".¹⁰

Finalmente, por considerar que se adecúa más a nuestra legislación y realidad procesal, por corresponder a un autor guatemalteco, generalmente es acogida la definición propuesta por el Licenciado Mario López Larrave, para quien "Derecho Procesal del 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 los diversos tipos de procesos".¹¹

1.3 Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

En el campo jurídico al hablar de naturaleza jurídica hacemos referencia al carácter esencial que distingue un concepto, una institución o un conjunto de normas. Así pues, en cuanto al Derecho Procesal del Trabajo, establecer su naturaleza jurídica significa determinar el carácter de las normas que lo integran, según corresponda su ubicación dentro de algunos de los dos tipos de normas que comprende la división de derecho público y derecho privado. Esa tarea no significa ningún problema, pues resulta evidente que las normas que conforman

8. Citado por López Larrave, M. Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo. Pág. 42.

9. Nestor de Buen L. Ob. cit. Pág. 38.

10. Miguel Gerardo Salazar. Ob. cit. Pág. 9.

11. López Larrave, M. Ob. cit. Pág. 44.

nuestra disciplina, corresponden al derecho público. A pesar de ello, existen autores como Stafforini y Menéndez Pidal que prefieren darle el carácter de un derecho autónomo en cuanto a su naturaleza y lo hacen aparecer como un tercer tipo de derecho denominado "Derecho Procesal Social", al extremo que con tal nombre han titulado sus respectivas obras.

Pero en definitiva se admite al derecho adjetivo laboral como parte del derecho público por razón de que su formación y constante desarrollo obedece a principios cuya función es brindar tutelaridad a una clase social, limitando en gran parte el interés individual. Así sucede en nuestra legislación, y ha sido el Licenciado Mario López Larrave quien con acierto lo ha explicado en la forma siguiente: "Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar al derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, en el inciso e) del considerando III del Código de Trabajo se dice que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo..." Y agrega, "Este criterio seguido por el legislador guatemalteco indudablemente constituye un acierto, porque el Derecho Laboral procesivo tutela en forma mediata intereses colectivos y clasistas (acorde con la teoría del interés en juego); porque en el Derecho Procesal del Trabajo —como en toda relación procesal— el Estado interviene en su carácter de entidad soberana (acorde también con la teoría de la naturaleza de la relación); y por último, fuera de toda especulación científica, porque resulta ocioso insistir y resaltar la utilidad práctica y política de considerar al Derecho Procesal del Trabajo como integrante del Derecho Público".¹²

También Nestor de Buen L. ha señalado ese carácter al expresar: "El Derecho Procesal del Trabajo como una rama del Derecho Procesal en general, su carácter pertenece al Derecho Público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma en relación a las ramas sustantivas del derecho". Se dice que corresponde al Derecho Público, en virtud que se considera como rama del Derecho Público, en atención a que está destinado a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional, una función típicamente estatal. Es además un derecho imperativo, esencialmente porque esa es una cualidad necesaria del Derecho Procesal. Guasp, señala esta característica diciendo: "puesto que el Derecho Público está genéricamente sustraído a la esfera de la acción de los particulares, no cabe tampoco una regulación del proceso deja-

12. López Larrave. Ob. Cit. Pág. 46.

da a la autonomía de la voluntad privada".¹³

Caben aquí algunas consideraciones sobre la autonomía científica del Derecho Procesal Laboral. Luigi de Litala considera que "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios".¹⁴

Alberto Trueba Urbina, el más claro defensor de la tesis de la autonomía de nuestra disciplina señala que "el derecho procesal del Trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas".¹⁵

En nuestra legislación esta condición o característica de autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del Derecho Procesal Civil, y de las otras ramas del Derecho Procesal, se manifiesta en la existencia de los principios propios del Derecho Procesal Laboral, especialmente en el de inmediatez, oralidad predominante, tutelaridad en beneficio de la parte que se estima más débil, inversión de la carga de la prueba (en algunos casos) y de manera especial, el de juzgamiento en conciencia. Así también existe la jurisdicción privativa del Trabajo y se establecen las vías procesales propias en cuanto se refiere a los distintos procedimientos previstos en la ley para la atención de los conflictos de trabajo, sean éstos individuales o colectivos.

1.4. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo

En el campo jurídico, Nestor de Buen L., citando las ideas de Claude du Pasquier, traducidas por Eduardo García Maynez, indica que "inquirir la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho".¹⁶

Son numerosas las agrupaciones que se pueden hacer en relación a las fuentes del derecho en general y de las del Procesal Laboral en particular. Sin embargo, por no ser el propósito de esta investigación agotar el tema en ese sentido, y por el contrario se estima que nuestra legislación procesal laboral, en su artículo 15 del Código de Trabajo, se ha inclinado más por acoger una cla-

13. Citado por Nestor de Buen L. Ob. cit. Pág. 40.

14. Citado por López Larrave, M. Ob. cit. pág. 13.

15. Trueba Urbina, A. Ob. cit. Pág. 22.

16. Ob. cit. Pág. 49.

sificación fundada en la jerarquía de su aplicación, se puede establecer que existen fuentes que la doctrina denomina "Principales" y "Supletorias".

Así se consideran fuentes principales a la ley a las que ésta reconozca como tales para regir una materia, como sucede en los casos en que la propia ley declara que se estará a la costumbre o a los usos; y serán supletorias, las que se aplican a falta de ley o norma concreta, unas veces por expresa gradación establecida por el legislador y en otras ocasiones por la necesidad que los tribunales tienen de fundar sus resoluciones aunque carezcan de preceptos específicos. Por lo común se acepta que el Derecho Civil, en sus principios, sea fuente supletoria del Derecho Procesal Laboral.

Al respecto de lo anterior, ha sido el Licenciado Mario López Larrave, quien en su análisis relativo a las fuentes, señala: "La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia. Ahora bien, para todos los casos no previstos en el Código, sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, son fuentes supletorias del derecho procesal obrero, las siguientes, previstas en el artículo 15 del Código de Trabajo:

- 1o. Los principios del Derecho de Trabajo, entendiéndose como tales los principios del Derecho Procesal del Trabajo, ya que claramente se está usando la oración "se deben resolver, excluyéndose los principios del Derecho Sustantivo o material, puesto que es claro que éste no resuelve casos.
- 2o. La equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y de aquí que los jueces de trabajo deben tener un criterio claro de lo que se entiende por equidad. También en esta parte se da cabida a la costumbre como fuente subsidiaria.

En relación a la costumbre, la Ley del Organismo Judicial, en su artículo 2 señala que sólo regirá en defecto de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.

- 3o. Los principios y leyes del Derecho Común. Fundamentalmente las que regulan el proceso civil, a saber: El Código Procesal Civil y Mercantil (Decreto Ley 107) y la Ley del Organismo Judicial (Decreto 2-89 del Congreso de la República).¹⁷

17. Ob. cit. Pág. 50.

Merece resaltarse el aspecto relativo a la gradación que expresamente señala el Código de Trabajo para la aplicación de las fuentes indicadas, y que en la práctica tribunalicia parecen desconocer los señores jueces, a criterio del licenciado López Larrave, debido a la formación civilista de los magistrados o a la falta de preparación en las disciplinas laborales. Otro aspecto muy importante contenido en el artículo 15 en mención es el conocimiento amplio y exacto que demanda de los principios formativos del Derecho Procesal, a los cuales los procesalistas les han dedicado abundantes páginas resaltando precisamente la importancia de su contenido y los alcances de su aplicación.

1.5. Interpretación del Derecho Procesal del Trabajo

En el ámbito del trabajo y en lo jurídico general, el concepto de la interpretación consiste "en la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su eficacia general o en un caso concreto".

La interpretación jurídica por excelencia es la que pretende descubrir para sí mismo (comprender) o para los demás (revelar) el verdadero pensamiento del legislador o explicar el sentido de una disposición".

En el tema de la interpretación resultan útiles los conceptos vertidos por el procesalista guatemalteco Mario Aguirre Godoy, al indicar "En el momento de aplicar la norma procesal, puede el juzgador encontrarse ante varias situaciones, a saber: a) que la norma a aplicar sea clara e inequívoca; b) que la aplicación de la norma sea dudosa; y c) que no exista norma aplicable.

En la primera hipótesis, aún cuando haya un excesivo rigor derivado de la aplicación de la ley, si su tenor es claro e incontrovertible, debe aplicarse (*dura lex, sed lex*). Aunque la Ley del Organismo Judicial no contiene una norma específica que se refiera a esta hipótesis, pareciera incluirla en el artículo 10, al señalar que "Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras..."

En la segunda y tercera hipótesis, el juez bajo ningún concepto puede dejar de resolver, sin incurrir en responsabilidad. Y así se indica en el primer párrafo del artículo 15 de la citada Ley del Organismo Judicial.

Ahora bien, en el caso de que la ley a aplicar presente un contenido dudoso, se habla propiamente de interpretación y alrededor de este concepto han girado todos los sistemas o métodos propuestos para allanar el problema".¹⁸

18. Aguirre Godoy, Mario. Derecho Procesal Civil de Guatemala. Págs. 34 y 35.

Obviamente no se desarrollan toda esa serie de métodos, por no ser ese el objeto de la presente investigación.

Sin embargo, por estar tratándose el tema de la interpretación del Derecho Procesal del Trabajo, si merecen especial atención las ideas de Alberto Trueba Urbina, cuando señala: "Las diversas escuelas, histórica, exegética, científica, del derecho libre, proporcionan abundante material respecto a interpretación de las leyes; pero resultan inaplicables a nuestra disciplina por su especialidad, por la naturaleza meramente social del derecho del trabajo y su disciplina procesal, y por la finalidad que persiguen las leyes procesales de hacer actuar ese derecho tutelar de los trabajadores para realizar no sólo el paladión de la igualdad social entre obreros y empresarios, sino la reivindicación de los primeros".¹⁹

De manera que esta rama particular del derecho procesal se aparta del sistema de interpretación señalado para el Derecho Común y establece el propio, fundamentándolo en las condiciones peculiares creadas y reconocidas en favor de los trabajadores por el Derecho Laboral Sustantivo; es decir que el Derecho Procesal del Trabajo, por los intereses de clase a los cuales está preferentemente destinado a proteger, ha establecido reglas jurídicas propias de interpretación. Es así como nuestra legislación de la materia, recogiendo esos criterios doctrinarios con respecto a la interpretación, ha establecido en el artículo 17 del Código de Trabajo, que "Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social". Principio que se reconoce en el artículo 106 de la Constitución Política de la República.

El procesalista López Larrave, al referirse a la interpretación de las normas procesales de trabajo, confirma esa distinción del método usado para interpretar las leyes del derecho común con respecto del método de interpretación de las leyes procesales de lo laboral, apoyándose en el criterio de los autores Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira, quienes a su vez han sostenido que: "Encuentra amplia acogida en la doctrina la opinión que estima que el Derecho Procesal del Trabajo, el método interpretativo debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica para dar cabida amplia al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social como asimismo a la interpretación por equidad. Según la teoría interpretativa finalista, cada ley, en caso de duda, según la conveniencia social, se ha de interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como

19. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 41.

el medio más útil en el momento actual, para la consecución de un estado social justo y sano".²⁰

Trueba Urbina con su lenguaje incisivo, al comentar el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo de México que está redactada en parecidos términos e inspirada en la finalidad de la norma, señala: "Ahora no podrán olvidar los tribunales que la finalidad de las normas de trabajo es conseguir la justicia social, que no es la justicia tribunalicia, sino la aplicación tutelar de los derechos de los trabajadores y la reivindicación de los mismos en el proceso".²¹

1.6. Clasificación del Derecho Procesal del Trabajo

El Licenciado Mario López Larrave, al referirse al tema comienza su exposición indicando que "El Derecho Procesal de Trabajo se divide en dos ramas, tal como ocurre en el Derecho Laboral Sustantivo: el Derecho Procesal Individual y el Derecho Procesal Colectivo de Trabajo. El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo dicta las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico-social".²²

De lo anterior resulta que lo primero que debe hacerse es determinar en forma clara y precisa la naturaleza que corresponde a cada uno de los tipos de conflictos señalados: individuales y colectivos.

Pues bien, en cuanto a la clasificación de los conflictos de trabajo, que constituye el punto de partida necesario para realizar aquella tarea, la doctrina expone diversos criterios, de los cuales transcribo el del autor Miguel Gerardo Salazar, quien los clasifica y distingue, en primer lugar, por el objeto que los origina. Así, "si el conflicto se produce con respecto a los intereses individuales de los dos sujetos de una singular y concreta relación de trabajo, el conflicto asume el carácter de individual. Si el objeto de la controversia es la protección en abstracto de cuestiones que interesan al grupo de trabajadores como representantes de una comunidad definida de intereses, colectiva y no individualmente considerados, el conflicto asume entonces el carácter de colectivo".²³

20. Ob. cit. Pág. 52.

21. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 44.

22. Ob. cit. Pág. 53.

23. Ob. cit. Págs. 30 y 31.

Y si el conflicto surge con motivo de la violación o inobservancia de las normas legales o contractuales que regulan el trabajo humano subordinado, será de naturaleza jurídica o de derecho. Pero si la finalidad del conflicto es la modificación de las condiciones de trabajo existentes o la creación de nuevas condiciones de trabajo, por no estar previstas, será entonces de naturaleza económica o de intereses, como también se le denomina doctrinariamente.

Stafforini, rechaza el criterio que sirve de base para clasificar los conflictos de trabajo en individuales y colectivos en virtud que esa clasificación va perdiendo aceptación por cuanto suele presentar dificultades "en razón de la vinculación profunda que existe entre el interés del grupo profesional y el interés concreto de cada uno de los individuos que lo componen". En cambio, propone que se adopte una clasificación mucho más racional y comprensiva, en la que se tenga en cuenta la naturaleza de las controversias y la finalidad que en cada caso se persigue, y para el efecto menciona la clasificación de los conflictos de trabajo que ha sido aceptada y propiciada por la Oficina Internacional del Trabajo, que los divide en conflictos de "derecho" y conflictos de "intereses".

"El primero de ellos, el conflicto de derecho versa sobre interpretación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente de origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado sobre la ley o sobre el contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho".

Comparto el criterio del Licenciado Mario López Larrave, para quien definitivamente sí existen diferencias esenciales en cuanto a la naturaleza de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, y por lo tanto, existe justificación de la existencia de normas instrumentales ad hoc para regular la sustanciación y solución de aquellos tipos de controversias, y en consecuencia se justifica aún más que el Derecho Procesal del Trabajo sea subdividido en dos ramas: la individual y la colectiva.

El citado procesalista guatemalteco resume los caracteres diferenciadores en la forma siguiente:

"En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en

la controversia.

En los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia".



Capítulo II

PRINCIPIOS INFORMATIVOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. Generalidades

El tema de los principios informativos del Derecho Procesal del Trabajo es abordado por los diversos autores procesal-laboralistas bajo el denominador común de resaltar la importancia que los mismos adquieren dentro del proceso laboral, y aún más, de su necesaria y correcta aplicación por parte de quienes tienen a su cargo el conocimiento y desarrollo de tales procesos, a efecto de hacer realidad un Derecho Procesal Laboral verdaderamente dinámico y actual, sin que por ello deje de ser eminentemente protector de la clase trabajadora.

Así debe ser, puesto que generalmente se ha señalado como una de las causas de la tramitación lenta de los procesos laborales, la falta de especialización de quienes tienen a su cargo las judicaturas de Trabajo y Previsión Social, y ello necesariamente implica el desconocimiento profundo de los principios que informan al Derecho Procesal del Trabajo.

Aún así, lo que resulta aún más preocupante, es el hecho de que en lugar de aplicar los principios propios que informan al Derecho Procesal del Trabajo, se apliquen los principios informativos del proceso civil, puesto que con ello se está negando la verdadera naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, que ya hemos visto se fundamenta en normas de derecho público, es decir que se trata de disposiciones en que el interés particular debe ceder ante el interés general.

Sobre el tema, no puedo dejar de citar al autor Nestor de Buen L., cuando expresa que "el conocimiento de los principios procesales exige, ciertamente, una precisión de su naturaleza. Porque puede ocurrir, de no observarse esa exigencia científica, que pasen por principios lo que en el fondo no son más que

buenos deseos".²⁴

Y es que de la aplicación o de la falta de ella, de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, va a depender en buena medida la solución de los diversos conflictos laborales que son conocidos en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

En Guatemala, debido a que la legislación laboral es expresa en cuanto a señalar que los procesos deben ser actuados de oficio, que las normas que rigen los procedimientos deben ser sencillos, desprovistos de formalidades, etc., es de suponer que complementariamente deben ser los jueces de Trabajo y Previsión Social quienes tienen el deber de observar toda esa serie de principios doctrinarios. Sin embargo, la realidad demuestra que la conducta de los jueces y demás personal que labora en tales juzgados, convierte a los principios que recoge nuestra legislación procesal laboral en nada más que buenos deseos del legislador.

El autor citado, al concluir un comentario en relación al tema indica: "Los principios, por su misma naturaleza, deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones y no resultar en una expresión que refleje buenos deseos. En definitiva, los principios constituyen una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlos a un término feliz".²⁵

A tal grado llega la importancia atribuida a los principios del Derecho Procesal del Trabajo, que Menéndez Pidal señala que "existen una serie de principios que son exclusiva o preferentemente de aplicación al Derecho Procesal del Trabajo y a ninguno de los otros derechos procesales, por ejemplo cuando se refiere a la posición del juez en el proceso, la igualdad de las partes en el mismo, etc."²⁶ Asimismo, Stafforini, para resaltar la importancia de los principios que gobiernan al proceso laboral indica: "Si las dificultades que presenta el procedimiento común frente a la naturaleza de las controversias del trabajo, han constituido los fundamentos que aconsejaron la institución de los tribunales especiales, derivase que los principios que gobiernan el proceso civil y el proceso laboral han de ofrecer marcadas diferencias".²⁷

24. Ob. cit. Pág. 69.

25. Ob. cit. Pág. 69.

26. Citado por Stafforini. Ob. cit. Pág. 40.

27. Ob. cit. Pág. 357.

2.2. Definición de los Principios Informativos del Derecho Procesal del Trabajo

Efraín Nájera Farfán, en relación a los principios informativos del proceso indica: "Bajo este enunciado se estudian aquellas directrices o bases fundamentales, sin las cuales no sería posible el desarrollo del proceso. Se trata de reglas universalmente aceptadas como rectoras del proceso y cuya total o parcial vigencia imprime el procedimiento de determinada modalidad, por cuya razón algunos autores los denominan principios estructurales del Derecho Procesal, pero que yo le he preferido llamar principios informativos del proceso".²⁸

Para Nestor de Buen L., los principios del Derecho Procesal del Trabajo son las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral.²⁹

Por su parte Ramiro Podetti, señala que los principios procesales son "las directivas o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso", y agrega "que ellos vinculan cada institución procesal, a la realidad en la cual actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su interpretación".³⁰

Cumplen pues una doble función: sirven de bases previas y fundamentales para la estructuración de las leyes procesales y de límite para interpretarlas. Su importancia teórica y práctica es evidente.

Como resulta fácilmente comprensible, no es posible obtener una enumeración taxativa de los principios informativos del Derecho Procesal Laboral, puesto que como bien lo indica el procesalista Eduardo J. Couture "los principios procesales surgen naturalmente de la ordenación, muchas veces impensada e imprevisible, de las disposiciones de la ley. En otras oportunidades es el propio legislador el que cree necesario exponer los principios que dominan la estructura de su obra, para facilitar al intérprete la ordenación adecuada de las soluciones".³¹

En ese orden de ideas, se mencionan los principios que se consideran más relevantes dentro del Derecho Procesal Laboral, puesto que hasta los mismos autores procesal-laboralistas difieren en sus exposiciones en cuanto a la aceptación de un determinado número de tales principios.

28. Citado por Samayoa Monroy, Walter G. Reforma a la Regulación del Recurso de Nulidad en el Proceso Laboral. Pág. 22.

29. Ob. cit. Pág. 65.

30. Ramiro Podetti J. Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral. Tomo I. Pág. 65.

31. Eduardo J. Couture. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Pág. 182.

Eso sí, cabe advertir que las consideraciones que se hagan sobre cada uno de ellos, no implica su existencia aislada, ya que como podrá apreciarse en el desarrollo del tema, existe –por el contrario– una verdadera relación entre unos y otros.

2.3. Principio Dispositivo

Este principio se concretiza en la regla básica de todo proceso dispositivo que indica que no hay juez sin demandante; regla que a su vez se relaciona con otro principio esencial del sistema dispositivo que señala que el juez no puede proceder de oficio. En palabras de Trueba Urbina: "Esto es, se requiere el ejercicio de una acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo".

Es un principio que opera exclusivamente dentro del proceso civil, por lo que para su estudio y mejor comprensión se subdivide de acuerdo con los momentos en que el mismo encuentra aplicación.

2.3.1. Iniciativa Procesal

De conformidad con este principio la iniciación del proceso corresponde única y exclusivamente a las partes, en virtud que han sido éstas las que en algún momento han estado vinculadas por una relación jurídica. Contrario a este principio se menciona el de Investigación u oficiocidad mediante el cual es posible que se inicie un proceso de oficio por parte del juez, sin que medie gestión de alguna de las partes.

En nuestra materia de estudio, el Derecho Procesal Laboral, la iniciativa procesal generalmente corresponde a las partes, y en forma excepcional, en casos especiales como los juicios para sancionar faltas de trabajo y cuando planteado algún conflicto colectivo se produce terminación de contratos de trabajo sin haberse seguido el procedimiento señalado en el Código de Trabajo, corresponde al juez de trabajo y previsión social instruir la averiguación correspondiente, en el primer caso, o emitir su resolución de reinstalación, en el segundo, siempre que le haya constado de oficio la circunstancia del despido. Así aparece regulado en los artículos 419 y 380, párrafo final, del Código de Trabajo.

Por esa atenuación a la iniciativa de las partes, es que el autor Trueba Urbina, al concluir su exposición sobre el tema, señala: "Sin embargo, el principio está en crisis, porque las ingerencias de oficio de los tribunales del trabajo se acentúan más cada día".

2.3.2. Impulso Procesal

Consiste este principio en que una vez instaurado el proceso, es facultad exclusiva del individuo de aportar elementos formativos e instar a su desarrollo para terminarlo o darle fin.

En Derecho Procesal del Trabajo, no tiene cabida este principio, porque como lo señala el Licenciado Mario López Larrave, "en el proceso de trabajo rige en forma irrestricta el impulso procesal de oficio, ya que esta disciplina por su naturaleza tutelar y eminentemente pública no podía dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio".

De manera que el Impulso Procesal en nuestra materia de estudio debe entenderse en el sentido de que finalizada una etapa procesal, es necesario que se pase a la siguiente sin que haya necesidad de que las partes así lo soliciten. Como bien puede notarse, resulta contraria su aplicación en el proceso civil, en el cual todas las diligencias y actos que lo componen necesariamente tienen que ser solicitadas por escrito a efecto de asegurar su desenvolvimiento.

Nuestra legislación procesal laboral, en sus artículos 285, 310, 321 y 426, es reiterativa en cuanto al impulso procesal de oficio, por lo que basta con remitirnos a ellos para comprender hasta que punto el legislador ha querido que los procedimientos en los juicios de Trabajo y Previsión Social, además de orales, sean actuados e impulsados de oficio.

2.3.3. Aportación de pruebas a cargo de las partes

Conforme a este principio, corresponde a las partes la aportación de las pruebas, ya que son ellas quienes tienen que demostrar sus pretensiones, ya que quien afirma algo tiene que probarlo en juicio de acuerdo a los distintos medios de prueba que aporte con observancia de las formas procesales establecidas para tal efecto.

No se puede dejar de hacer mención de lo expresado por el Licenciado Mario López Larrave, en relación a este principio, cuando expone: "En cuanto al proceso laboral claro está, el juez no podía conformarse con la verdad formal y limitada que puedan producir las partes, sino que por sus características de ser tutelar y de adoptar una postura activa en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica, no es aplicable sino en forma muy limitada el principio dispositivo".

Nuestro Código de Trabajo, en su parte procesal, únicamente se refiere a este principio, en su artículo 357, cuando faculta al juez para que antes

de dictar sentencia y por una sola vez, pueda practicar de oficio cualquier diligencia de prueba pertinente, con el único propósito de aclarar situaciones dudosas.

2.3.4. Principio de Congruencia

Este principio se explica en que el juez tiene que dictar su fallo de acuerdo con lo alegado y pruebas aportadas y diligenciadas dentro del proceso, es decir que su decisión se ha de ajustar necesariamente a las pretensiones que hayan sido ejercitadas por las partes.

Conforme a las ideas del Licenciado Mario López Larrave, "en el proceso laboral, este principio se ha atenuado considerablemente, pues existe una fuerte opinión en la doctrina favorable a facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes".

Nuestra legislación instrumental de trabajo no contiene, porque no lo acepta, ninguna disposición en cuanto a favorecer la sentencia que conceda más de lo pedido por las partes. Apenas si en el artículo 403 del Código de Trabajo aparece una disposición muy importante relativa a la materia procesal colectiva, en el sentido que el Tribunal de Arbitraje al dictar la sentencia podrá resolver con entera libertad, negando o accediendo a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Las subdivisiones hasta ahora desarrolladas, han surgido del principio dispositivo en sus diferentes fases procesales, por lo que el resumen del mismo se hace en base al pensamiento del Licenciado Mario López Larrave, quien acertadamente ha expresado: "En el Proceso Laboral el principio dispositivo tiene muy poca aplicación, ya que el juez de la judicatura laboral no es pasivo sino activo y tutelar en su deber de esclarecer la verdad real y aplicar la justicia social. Ya se vio que hay casos en que procede la iniciativa oficiosa por parte del tribunal, que el impulso procesal también es de oficio, que en la aportación de pruebas el juzgado también tiene oportunidad de producirlas por su cuenta y que la tendencia de la doctrina es favorable a la admisión de los fallos ultrapetitos".³²

2.4. Principio Antiformalista o de Sencillez

Para analizar el antiformalismo o sencillez procesal, previamente debemos

32. Ob. cit. Pág. 25.

referirnos al formalismo, en el sentido que el proceso debe desarrollarse mediante formas determinadas contenidas en diversas reglas procesales que sirven de guía para la realización de los actos procesales. Es decir que el formalismo se refiere a la existencia de una estructura procesal a la cual deben acomodar su actividad los litigantes, los jueces y sus auxiliares, en procura de la seguridad jurídica. Pero como para alcanzar esa seguridad jurídica tampoco debe caerse en el culto de la forma convirtiendo la ciencia del proceso en el arte de las formas, surge entonces el antiformalismo, que por cierto aparece muy ligado al principio de economía procesal, y en el campo del Derecho Procesal del Trabajo debe ser entendido no en el sentido de que el proceso de trabajo se desarrolle dominado por la anarquía, sino por el contrario, que no deben exigirse formalidades que desnaturalicen al proceso, y permitir que éste se desarrolle de acuerdo a formas y requisitos mínimos y necesarios que le den seriedad.

Así sucede por ejemplo, cuando en el artículo 332 del Código de Trabajo se señalan los requisitos mínimos que debe contener una demanda y que trasladados a la práctica hacen que la misma presente una estructura lógica para una mejor ilustración del juzgador.

Debe aplicarse pues un criterio en el que prevalezca el fondo sobre las formas, lo cual no debiera presentar ningún problema en el campo del Derecho Procesal del Trabajo, puesto que éste es menos formalista que el derecho procesal común. Y nuestra legislación laboral procesal es expresa en ese sentido y en el considerando quinto del Código de Trabajo se refiere a "un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida". Pero insisto, si existen formalidades, que sean las mínimas y necesarias de manera que siempre prevalezca la garantía del debido proceso consagrada en la Constitución Política de la República (Artículo 12).

El principio antiformalista, por su misma naturaleza, tiende a favorecer más a la parte débil de la relación obrero-patronal, el trabajador, y se manifiesta en que se le permite actuar sin cumplir requisitos que en otros campos procesales resultan indispensables, con el propósito de facilitar el desenvolvimiento del proceso. Así, para el actor se traduce en que no es necesaria la intervención de Abogado, en la elaboración de la demanda no es necesario hacer mención del fundamento de derecho de las pretensiones, como tampoco es necesario usar determinada clase de papel.

2.5. Principio de Oralidad

Por oralidad se entiende la relación inmediata que debe existir entre los jueces y las personas cuyas declaraciones aquéllos están llamados a apreciar. Significa pues, que el juzgador previo a fallar debe obtener la convicción personal y directa de la verdad de los hechos controvertidos, mediante el contacto con los litigantes y los medios de prueba sin la intermediación de la escritura.

Trueba Urbina, al referirse a la oralidad expresa que "La realidad demuestra que aunque las legislaciones procesales le conceden importancia o bien indiquen la forma en que deban sustanciarse los procesos, no puede aplicarse en forma exclusiva una u otra forma; más bien siempre se utilizarán ambas formas y la oralidad queda reservada para la realización de una o algunas etapas del proceso".³³

En lo que respecta a nuestra legislación, se reconoce el principio de oralidad en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo.

El primero de los artículos indicados establece: El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...; mientras que el segundo, expresa: Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente...

Como puede apreciarse, en el segundo artículo citado, se ve claramente lo indispensable que resulta la escritura en la sustanciación de los procesos, ya que es de esperarse que quede constancia de todos aquellos actos procesales ejecutados por el tribunal y por las partes, puesto que no es posible que una persona —en este caso el juzgador— pueda guardar en su memoria todos los detalles de una declaración, y menos aún, de varias de ellas, máxime si tomamos en cuenta que en nuestro medio, en clara contravención de los principios procesales y de los plazos fijados en la misma ley laboral, la sentencia se dicta mucho tiempo después de realizadas las audiencias.

Así también debe resaltarse la circunstancia de la estrecha relación que la oralidad tiene con respecto a los otros principios de inmediación, economía procesal, y sencillez. En efecto, como lo señala el procesalista guatemalteco, Mario López Larrave, "la inmediación y contacto directo del juez con las partes y

33. Ob. cit. Pág. 60.

las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita".³⁴

2.6. Principio de Publicidad

Conforme a este principio, se ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso. Y es que la presencia del público en las audiencias resulta muy conveniente para la buena marcha de la administración de justicia del trabajo.

Ramiro Podetti, al referirse a este principio, lo hace en los términos siguientes: "El sistema, en la ley y en la práctica procesales, que hace posible que todos los actos del proceso, en cuanto no afecten la moral, el orden público o el interés de los litigantes, puedan ser presenciados o conocidos por quienes deseen hacerlo. Quedan comprendidos en este principio las actuaciones de los litigantes y de sus profesionales, de los jueces y de sus auxiliares".³⁵

Se hace mención que conforme a este principio, las partes y hasta terceras personas tienen derecho a presenciar los diversos actos procesales. Sin embargo, como lo indica Mario López Larrave, existe unanimidad en cuanto a la aceptación del principio de publicidad para las partes en los diversos tipos de procesos, y en cuanto a la publicidad para personas ajenas a la litis, si bien no es unánimemente aceptada, si cuenta con muchos defensores.

De acuerdo a nuestra legislación, más que un principio, la publicidad constituye un derecho individual reconocido en los artículos 29 y 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativos al libre acceso de las personas a los tribunales y dependencias del Estado y la publicidad de los actos administrativos.

2.7. Principio de Concentración Procesal

Según este principio, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias. Por supuesto que esas diligencias deben realizarse observando un orden lógico y sucesivo de

34. Ob. cit. Pág. 27.

35. Ob. cit. Pág. 78.

tal forma que concentración no signifique anarquía procesal. El principio en mención tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas.

Autores como Ramiro Podetti lo relacionan con la inmediatez y destacan únicamente el aspecto de la recepción de la prueba: "Concentrar la recepción de la prueba oral en una o en pocas audiencias, lograr que sea el juez quien la reciba y obtener que entre ese acto decisivo para la suerte del litigio y la sentencia, transcurra el menor tiempo posible".³⁶

En nuestra legislación procesal laboral, este principio encuentra aplicación exclusivamente durante la celebración de la primera audiencia del juicio ordinario, pues en la misma es posible que se realicen diversos actos procesales, tales como: ratificación de la demanda, contestación de la misma, ampliación de la demanda, interposición de excepciones, presentación y contestación de la reconvencción, la conciliación, recepción de los medios de prueba, etc. etc.

2.8. Principio de Inmediatez

Consiste este principio en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Existen razones suficientes para incluirlo dentro del proceso laboral, puesto que éste es predominantemente oral, realista, con jueces activos en la dirección y trámite del juicio y con un sistema flexible en la valoración de la prueba; circunstancias que exigen todas ellas un contacto del magistrado con los litigantes y los elementos de prueba.

Nuestro ordenamiento procesal de trabajo definitivamente es expreso en cuanto a incluirlo dentro de sus disposiciones. Así se desprende del contenido del artículo 321 del Código de Trabajo, cuando señala que 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.

Pese a la claridad de la disposición antes transcrita, la realidad demuestra una vez más cómo la conducta de los jueces convierte ese enunciado en nada

36. Ob. cit. Pág. 77.

más que un deseo del legislador, por cuanto a diario se celebran audiencias en las que participan las partes, sus abogados, el personal del juzgado, etc., y es hasta el final de las mismas que nos preguntamos ¿Y quién era el juez...? Sólo excepcionalmente, cuando el trámite del proceso se toma un tanto dificultoso para los oficiales, se recurre a solicitar la orientación del Secretario del Juzgado.

2.9. Principio de Economía Procesal

Como premisa fundamental de este principio cabe recordar que la administración de justicia es gratuita, y efectivamente lo es, puesto que las partes no remuneran la actividad judicial. Sin embargo a nadie resulta extraño lo dispendioso que resultan los procesos y los gastos que las partes deben sufragar para llevarlo a término. Por esa razón es que las legislaciones procesales deben establecer procedimientos sencillos que eviten que las partes realicen gastos excesivos.

El principio de Economía Procesal rige en todas las disciplinas del Derecho Procesal, pero en el campo del Derecho Procesal del Trabajo cobra mayor importancia por los intereses de clase a los que está destinado preferentemente a proteger, en virtud de la desigualdad económica de las partes, ya que por un lado se encuentra el empleador con los recursos humanos y económicos a su alcance, mientras que por el otro está el trabajador sin nada más que la confianza en el sistema judicial para hacer valer sus derechos.

En el proceso de trabajo guatemalteco, el principio en mención encuentra aplicación en la brevedad de los plazos para la realización de determinados actos procesales por las partes y por el tribunal, aunque en la realidad es este último el que ignora la economía procesal en el sentido indicado (la brevedad), tal y como sucede con el tratamiento que se le da a la excusa, y que sirve de fundamento a la presente investigación.

Así también puede mencionarse el costo mínimo que se pretendió por parte del legislador al eximir a los litigantes del auxilio de abogado en las gestiones que realicen ante el Tribunal. A tal punto se pretende un juicio laboral de costo mínimo, que el Código de Trabajo expresa que si las partes se hicieren asesorar por dirigentes sindicales y estudiantes de las facultades de Derecho de las universidades que funcionan en el país, tal asesoramiento será siempre gratuito. (Último párrafo del artículo 321, reformado por el Decreto 86-71 del Congreso de la República).

Ramiro Podetti incluye bajo este principio la "Economía de actividades de los litigantes y del órgano jurisdiccional", y en tal sentido señala que "el prin-

cipio tiene que luchar, más que con las deficiencias de la ley, con la rutina y la ignorancia. Se complica, alarga y dificulta enormemente el trámite, con harta frecuencia por no cumplir la ley".³⁷ Agrega que para obtener economía en la actividad judicial no sólo es necesario mejorar la ley procesal y la organización judicial, sino además podar todo aquello que es formalismo sin contenido. Esto sólo puede obtenerse mediante un conocimiento más exacto de lo que es el proceso y el derecho procesal por quienes han de aplicarlo.

Intimamente relacionado a la economía procesal aparece el Principio de Celeridad, del cual Podetti ha señalado: "El principio de celeridad ha sido y es una aspiración constante en nuestro proceso. Los jueces deben recordar que la prolongación de los pleitos, agravia a los litigantes y también a la colectividad".³⁸ La actuación de los jueces en defensa del formalismo no debe ser causa de dilación en los trámites y resolución final; asimismo la actividad del juez debe impedir el efecto retardatorio de la actitud de los sujetos que contravienen la fealdad procesal. En general, el principio de Celeridad debe inspirar al legislador y al juez, a fin de que el proceso pueda ser sustanciado y resuelto sin retardamientos innecesarios, eliminando aquellas situaciones que lo demoran injustificadamente.

Se ha dicho, y con sobrada razón, que "La justicia tardía, no es justicia"; y la aspiración de una justicia pronta y cumplida aparece en el artículo 2o. de nuestro texto Constitucional, que señala: "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona". El principio pues, tiene carácter Constitucional.

Ya sea que le llamemos economía procesal o celeridad, lo cierto es que nuestra legislación procesal laboral está animada porque en la tramitación de los juicios laborales se emplee el menor tiempo posible, y así lo demuestra —por ejemplo— el considerando quinto del Código de Trabajo y los considerandos primero y segundo del Decreto 64-92 del Congreso de la República, que introdujo reformas al Código mencionado.

2.10. Principio Tutelar

Conforme a este principio se pretende brindar una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación des-

37. Ob. cit. Pág. 85.

38. Ob. cit. Pág. 82.

ventajosa con respecto a su contraparte.

Considero a este principio como uno de los pilares fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo y el más importante en virtud que su función primordial es la de compensar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, y porque precisamente así se establece en el inciso a) del considerando cuarto del Código de Trabajo, y aunque el mismo se refiere al derecho de trabajo sustantivo o material, en el campo del derecho procesal laboral esa tutela —o protección jurídica preferente, como se señala en el texto del Código— solamente es posible obtenerla en gran medida, mediante el desempeño correcto y eficiente de las judicaturas de Trabajo y Previsión Social. Para ello se requiere que quienes las tienen a su cargo sean poseedores no sólo de una buena formación académica y adecuada capacitación en materia procesal, sino además de una especialización en materia de derecho procesal del Trabajo. En conjunto, todos esos aspectos les permitirían tener un amplio y exacto conocimiento de los alcances ilimitados que en su aplicación pueden tener los distintos principios informativos de nuestra materia de estudio.

Miguel Gerardo Salazar, al hacer referencia a las diferencias entre los conflictos de Derecho Común y los de Trabajo, señala como una de ellas la notoria desigualdad económica que existe —por regla general— entre el patrono y el trabajador, la que ni siquiera es tomada en cuenta en los primeros de los conflictos relacionados. Cita a Stafforini, quien al respecto acertadamente expresa: "Todos somos iguales ante la ley, pero la ley no es lo único que rodea al hombre, ni el solo móvil de sus actos. El hombre, con su igualdad jurídica, no come ni da de comer a su familia; el hombre con su igualdad jurídica, no se abriga ni viste a los suyos. La igualdad jurídica como ideal, la desigualdad económica como realidad, imponen al Estado la obligación de suavizar o suprimir los efectos de ésta para alcanzar aquélla".³⁹

Esa desigualdad económica entre el patrono y el trabajador, coloca a éste en situación de visible inferioridad, hecho que puede influir fácilmente para que aquél no satisfaga en su plenitud la totalidad de los derechos causados por el trabajador subordinado. Esa desigualdad económica puede inclusive ser aprovechada en una u otra forma, por patronos inescrupulosos para modificar el resultado mismo de los procesos laborales, en perjuicio del trabajador.

39. Citado por Miguel Gerardo Salazar. Ob. cit. Pág. 17.

Finalmente, encuentro adecuadas las palabras de Enrique Julio Villarreal, quien pareciera dejar bien claro la razón de ser del principio de Tutelaridad, en los términos siguientes: "En el Derecho Laboral es innegable que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales y permitir, en nombre de la libertad individual, que ambas actúen en un mismo plano, sin compensar desventajas, significaría la consagración de un sistema inadecuado y de la injusticia social".⁴⁰

2.11. Principio de Adquisición Procesal

Referido casi con exclusividad a la materia de prueba, consiste en la influencia recíproca que produce la actividad de las partes dentro del proceso, tanto en sus efectos benéficos como en los perjudiciales. En materia procesal se dice que los actos procesales se aprecian por sus efectos no por su origen. Se conoce además como "la despersonalización de la prueba", que significa que incorporada al proceso no importa quien sea el litigante que la aportó.

Y es que en materia de prueba, cuando la misma ha sido producida por alguno de los litigantes, no lo va a beneficiar —o perjudicar en su caso— solamente a él, sino que en determinadas circunstancias puede favorecer o perjudicar a su contraparte o a todos los demás litigantes que intervienen en el proceso.

2.12. Principio de Apreciación de Prueba en Conciencia

El procesalista Trueba Urbina, explica el citado principio en la forma siguiente: "La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio".⁴¹

Al respecto, Mario López Larrave expresa su desacuerdo con la denominación del procesalista mexicano, fundamentándose en la falta de acuerdo en cuanto a determinar las diferencias y alcances de los sistemas de apreciación de la prueba en conciencia, de las reglas de la sana crítica y del sistema de prueba libre; expresando que encuentra preferible hablar de un principio de flexibilidad

40. Citado por Miguel Gerardo Salazar. Ob. cit. Pág. 18.

41. Ob. cit. Pág. 257.

en la valoración de los elementos probatorios, apoyándose en que ese es el punto en el cual están de acuerdo todos los procesalistas de trabajo al rechazar el sistema rígido de la prueba tasada.

Ha sido también el insigne maestro López Larrave, quien tras un serio y profundo análisis, concluye en que nuestro ordenamiento procesal laboral, al referirse a la "apreciación en conciencia de la prueba" se inclina más porque la misma sea valorada conforme a la sana crítica. Considera pues que corresponde a un sistema intermedio en el cual el fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre ese material, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual.

2.13. Principio de Probidad o de Lealtad

Este principio reviste en la actualidad mucha importancia, pues mediante él se persigue poner a las partes en situación de conducirse siempre con verdad en el proceso.

Eduardo J. Couture al respecto señala que "El proceso antiguo, con acentuada tonalidad religiosa, tenía también acentuada tonalidad moral. Esta se revelaba frecuentemente mediante la exigencia de juramentos, pesadas sanciones al perjurio, gravosas prestaciones de parte de aquel que era sorprendido faltando a la verdad, etc."⁴²

Resulta pues, que existe una obligación para los litigantes de actuar con buena fe durante el proceso, y en consecuencia, castigar a quienes no lo hagan así. Ya anteriormente, al referirme al principio de tutelaridad, hacía mención de la posibilidad que existe que patronos inescrupulosos aprovechen la desigualdad económica para modificar el resultado de los procesos laborales, en perjuicio del trabajador.

Es claro que las conductas contrarias a la buena fe no son exclusivas del patrono, porque —aunque contrario a lo que se podría pensar— también existen trabajadores y abogados que utilizan una serie de recursos y medidas cuyo propósito es retardar el normal desenvolvimiento del proceso. También es claro que esas argucias generalmente son empleadas por el patrono y su abogado, tal es el caso del problema que se presenta con la presentación de las "excusas"

41. Ob. cit. Pág. 190.

para no asistir a la audiencia del juicio oral, según será analizado en un capítulo aparte. Por ahora basta decir que las maniobras retardatorias utilizadas por el patrono encuentran su mejor aliado en la actividad de los Tribunales de Trabajo, debido a la rutina y al excesivo formalismo con que son tramitadas y resueltas dichas situaciones.

2.14. Principio de Moralidad

Conforme al principio explicado anteriormente nos hemos referido a la lealtad que debe guiar a los litigantes. Resulta justo entonces que se exija también esa lealtad y buena fe a quienes tienen a su cargo la tramitación y resolución de los procesos laborales. El principio adecuado a tal fin es el de Moralidad. Señalo esa necesidad, porque como quedó anotado al referirme al principio de Celeridad, "la recta actitud del juez puede y debe impedir el efecto retardatorio de la actitud de los sujetos del litigio, a lo cual agrego ahora: "y no contribuir a satisfacer el resultado predeterminado y esperado por el litigante que actúa de mala fe".

También vuelvo a citar las palabras de Ramiro Podetti, quien ha señalado que "se complica, alarga y dificulta enormemente el trámite, con harta frecuencia, por no cumplir la ley". Y es que precisamente el incumplimiento de la ley por parte de los jueces de trabajo y previsión social, lo que ha motivado el interés por el tema central de la presente investigación, ya que en forma específica, ante la presentación de "excusas" por alguna de las partes —frecuentemente el patrono—, los jueces no cumplen con señalar la nueva audiencia dentro del plazo que fija el Código de Trabajo, que es de 72 horas (Art. 336), y con ello se demora innecesariamente el normal desarrollo del proceso, como consecuencia de diferir con mucho más tiempo que el señalado por la ley, la iniciación propiamente del juicio laboral.

En ese orden de ideas, considero acertada la inclusión que hace Ramiro Podetti, dentro de los principios procesales, del principio de Moralidad dedicado con exclusividad a los jueces, y además la forma en que se refiere al mismo:

"No puede prescindirse del principio moral en el proceso, y que en la práctica subsiste y alumbró la ruta de los jueces, pero es necesario, no solamente fortificarlo y desarrollarlo, sino que se reconozca, que su existencia sea visible y que los principales preceptos que de él derivan tengan sanciones eficaces, es decir, la coerción que hace concreta la justicia".

Más adelante, el autor citado al tratar el tema de las sanciones que pueden

aplicarse a los jueces, en relación a las multas, ha expresado: "La multa en estos casos tiene el carácter de una sanción de mala conducta, impuesta al titular del órgano jurisdiccional, quien en vez de cooperar lealmente a la rápida sustanciación de los procesos, se valen de motivos infundados o no para entorpecer la marcha del proceso".⁴³

En esa virtud, una vez establecida la naturaleza del proceso laboral, las correcciones disciplinarias que se impongan a los jueces redundarán en beneficio de la Administración de Justicia del Trabajo, por la ejemplaridad que significan.

43. Ob. cit. Págs. 87 y 267.

EL PROCESO ORDINARIO DE TRABAJO

3.1. El Proceso Laboral

Aunque algunos procesalistas tienden a hacer aparecer como sinónimos los vocablos "proceso" y "juicio", la ciencia procesal ha establecido diferencias entre ellos, siendo la más notable la que se fundamenta en que el proceso es un conjunto de actos que se desarrollan sucesivamente y en forma progresiva a la obtención de un fin, que es la solución de un conflicto mediante un juicio de autoridad; mientras que el juicio se refiere tan solo a una parte del proceso, valga decir, a la decisión del conflicto mediante el fallo que para tal efecto se emita.

No obstante esa diferencia sustancial, generalmente es utilizado y aceptado por las legislaciones procesales y la práctica forense el vocablo de "juicio" y otras veces el de "procedimiento", aunque este último se refiere a la forma en que se desarrollan los diversos actos que conforman el proceso. Así por ejemplo el Código de Trabajo guatemalteco denomina su título Undécimo (artículos del 321 al 373): Procedimiento Ordinario; y en su artículo 321 señala: El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral..."

Con base a esa utilización del vocablo "juicio" que hace el Código de Trabajo, podemos decir que en el campo del derecho procesal, generalmente se distinguen con esa denominación los distintos procedimientos establecidos por la ley para el ejercicio de las acciones judiciales en atención a su propia naturaleza; "juicio" pues, implica la aplicación concreta del derecho.

Con esas consideraciones, podemos adentrarnos ya al tema del proceso laboral, independientemente que nuestro Código y la práctica constantemente nos hagan caer en el uso indistinto de "Juicio Laboral" o "Proceso Laboral".

Así, Stafforini se refiere apropiadamente a Proceso Laboral y dice entender por éste, "el conjunto de actos de procedimiento que tienen lugar desde la interposición de la demanda hasta la sentencia definitiva que acuerda o niega la acción". Cita a Menéndez Pidal, para quien el proceso laboral "es el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo, en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la actuación y ejecución del Derecho Social material o sustantivo".

3.2. El Juicio Ordinario Laboral

Este juicio, según lo define el tratadista Ossorio, "llamado también pleno o declarativo, es aquél en que con observancia de la plenitud de las formas prescritas por la ley, se debaten derechos que son materia de impugnaciones y que, por lo tanto, necesitan ser definidos por sentencia en que se declare o no la existencia del derecho reclamado".

En la legislación procesal laboral guatemalteca, es éste el proceso —o juicio como lo denomina el Código de Trabajo— más amplio, pues está conformado por periodos procesales claramente definidos con las previsiones adecuadas para el ejercicio de los derechos sustantivos en la forma más amplia, eficaz y completa, no obstante que las normas procesales conforme a los principios informativos que las inspiran, y fundamentalmente a los de concentración, celeridad, tutelaridad y economía procesales, persiguen que los juicios laborales en general, se tramiten y decidan en cortísimo tiempo, por razón de la naturaleza y finalidad de los derechos cuya efectividad procura mediante el proceso judicial, dando origen a la naturaleza y características propias del proceso ordinario de trabajo.

3.3. Naturaleza del Proceso Ordinario de Trabajo

Existe en la doctrina procesal la clasificación tripartita de los procesos que los divide en de Conocimiento, Ejecutivos y Cautelares, de acuerdo a la "función" que mediante cada uno de ellos se cumple o se pretende cumplir. En tal sentido la naturaleza del juicio ordinario de trabajo regulado en nuestra legislación procesal corresponde en esencia a un proceso típico de conocimiento o de cognición. Al hablar de "cognición", nos referimos a "de conocimiento", es decir que su función principal es la de declarar el derecho previa fase de conocimiento; previo a que el juez de trabajo y previsión social dicte su sentencia, éste debe tener la ilustración necesaria de los hechos y de las pruebas aportadas.

Es también conocida la subdivisión —también tripartita— de los procesos que pueden incluirse dentro del proceso de Conocimiento, y relacionando a

nuestro proceso laboral con respecto a dicha clasificación, el procesalista Mario López Larrave ha expresado: "De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la mayoría la constituyen los primeros de los nombrados".⁴⁴

Ciertamente así sucede en la mayoría de procesos que se tramitan en los diversos Tribunales de Trabajo y Previsión Social; sin embargo, por ser la sentencia el acto procesal en el que se concretiza la vigencia del derecho sustancial o material, es decir la pretensión ejercitada, considero más adecuado hablar de clases de sentencias que es posible obtener mediante el proceso laboral.

3.4. Características del Proceso Ordinario de Trabajo

En cuanto a las características propias del proceso ordinario laboral regulado en el Código de Trabajo guatemalteco, éstas no deben confundirse con los principios que informan al Derecho Procesal del Trabajo. Más bien, entiendo yo, aunque en la denominación de tales características se utilizan los mismos nombres para identificarlas, en realidad lo que hacemos es resaltar cualidades propias y pre-establecidas en la legislación procesal laboral que hacen del proceso ordinario de trabajo un proceso verdaderamente peculiar con respecto a cualquier otro. Eso sí, tales características siempre van a ser de vital importancia para la buena marcha del proceso laboral, dependiendo de la aplicación adecuada y correcta que los jueces de la materia hagan de los principios ya estudiados, puesto que en caso contrario lo que ocurre es sin más la desnaturalización de los procesos laborales promovidos ante los tribunales laborales. Es decir que se ignora la intención del legislador de establecer un proceso apropiado cuya finalidad es procurar la defensa de los derechos e intereses que corresponden a una clase social mayoritaria, la de los trabajadores.

De manera que se pueden señalar como características propias del proceso ordinario de trabajo, las siguientes.

- a) Concentración
- b) Economía Procesal (generalmente en cuanto al factor tiempo, por la brevedad de los plazos)

44. Ob. cit. Pág. 59.

- c) Oralidad
- d) Inmediación
- e) Sencillez y antiformalismo
- f) Tutelaridad
- g) Oficialidad o Impulso de oficio.

En palabras de Mario López Larrave, "más celoso que cualquier otro tipo de juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes; en el mismo no se contempla término de prueba porque ésta se produce de una vez durante las audiencias así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso..."

3.5. Las partes en el Juicio Ordinario de Trabajo

Frecuentemente se alude durante la tramitación procesal al concepto de "parte", y su determinación resulta importante por los efectos que produce su participación dentro del proceso, y porque solamente teniendo tal calidad se permiten ciertos y determinados actos procesales y diligencias, tales como absolver posiciones, reconocer documentos, interponer recursos, presentar excusas, etc. Aunque en el proceso intervienen otras personas que no tienen la calidad de parte, como el juez, los testigos, los peritos, los abogados, etc., la determinación de "parte" en sentido estricto sólo corresponde al actor y al demandado.

Así lo señala Hugo Alsina, cuando expresa: "En el proceso laboral, como en todos los procesos, intervienen fundamentalmente dos partes: una, que persigue la actuación de una norma legal, por lo que se le denomina "actora" y otra, frente a la cual esa actuación es exigida, que se llama "demandada".⁴⁵

En el campo del derecho procesal del Trabajo, el concepto genérico de "partes" resulta más específico, por cuanto se refiere a los sujetos de las controversias del trabajo, de tal forma que nos referimos a "empleadores" y "obreros" o bien a "patronos" y "trabajadores", como los sujetos que son titulares de intereses contrapuestos que en caso de controversia deben ser regulados y resueltos por el derecho adjetivo o procesal.

45. Citado por Stafforini, Eduardo R. Ob. cit. Pág. 399.

En lo que respecta a nuestra legislación del trabajo, la capacidad de ser parte en el proceso de trabajo está estrechamente vinculada con la libertad de contratación, y en tal sentido tendrán capacidad en materia procesal laboral las personas físicas y las personas jurídicas. De tal manera que puede afirmarse que gozan de capacidad procesal para ejercitar las acciones o derechos que nazcan del Contrato o relación de trabajo: a) Los mayores de edad; b) Los menores de edad que tengan 14 años o más; c) Las asociaciones profesionales sean de patronos o de trabajadores; y d) La Inspección General de Trabajo.

3.6. Actitudes del demandado frente al planteamiento de la demanda

Al referirme a las actitudes frente al planteamiento de la demanda, lo hago con exclusividad al demandado, puesto que no debe resultar extraño que es la parte que precisamente con frecuencia suele valerse de una serie de maniobras sorpresivas de carácter legal, puesto que es la misma ley procesal la que permite su planteamiento, tales como la presentación de "excusas" y el uso indebido de recursos, mediante las cuales trata de vencer a su contraparte ya sea por cansancio o por desesperación económica. En el peor de los casos, bajo la apariencia de su carácter legal esas maniobras en verdad ocultan su verdadero carácter fraudulento o retardatorio. Cualquiera sea el carácter, lo cierto es que es la parte demandada la que por regla general pone obstáculos al normal desenvolvimiento del proceso ordinario laboral. En tal sentido, las actitudes del demandado puede ser de dos tipos:

3.6.1. Actitud Positiva

Es una actitud positiva porque el demandado si comparece a la audiencia señalada por el órgano jurisdiccional; es decir que sí se apersona al proceso, pero lo hace ya sea contestando en forma afirmativa la demanda o bien en forma negativa.

La primera de las conductas configura lo que en el Derecho Civil se conoce como "allanamiento", aunque el Código de Trabajo no se refiere expresamente en dicho término; mientras que la segunda conducta posible de adoptar por el demandado se refiere a que habiendo comparecido al proceso niega los hechos pretendidos por el actor en la demanda planteada en su contra. Con ello se crea el contradictorio, el cual sirve para dar inicio formal y propiamente al juicio ordinario.

3.6.2. Actitud Negativa

Es una actitud negativa porque el demandado evita comparecer a la

primera audiencia del juicio oral señalada por el órgano jurisdiccional; es decir que no le interesa presentarse y no se apersona al proceso. Esta actitud comprende la rebeldía y la confesión ficta.

Para que opere la rebeldía, resultan como presupuestos necesarios, los siguientes:

- a) Que el demandado esté debidamente notificado de la demanda.
- b) Que no se haya presentado a la audiencia del juicio oral, en el día y la hora señalados por el órganos jurisdiccional.
- c) Que no haya presentado ante el órgano jurisdiccional, la justificación –documental, de conformidad con la ley– de su inasistencia (Es lo que conocemos como "excusa")

Son efectos propios de la rebeldía:

- a) Que se le declare rebelde al incompareciente, lo cual debe hacerse necesariamente en la sentencia respectiva.
- b) El proceso debe darse por finalizado y dictarse la sentencia respectiva dentro de las 48 horas siguientes, luego de concluído el plazo de 24 horas en que podría haberse presentado una posible justificación posterior a la hora señalada para el inicio de la audiencia.

La rebeldía no opera en forma exclusiva del demandado, sino que también puede operar para con el actor, o de ambos; sin embargo, tratándose del actor, a éste le va a perjudicar en menor medida, en virtud de que él ya presentó determinados documentos junto con su demanda, y la sentencia en tal caso versará sobre los hechos expuestos en esa demanda, sin importar por lo demás la incomparecencia del actor. No sucede igual cosa, tratándose del demandado, puesto que para él la primera audiencia constituye la primera oportunidad para presentar alguna defensa para contradecir las pretensiones expuestas por el actor en su demanda.

Si la incomparecencia es por parte del actor, el efecto es el mismo: la declaratoria de rebeldía.

Para la confesión ficta, son presupuestos necesarios para que la misma opere, los siguientes:

- a) Que el demandado esté debidamente notificado de la demanda.
- b) Que no se haya presentado a la audiencia del juicio oral, en el día y la hora señalados por el órgano jurisdiccional.
- c) Que el demandado haya estado obligado a prestar declaración judicial en la audiencia señalada.
- d) Que no haya presentado ante el órgano jurisdiccional, la justificación documental de su inasistencia.

Son efectos propios de la Confesión Ficta:

- a) Que se le declare confeso al demandado.
- b) El proceso debe darse por finalizado por confesión ficta y dictarse la sentencia respectiva dentro de las 48 horas siguientes.

Como puede fácilmente comprenderse, tanto una como otra figura tienen consecuencias graves para el demandado, pero lo son aún más en este último caso.

Por el contrario, la confesión ficta casi no opera para con el actor, y sólo podría suceder en el caso de que habiendo sido legalmente citado y estando obligado a prestar declaración de parte, no compareciera a la audiencia fijada para tal efecto.

3.7. La excusa dentro del proceso ordinario laboral

3.7.1. La excusa como acto procesal de las partes

Previamente conviene aclarar el significado que para la presente investigación tiene el vocablo "excusa", debido a que en algunas obras consultadas y en algunos cuerpos legales, estos últimos conteniendo disposiciones detallistas, aparece el tema abundantemente tratado, lamentablemente no en el sentido que nos interesa.

Para el efecto, necesariamente debo referirme a los actos procesales. "Por acto procesal se entiende el acto jurídico emanado de las partes, de los agentes de la jurisdicción o aún de los terceros ligados al proceso, susceptible de crear, modificar o extinguir efectos procesales".⁴⁶ Como acto jurídico

46. Eduardo J. Couture. Ob. cit. Pág. 201.

consiste en un acaecer humano, o provocado por el hombre, determinado por la voluntad y susceptible de crear, modificar o extinguir efectos jurídicos.

Una clasificación simple de tales actos, atendiendo al sujeto del cual proceden, es decir su autor, nos permite distinguir:

- a) Actos del tribunal; aquellos emanados de los agentes de la jurisdicción, entendiéndose por tales no sólo a los jueces, sino también a sus colaboradores.
- b) Actos de las partes; aquellos que el actor y el demandado (y eventualmente el tercero litigante) realizan en el curso del proceso.
- c) Actos de terceros; aquellos que, sin emanar de los agentes de la jurisdicción ni de las partes litigantes, proyectan sus efectos sobre el proceso.

La excusa encuentra acomodo en el primero de los actos procesales indicados, por cuanto su inclusión en obras de derecho procesal y en algunos cuerpos legal es procesales, se hace en base a aquella situación personal en que se encuentra el juzgador frente a cualquiera de las partes, es decir constituye un acto del propio juzgador mediante el cual, invocando razones de incompatibilidad, sin gestión de parte, se abstiene de seguir interviniendo en el proceso. En ese sentido la excusa aparece ligada a otros términos, como el impedimento y la recusación.

Para referirse a la situación anterior, resulta más apropiado utilizar el término "Excusación", el que aparece definido como "La autorrecusación o abstención espontánea de los jueces cuando en ellos concurre alguna de las circunstancias legales que hacen dudosa la imparcialidad consustancial con la administración de justicia, en cuanto a las personas se refiere".⁴⁷

Ahora bien, la "excusa" propiamente dicha en cuanto a los efectos de la presente investigación, corresponde su inclusión en el segundo de los tipos de actos procesales indicados, ya que los actos procesales de las partes tienen por fin obtener la satisfacción de las pretensiones de éstas, y mediante la excusa se pretende justificar el incumplimiento a un deber de asistencia. Por tal razón

47. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas. Tomo II. Pág. 277.

constituye un acto procesal de las partes, y en tal sentido se le tratará en lo sucesivo.

3.7.2. Definición de Excusa

En términos generales, la excusa aparece como medio de justificación de una conducta contraria a un convencionalismo; en tal sentido excusa es la satisfacción o disculpa para declinar una invitación por ejemplo.

Más es en el campo legal, y específicamente en el del derecho procesal, que la excusa adquiere caracteres relevantes por las diversas situaciones que pueden derivarse en relación al normal desenvolvimiento de un proceso.

En efecto, una vez promovido un proceso, si alguna de las partes, no obstante haber sido debidamente notificado y citado a comparecer a una determinada fase procesal, no lo hace así, aduciendo algún motivo que le impide cumplir con el deber de asistir, y lo pone en conocimiento del tribunal respectivo, antes o después (excepcionalmente) de la realización del acto procesal preestablecido, entonces no cabe duda que estamos frente a lo que se considera una "excusa", que como quedó dicho es un típico acto procesal de las partes.

De lo anterior se desprende que definitivamente es en el campo del derecho, en donde el juego de la relación jurídica involucra derechos y obligaciones, cargas o privilegios de eventual trascendencia jurídica, en el que la excusa va a perfilarse como un medio de librarse de una obligación o de una carga. Entendemos entonces por excusa, "Motivo o pretexto que se invoca o se utiliza para eludir una obligación o disculpar una omisión". La anterior definición se complementa con otra acepción forense donde excusa es sinónimo de excepción o descargo".

En el mismo sentido, el Diccionario Enciclopédico de Guillermo Cabanellas define la excusa como: "Razón o causa para eximirse o librarse de carga o cargo. Motivo fundado o simple pretexto para de tal modo disculparse de alguna acusación. Descargo. Excepción. Manifestación plausible, más no exacta, para no asistir a un acto o para rechazar una invitación u oferta. Circunstancia o situación aducida para disculpar una falta de asistencia o de puntualidad".⁴⁸

Al glosar la definición anterior, resulta claro que la excusa representa un motivo, una razón o un simple pretexto para disculparse, y resulta tam-

48. Ob. cit. Pág. 277.



bién que puede ser una manifestación plausible (atendible, admisible), más no siempre exacta, para rechazar una invitación u oferta. Luego, en términos estrictamente jurídicos procesales, resulta fácilmente comprensible que la excusa no siempre responde a una situación real de buena fe que merezca una consideración absoluta para ser tenida como válida dentro de la tramitación de un proceso. Es ese carácter de subterfugio, de farsa o de engaño, el que en nuestro derecho procesal del trabajo, ha llevado a convertir la regulación de la excusa en una verdadera rémora y un medio para desnaturalizar el juicio del trabajo en perjuicio directo del trabajador, ya que generalmente, por razones obvias, es la parte patronal la que con frecuencia utiliza la "excusa" para no asistir a la primera audiencia del juicio laboral, con el único propósito de retardar la iniciación del juicio, lo que efectivamente consigue gracias a la conducta que frente a su presentación han mantenido los jueces de trabajo y previsión social; conducta que no está por demás indicar, no sólo es violatoria de la norma procesal reguladora de la materia (Art. 336 del Código de Trabajo), sino además contraviene los principios de celeridad, economía procesal y tutela que informan al Derecho Procesal del Trabajo.

De manera que, tomando en cuenta la forma en que se regula la excusa en nuestro derecho procesal del trabajo, lo cual excluye cualquier pretensión de originalidad, me atrevo a definir la excusa como "el medio establecido en la ley procesal del trabajo, por el cual se permite a las partes que intervienen en el juicio ordinario de trabajo, poner en conocimiento del juez de trabajo y previsión social, la existencia de una enfermedad que les impide el deber de asistencia a la audiencia del juicio oral, debidamente señalada y notificada; siendo deber del juez aceptarla por una sola vez durante el proceso".

Considero que en esa definición se han incluido los aspectos más generales que permiten visualizar en forma amplia el verdadero significado de la excusa en nuestro medio procesal laboral.

3.7.3. Análisis del artículo 336 del Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala, en su artículo 336, antes de la vigencia del Decreto 64-92 del Congreso de la República, permitía que las partes se pudieran excusar hasta dos veces en un mismo juicio. El citado artículo 336, antes de la modificación en referencia, resultaba bastante difícil de interpretar debido a la falta de claridad en su redacción y a la forma en que aparecían regulados los motivos de "fuerza mayor" y "el caso fortuito" cuya diferencia esencial ni la doctrina ha podido establecer con precisión. Aunque es de supo-

ner que la presentación de la excusa se debía hacer en relación a la primera audiencia señalada, por la forma en que aparecía redactado el artículo se podía interpretar en el sentido que la justificación podría presentarse antes de la audiencia o de otra diligencia, según el texto del artículo en mención.

Sin embargo, mediante el artículo 28 del Decreto 64-92 ya indicado, se sustituyó totalmente el contenido del artículo 336 del Código de Trabajo, y como resultado se legisló permitiendo que las partes sólo podrán excusarse por una sola vez y siempre que se trate por motivo de enfermedad. En tal supuesto la excusa deberá presentarse y justificarse documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Esa es, si se quiere, la regla general que rige la presentación de la excusa por alguna de las partes.

En forma excepcional, la excusa podrá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia, pero siempre bajo la condición que haya sido debido a la misma enfermedad (por los mismos motivos, señala el artículo relacionado), que la parte que pretende excusarse no lo hubiere podido hacer en la forma que se señala en el párrafo primero del artículo citado, es decir antes del inicio de la audiencia.

Adicionalmente, en la reforma se previó que en caso se haya aceptado la excusa presentada por alguna de las partes, el juez señala nueva audiencia, y ésta deberá realizarse dentro de las 72 horas siguientes contadas a partir de la que no se realizó. Esta parte de la reforma es la que ha dado origen al tema central de la presente investigación, pues en la práctica, para los señores jueces de trabajo y previsión social esa disposición es inexistente. Anteriormente a la reforma el artículo establecía que "Si la parte se excusare antes de la iniciación de la primera audiencia y no acompañare contestación de demanda por escrito, la audiencia no se celebrará y el tribunal señalará nuevo día y hora para que tenga verificativo". Es decir que no señalaba plazo alguno para que el tribunal procediera a señalar la nueva audiencia, por lo que era frecuente que en los tribunales respectivos muchos de los casos promovidos quedaran suspendidos indefinidamente por el abandono que de los mismos hacían los trabajadores ante la inactividad del tribunal.

De ahí que el tercer párrafo del artículo 336, en la forma en que actualmente se encuentra vigente, merezca un comentario más detenido en virtud que el mismo contiene un elemento novedoso en nuestra legislación procesal laboral, consistente en que, luego de señalar los presupuestos en que puede ser aceptada una "excusa", establece una obligación, un deber procesal

a cargo del juez que conoce del proceso, como lo es que "deberá señalar nueva audiencia, la que deberá realizarse dentro de las 72 horas siguientes a partir de la que no se realizó". Es decir que conforme al texto legal, la aceptación de la excusa presentada por alguna de las partes, una vez examinada la cuestión de su procedencia, no requiere ningún trámite, sino que surte sus efectos inmediatamente.

En nuestra legislación laboral procesal existen disposiciones que adolecen de la falta de señalamiento de plazos dentro de los cuales deben realizarse determinados actos procesales por parte de los jueces, y en los casos en que se fijan plazos, éstos generalmente no se cumplen. De ahí que la falta de plazos o de su inobservancia, constituye un elemento más de adversidad contra el cual tiene que enfrentarse el demandante —generalmente el trabajador—, puesto que se deja transcurrir el tiempo sin que se emitan las resoluciones correspondientes, y eso provoca, o mejor dicho aumenta, la incertidumbre en cuanto al normal desenvolvimiento y desarrollo del proceso y genera falta de credibilidad en la aplicación de la justicia de trabajo. Ejemplo claro de esa situación es el tiempo —a mi parecer, excesivo— que se toman los tribunales de trabajo y previsión social para emitir la primera resolución después de presentada una demanda, y el lapso que transcurre hasta la realización de la primera audiencia.

Por lo anterior se sostiene que resultó novedosa la circunstancia de que en el artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, se fijara un plazo dentro del cual debe realizarse la primera audiencia en el caso de que se hubiera presentado y aceptado la excusa de alguna de las partes, porque con ello se podría pensar que el juicio, o mejor dicho la iniciación del juicio propiamente dicho, tendría lugar dentro del plazo máximo de las 72 horas fijadas por el Código de Trabajo, lo cual en la realidad significaría aplicación real y efectiva de los principios informativos del Derecho Procesal del Trabajo, tales como los de economía procesal, inmediación, celeridad, y sobre todo el de tutelaridad. Principios a los que claramente se hace alusión en los considerandos primero y segundo del Decreto 64-92 ya citado.

Sin embargo, en la realidad todo ese buen deseo y propósito que animó al legislador a emitir y poner en vigencia el Decreto en mención se ve aniquilado en la práctica judicial, por cuanto la norma que estableció dicho plazo no fue lo suficientemente completa y omitió establecer un régimen sancionatorio para el caso de incumplimiento del plazo fijado, y ante tal omisión del legislador los jueces no tienen el menor reparo en señalar la nueva audien-

cia "cuando les venga en gana", según palabras reiteradas en sesiones de clase por un connotado catedrático. Y lo hacen así a sabiendas de que con tal actitud están violando una norma legal vigente contenida en el Código de Trabajo, por la cual nadie los va a sancionar. Esa situación a mi parecer es un claro indicativo del desconocimiento del Derecho Procesal del Trabajo, de los principios informativos propios y exclusivos que lo inspiran y de las características peculiares del juicio ordinario laboral derivadas precisamente de la singularidad de aquellos principios directivos. Los efectos de ese desconocimiento, en la práctica se manifiestan en:

- a) El retardamiento del inicio del juicio que se ha promovido, y que en la mayoría de los casos únicamente perjudica al demandante que generalmente es el trabajador.
- b) El aumento en la incertidumbre por el normal desarrollo de los procesos y expedientes laborales, pues no está por demás recordar todo el tiempo que ya debió esperarse para que se emitiera la primera resolución y se señalara día y hora para la primera comparecencia.

Para evitar que esa conducta de los jueces continúe produciendo los efectos indicados, se considera que la norma que regula la excusa debe complementarse, en el mejor de los casos, mediante una reforma expresa al artículo 336 del Código de Trabajo que contemple la imposición de sanciones de tipo disciplinario para el caso de incumplimiento o inobservancia del plazo dentro del cual el juez debe cumplir su deber procesal. Por ahora el interés por la realización del presente trabajo y el alcance del mismo queda limitado a proponer medidas o sanciones de tipo disciplinario que mediante su implementación y aplicación en forma seria y responsable contribuyan a solucionar el problema que por ahora representa el incumplimiento de aquella norma procesal, tal como se expondrá en el capítulo respectivo.

3.7.4. Procedimiento de la Excusa en la Legislación Vigente

Actualmente la regulación de la excusa dentro del procedimiento ordinario laboral está expresamente contenida en el artículo 336 del Código de Trabajo (reformado por el artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República). Del contenido de ese artículo se derivan conductas que deben observarse no sólo por parte de los litigantes, sino también por quienes están encargados por mandato legal de resolver los diferentes asuntos sometidos a su conocimiento.

De manera que el procedimiento de la excusa lo podemos analizar en la forma siguiente:

a. Motivos de su presentación.

Conforme a la modificación introducida al artículo 336 del Código de Trabajo, mediante el artículo 28 del Decreto 64-92 ya indicado, quedó limitado expresamente a enfermedad el motivo por el que las partes pueden presentar alguna excusa. En virtud que la ley exige que ese motivo de enfermedad sea demostrado documentalmente, la parte que se excusa presenta un certificado extendido por un profesional de la medicina, en el que se hace constar el cuadro clínico que corresponde a la enfermedad sufrida y las recomendaciones del caso para la recuperación de la persona. Estas últimas generalmente consisten en observar reposo durante un número determinado de días.

Sin pretender adentrarme en el tema de la justificación de la excusa, si creo conveniente exponer mi punto de vista en relación a los problemas que plantea esa situación. Cuando en el fondo de la excusa existe una verdad real, considero que no representa ningún problema, pues resulta un asunto sencillo demostrarle al juez la causa cierta y sincera que provoca la inasistencia, como podría ser una enfermedad repentina o el sufrimiento de algún accidente, por ejemplo. Sin embargo, en esta cuestión existe un factor que aunque sencillo resulta muy importante y debiera constituir la base principal de las diversas conductas de los miembros de una sociedad: la buena fe, la que debe ser entendida como la conciencia que tiene una persona de no lesionar o perjudicar el derecho de los demás. Buena fe que en el campo del Derecho Procesal del Trabajo adquiere mayor importancia al extremo que sirve de fundamento y le da vigencia al Principio de Probidad o de Lealtad Procesal.

Menciono lo anterior porque la falta de concurrencia de aquel elemento es lo que hace en múltiples ocasiones que el patrono antes de reconocer en forma inmediata y directa los derechos reclamados por el trabajador, prefiere litigar en las condiciones que más le favorezcan a efecto de pagar una cantidad inferior a la que en derecho pudiera corresponderle al trabajador, o en su caso, no pagar nada, y recurre a un profesional de la medicina carente ya no de buena fe sino de ética profesional, para que le extienda un certificado médico en el que se haga constar alguna enfermedad que en realidad no se padece, a efecto de evitar comparecer al juzgado para solventar su situación jurídica. Y es que la realidad demuestra que desde que fue introducida en el Código de Trabajo la regulación de la excusa, ha sido el patrono la parte que con mayor

te significa desembolso de recursos económicos, máxime cuando han tenido que "conseguir" a los testigos, muchas veces pagándoles el salario correspondiente a un día laboral y su transportación, a lo que debe agregarse la petición del permiso respectivo para no asistir al trabajo y de esa forma cumplir con la diligencia. Como puede comprenderse fácilmente, la presentación de la excusa cuando se hace por la parte patronal, tiene efectos que rebasan el campo meramente legal.

La otra oportunidad en que las partes pueden hacer uso de la excusa excepcionalmente, se refiere a su presentación posterior a la fecha señalada para la audiencia. En el segundo párrafo del artículo 336 del Código de Trabajo se dispone: "Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia". Casi no se recurre a esta oportunidad por lo que los casos son muy limitados. Conforme al texto de la ley son dos los presupuestos procesales que deben cumplirse para que la excusa pueda presentarse y aceptarse. El primero se refiere a que la persona inasistente no haya podido presentar la excusa previamente a la celebración de la audiencia, debido precisamente a la misma enfermedad que se dice estar sufriendo o padeciendo; y el segundo consiste en que la excusa del inasistente deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella señalada para el inicio de la audiencia. Se resalta que, en este caso, la forma de probarse la excusa necesariamente debe ser documental mediante la presentación de un certificado médico en que conste que la enfermedad que se padece era de tal naturaleza que sus manifestaciones en el paciente, le impidieron a éste su asistencia a la audiencia programada.

c. Efectos de la presentación de la Excusa

Dentro del campo del Derecho Procesal del Trabajo, es claro que los efectos de la presentación de la excusa dentro del trámite del juicio ordinario laboral, se traducen en el cumplimiento de determinados deberes procesales por parte del Juez de Trabajo y Previsión Social, los cuales consisten en:

1. Examinar la excusa a efecto de que establecidos los presupuestos procesales de su procedencia, la misma sea admitida.
2. Suspensión de la celebración de la primera audiencia que se

hubiere señalado. Salvo si la excusa se hubiera presentado dentro de las 24 horas siguientes de la que no se realizó, porque en tal caso lógicamente no hubo tal audiencia.

3. Proceder a señalar la realización de la nueva audiencia, dentro del plazo fijado expresamente por el Código de Trabajo.
4. Notificar inmediatamente a las partes el nuevo señalamiento.

Es decir que conforme al artículo 336 del Código de Trabajo, el efecto más importante lo constituye el deber procesal cuyo cumplimiento corresponde exclusivamente al juez, de señalar nueva audiencia dentro de las 72 horas siguientes a partir de la que no se realizó.

La realidad de nuestra práctica tribunalicia demuestra que ese deber procesal no se cumple, lo cual es aprovechado por la parte que maliciosamente presenta alguna excusa con el propósito de retardar la tramitación del juicio ordinario. De no existir ese incumplimiento por parte de los señores jueces de Trabajo y previsión Social, es probable que el número de excusas que se presentan ante los tribunales —especialmente por parte de los patronos— se vería reducido en buena medida, porque la parte que suele presentarlas actuaría con pleno conocimiento de que aún siendo aceptada la excusa, la celebración de la audiencia no demoraría más de 72 horas, por lo que resultaría inútil esa o cualquier otra maniobra tendiente a retrasar el trámite del juicio. Es decir que ya no tendría razón presentar una excusa porque de cualquier manera la audiencia sería celebrada dentro del plazo fijado.

Con ello no se pretende tampoco desconocer la existencia de casos de carácter tan especial en los que es procedente la excusa con que se justifica verdaderamente una incomparecencia, si no fuera porque la Administración de Justicia Laboral frecuentemente se ve entorpecida con excusas cuya finalidad es intervenir en el ritmo del proceso, deteniéndolo o retardándolo.

El texto del párrafo tercero del artículo 336 del Código de Trabajo es lo suficientemente claro, por lo que deben propiciarse los mecanismos que hagan posible su estricto cumplimiento en aras de lograr el mejoramiento de la Administración de la Justicia, como actualmente suele decirse.

Es por eso que en el capítulo siguiente se propone un sistema sancionatorio que incluye medidas disciplinarias, que a mi parecer podría

contribuir a resolver el problema planteado en relación al tratamiento procesal de las excusas dentro del Juicio Ordinario Laboral individual que en la práctica tribunalicia suelen darle los señores jueces de Trabajo y Previsión Social.

Capítulo IV

NECESIDAD DE IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE INFRINJAN EL ARTICULO 336 DEL CODIGO DE TRABAJO SEÑALANDO NUEVA AUDIENCIA FUERA DEL PLAZO DE 72 HORAS.

4.1. Generalidades

Como premisa fundamental con respecto a las sanciones de tipo disciplinario que pueden aplicarse a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, ante el incumplimiento de una norma establecida en el artículo 336, tercer párrafo del Código de Trabajo, necesario es también hacer un pequeño recordatorio de lo expuesto en el capítulo de los Principios Informativos del Derecho Procesal del Trabajo, en relación al denominado "Principio de Moralidad", dedicado con exclusividad a los jueces. Su exponente, Ramiro Podetti, ha expresado: "No puede prescindirse del principio moral en el proceso, y que en la práctica subsiste y alumbró la ruta de los jueces. Pero es necesario, no solamente fortificarlo y desarrollarlo, sino que se reconozca, que su existencia sea visible y que los principales preceptos que de él se derivan tengan sanciones eficaces, es decir, la coerción que hace concreta la justicia".

Por esa razón es que se propone como una forma de solución al problema expuesto, la imposición de sanciones de tipo disciplinario a los jueces que no cumplen estrictamente los preceptos de la ley procesal laboral en lo relativo a un nuevo señalamiento de una primera audiencia, cuando ésta ha sido suspendida por excusa presentada por alguna de las partes, con lo cual "se complica, alarga y dificulta enormemente el trámite" de un juicio ordinario laboral. Los jueces en tales casos, sólo demuestran falta de conocimiento del Derecho Procesal del Trabajo y de los principios y características propios del Juicio

Ordinario Laboral guatemalteco.

Pero, como en este caso específico, la imposición de sanciones deriva del tema de la Responsabilidad de los funcionarios, resulta entonces necesario un breve análisis del mismo, para luego arribar a la propuesta de las sanciones que se consideran necesarias.

4.2. Las Responsabilidades de los Funcionarios

Alberto Trueba Urbina inicia el tema de las responsabilidades indicando: "El Estado, al ejercer su función de regulador del orden jurídico, da forma positiva a la norma e impone su cumplimiento, ejerciendo como sanción extrema, como "ultima ratio", el poder de coerción de que está armado. Esta concepción implica lógicamente que el conjunto de normas positivas (irrefragablemente obligatorias) y su cumplimiento por todos, no puede dejar de comprender a los agentes u órganos del Estado mismo: los funcionarios".⁴⁹

En efecto, el cumplimiento de las leyes no solamente está dedicado a un grupo de personas en particular, y en el caso de los señores jueces de Trabajo y Previsión Social, el cumplimiento estricto de la ley es o debiera ser el ejemplo a seguir por el resto de la colectividad, en virtud no sólo de su preparación y formación profesional sino por la naturaleza pública de las funciones que ejercen. Basta recordar que el desempeño de este tipo de judicaturas básicamente implica la solución de los diferentes conflictos originados entre los factores de la producción: El Capital y el Trabajo. Además siempre ha sido una exigencia para el desempeño de tales judicaturas, el que las personas que se nombren posean una especialización en la materia procesal laboral, a lo cual debe agregarse una sólida formación moral que –a mi parecer– los haga menos propensos a cometer actos u omisiones que deriven en responsabilidad.

Cuando la ley en forma expresa determina la responsabilidad en que pueden incurrir las personas que ejercen funciones públicas, tal es el caso de los jueces, implícitamente está protegiendo a los particulares de abusos o ilegalidades en que aquéllas pudieran incurrir. En caso contrario, cualquier funcionario o persona que desempeñe una función pública, podría cometer cualquier acto contrario a la ley sin el temor de ser sancionado. Por esa razón es que siempre es necesario y útil que en las leyes, de una u otra forma, se establezcan sistemas de controles y sanciones que puedan hacerse valer en un momento

49. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 285.

determinado, para que los titulares de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social acomoden su conducta a los preceptos legales procesales.

"Los funcionarios o empleados públicos en el ejercicio de sus funciones, no sólo tienen facultades y atribuciones, sino asimismo deberes cuyo cumplimiento no pueden eludir en ningún caso sin que caiga sobre ellos la sanción correspondiente —civil, penal o disciplinaria— según la naturaleza de la acción u omisión que la motive", ha dicho y con razón Trueba Urbina. Y más adelante agrega, "La responsabilidad de los funcionarios y empleados del Estado político o social, se deriva de actos ilícitos, negligencia u omisiones, en el desarrollo de las funciones públicas o sociales".⁵⁰

Tradicionalmente, dentro del Derecho Administrativo, se clasifica la responsabilidad derivada de infracciones de ley cometidas por funcionarios y empleados en el ejercicio de sus funciones, en civil, penal y administrativa.

La primera de ellas es aquella en que incurre el funcionario o empleado cuando en el ejercicio de su cargo realiza actos u omisiones interviniendo culpa o negligencia que lesiona un patrimonio. El funcionario es civilmente responsable y queda obligado con su patrimonio a reparar el daño causado. Trueba Urbina cita a Fraga, para quien resulta difícil la imputación de dicha responsabilidad "por razones mismas de la organización administrativa y la intervención de varios funcionarios o empleados en el acto perjudicial", por lo que con más frecuencia se emplea el poder disciplinario para sancionar las faltas de los servidores públicos.

La responsabilidad penal es aquella en que incurren los funcionarios o empleados públicos que en el ejercicio de sus actividades realizan actos u omisiones que constituyen delitos previstos y penados en las leyes. Para el caso específico de nuestra legislación, es claro que el Código Penal sanciona precisamente este tipo de responsabilidad dedicando sus artículos del 418 al 438 a los delitos cometidos por funcionarios o por empleados públicos, aunque más adelante se refiere al prevaricato (art. 462) y a la denegación o retardo de justicia (arts. 468 y 469). Este tipo de responsabilidad implica que el infractor es penalmente responsable y queda expuesto a sufrir las penas preestablecidas para cada caso (restricción de libertad, inhabilitación o una sanción pecuniaria).

50. Ob. cit. Pág. 286.

Y la responsabilidad Administrativa es la derivada de los actos u omisiones realizados por funcionarios o empleados públicos en ejercicio de su cargo, que implican violación de atribuciones o deberes relativos al servicio o función que desempeñan. A este tipo de responsabilidad también se le conoce como Disciplinaria, y su objeto es asegurar la observancia de las normas de subordinación jerárquica, y en general, el exacto cumplimiento de todos los deberes que implica el ejercicio de la función.

La finalidad de las normas disciplinarias, al decir de Trueba Urbina, es "mejorar el servicio, mediante imposición de sanciones disciplinarias para el caso de que la conducta del funcionario no se ajuste a las leyes respectivas, sanciones que consisten en multas y suspensión provisional o definitiva en el ejercicio de sus funciones".⁵¹

Refiriéndome en concreto a los jueces de Trabajo y Previsión Social, éstos como parte de un organismo del Estado, el Organismo Judicial, tienen la obligación de cumplir lealmente con todos los deberes de la función pública que realizan, y en caso de no hacerlo, —como ocurre en el caso particular que ha motivado el presente trabajo— incurren en la responsabilidad derivada precisamente de sus actos u omisiones.

Es por ello que hemos resaltado lo incompleta que resultó la modificación introducida al artículo 336 del Código de Trabajo, mediante el artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, por cuanto la misma, tratándose de una ley laboral, debió prever aquella responsabilidad y su consiguiente sanción, para el caso de incumplimiento de la disposición relativa a que "En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó".

Sin embargo, no sucedió así, y a pesar de que los considerandos primero y segundo del Decreto que introdujo las reformas son lo suficientemente claros y en ellos se percibe fácilmente la intención del legislador de que tales reformas tienen por objeto que las contiendas que se planteen ante los tribunales se resuelvan con la celeridad que el caso demanda.... los jueces de trabajo y previsión social reiteradamente no cumplen con el citado precepto en la parte del señalamiento de la nueva audiencia en la forma establecida, y los efectos de ese incumplimiento sólo puede ser:

51. Ob. cit. Pág. 288.

- a) El retardamiento del inicio del juicio que se ha promovido, y que en la mayoría de los casos únicamente perjudica al demandante, que generalmente es el trabajador.
- b) Aumento en la incertidumbre por el normal desarrollo de los procesos y expedientes laborales, puesto que no está por demás recordar todo aquel tiempo que ya debió esperarse para que se emitiera la primera resolución y se señalara día y hora para la realización de la primera comparecencia.
- c) Desconocimiento de los principios que informan al Derecho Procesal del Trabajo y de las características peculiares del Juicio Ordinario Laboral, derivadas precisamente de la singularidad de aquellos principios directivos.
- d) Constituye además un índice que nos permite juzgar la calidad de nuestros jueces de trabajo y previsión social.

Todo ello en conjunto, justifica nuestra propuesta de imposición de sanciones.

Trueba Urbina, el autor que con mayor amplitud ha desarrollado el tema, en relación a las responsabilidades en que pueden incurrir los miembros del tribunal del trabajo, ha señalado con acierto: "El régimen de responsabilidades, entre otros fines, persigue la supresión de retardos perjudiciales para la marcha expedita de los negocios que se siguen ante ellos, pues constituyendo la celeridad en el procedimiento obrero uno de sus principios informadores, en función tutelar de los trabajadores, es indudable que el funcionario o empleado que por negligencia o mala fe lo quebranta incurre en responsabilidad". Pero el autor indicado es más certero al indicar: "Y finalmente, la falta de cumplimiento de sus deberes procesales también es materia de responsabilidad".⁵²

4.3. La Sanción Disciplinaria

Conforme al Diccionario de Manuel Ossorio, la definición del vocablo "sanción", más corresponde al derecho procesal civil, pero su contenido puede ser aplicado a cualquier disciplina para efectos de una mejor comprensión del mismo. Sanción, significa pues, "vocablo que afecta al Derecho Procesal Civil, y es

52. Ob. cit. Pág. 288.

la consecuencia jurídica desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado. (Couture)⁵³

La sanción disciplinaria en el campo del Derecho Procesal del Trabajo, que en definitiva es la que importa al presente trabajo, por constituir la parte más esencial del mismo, ha sido adecuadamente expuesta por Trueba Urbina, en los términos que se transcriben a continuación:

"La sanción disciplinaria es una medida encaminada a obtener el buen funcionamiento y el mejoramiento de los servicios de la justicia laboral. Frente a los funcionarios o empleados, la sanción disciplinaria es un castigo a la mala conducta del funcionario o empleado que incurre en faltas al ejercer sus funciones. El derecho disciplinario es pues, la base de sustentación del ejercicio estricto de las funciones públicas o sociales, para garantía de los que recurren a los agentes u órganos del Estado en busca de una solución de sus conflictos, que por sí mismos no han podido alcanzar".

En esa virtud, una vez establecida la naturaleza del proceso laboral, las correcciones disciplinarias que se impongan a los jueces redundará en beneficio de la Administración de justicia del trabajo, por la ejemplaridad que significan.

4.4. Clases de Sanciones Administrativas

La doctrina clasifica las sanciones administrativas o disciplinarias en dos grupos:

- a) Penas correctivas, y
- b) Penas expulsivas.

En las primeras quedan comprendidas el apercibimiento, extrañamiento, amonestación, censura, multa, privación del derecho de ascenso, descenso y suspensión temporal del empleo. En las segundas, la remoción y suspensión definitiva del cargo. Generalmente se principia aplicando las correctivas y sólo cuando resultan insuficientes para normalizar el servicio, se imponen la remoción o expulsión del puesto.

La pena disciplinaria —escribe Bielsa—, citado por Trueba Urbina, debe aplicarse mientras el empleado permanece en el servicio o el funcionario ejerce la función; es decir, mientras exista la relación jurídica entre el empleado o el

53. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 688.

funcionario y la administración. Extinguida esta vinculación la pena disciplinaria no tiene objeto. Como en el derecho, la propiedad del lenguaje jurídico determina diferencias muy importantes en los términos utilizados, tratándose de correcciones disciplinarias no debe hablarse de "penas", sino de "sanciones". Recordemos que las correcciones disciplinarias tienen carácter administrativo; constituyen la consecuencia normal de la infracción de una ley no penal. La imposición de una pena exige siempre un procedimiento penal. La imposición de una corrección o sanción administrativa, se hace mediante un acuerdo administrativo, previa audiencia, aunque sea en su forma más elemental, pero siempre es indispensable.

En cuanto a las autoridades que pueden imponer las sanciones se señalan: a) el superior jerárquico de la organización administrativa judicial; b) la autoridad que hubiese hecho el nombramiento, y c) órganos jurisdiccionales creados y organizados conforme a la ley del trabajo, cuya función exclusiva sea la de aplicar sanciones a funcionarios y empleados de los tribunales de trabajo cuando, en el ejercicio de sus funciones, incurran en responsabilidad. Constituyen los denominados "Tribunales de Responsabilidades".

La justificación de la existencia de estos últimos obedece a la tendencia contemporánea de substituir la aplicación administrativa de las sanciones por la jurisdiccional, es decir, eliminar la intervención del superior jerárquico en el plano administrativo, pues generalmente por razones de solidaridad, éste adopta una conducta tendiente a favorecer al subordinado.

Pero a pesar que día a día se generaliza la tendencia de que las sanciones disciplinarias sean impuestas por tribunales de responsabilidad, la aplicación de las mismas por los superiores jerárquicos no ha sido excluido por completo. De ahí que lo más frecuente es encontrar a los tribunales mencionados junto al superior jerárquico aplicando sanciones disciplinarias a los funcionarios y empleados responsables de faltas cometidas en el servicio, en los casos y situaciones previstos en las leyes. Eso sí, la ley del Trabajo, al establecer un sistema sancionatorio, para que el mismo sea eficaz, debe tener cuidado de precisar con claridad la autoridad encargada de imponer las sanciones de carácter disciplinario, para evitar dificultades de competencia.

4.5. Propuesta de Sanciones para el Caso de Estudio

En Guatemala, es claro que no existe en ningún cuerpo procesal, regulación alguna de un sistema sancionatorio uniforme y eficaz que posibilite deducir responsabilidades a funcionarios y empleados judiciales que en ejercicio de

sus funciones cometen actos u omisiones contrarios a la ley. Y si en algún código, algunas disposiciones se refieren al tema, se limitan a establecer atribuciones a determinadas personas para imponer sanciones disciplinarias, omitiendo establecer las posibles sanciones y el procedimiento adecuado para tal fin.

En tal virtud, ante el problema que representa el hecho de que los jueces de Trabajo y Previsión Social no cumplen con señalar la nueva audiencia del juicio laboral dentro del plazo establecido en el Código de Trabajo, cuando la primera audiencia ha sido suspendida por excusa presentada por alguna de las partes, resulta necesario establecer un sistema que permita sancionar dicho incumplimiento, porque como bien vale la pena repetirlo, el incumplimiento de los deberes procesales por parte de los jueces también es materia de responsabilidad. En tal sentido, nuestra aportación para posibilitar una solución, consiste en establecer una gradación de sanciones disciplinarias cuya aplicación sea exclusiva a los señores jueces de Trabajo y Previsión Social, cuando con motivo de la tramitación y aceptación de la excusa presentada por alguna de las partes, cometan la infracción de no cumplir con el deber procesal de señalar una nueva audiencia dentro del plazo de 72 horas, tal como aparece expresamente preceptuado en el artículo 336, tercer párrafo del Código de Trabajo.

SANCIONES DE TIPO DISCIPLINARIO

CONCEPTO: Todo acto que implique la violación a la norma procesal laboral contenida en el artículo 336, tercer párrafo, del Código de Trabajo, en relación al plazo dentro del cual debe señalarse y realizarse la nueva audiencia, cuando la primera señalada para el efecto ha sido suspendida por excusa presentada por alguna de las partes, constituye incumplimiento de un deber procesal a cargo del juez de Trabajo y Previsión Social. En consecuencia el juez infractor incurre en responsabilidad administrativa, pudiendo ser sancionado con cualquiera de las medidas disciplinarias que se indican, según el caso.

- A) **MULTA:** Consiste en la imposición del pago de una cantidad de dinero, por un monto de Un mil Quetzales, cuando la infracción sea cometida por primera vez.
- B) **SUSPENSION SIN GOCE DE SALARIO:** Consiste en la separación provisional del ejercicio del cargo, hasta por un período máximo de treinta días, sin derecho a devengar el salario correspondiente a dicho período, cuando la infracción sea cometida por segunda vez.
- C) **DESTITUCION DEL CARGO:** Consiste en la separación en forma definitiva del ejercicio del cargo desempeñado como Juez de Traba-

jo y Previsión Social, cuando observando una conducta violatoria reiterada, la infracción sea cometida por tercera vez.

- Las sanciones indicadas se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades del orden penal y civil en que hubiera incurrido con su conducta el juez infractor.
- La infracción se acreditará mediante la simple exhibición y comparación de la primera resolución en que se señaló el día y la hora para la primera audiencia del juicio oral y la resolución emitida en la que se fija la nueva audiencia.
- El número de veces de infracciones en que haya incurrido el juez, se determinará mediante un sistema de control que deberá implementar en forma adecuada la autoridad administrativa u órgano jurisdiccional que se establezca para tal efecto, en el que las partes que intervienen en el juicio ordinario o quienes actúen como sus asesores de conformidad con la ley, podrán poner en conocimiento la infracción cometida, la que se acreditará en la forma establecida en el párrafo anterior.
- Se considera asimismo que, como una primera forma de realizar ese control de infracciones, sea la Corte Suprema de Justicia la encargada de implementar adecuadamente un registro que contenga la denominación del Juzgado de Trabajo y Previsión Social (Primero, Segundo, Tercero, etc.), el nombre del titular y las infracciones que se vayan anotando. Dicho registro debe ser público de manera que cualquier persona, sin excepción, pueda fácilmente tener acceso a la información que allí conste.
- Posteriormente, de acuerdo a las posibilidades físicas y económicas del Organismo Judicial, podría en un futuro cercano —que sería lo ideal—, crearse y organizarse un tribunal específico, como el Tribunal de Responsabilidades que nos refiere la doctrina, que tenga a su cargo la misión exclusiva de deducir responsabilidades disciplinarias a todos los funcionarios y empleados judiciales, de tal modo que pueda contarse —entonces sí— con un sistema sancionatorio que verdaderamente posibilite y haga eficaz la imposición de sanciones.

Recordemos que en la actualidad son muchos los sectores de la sociedad que propugnan por el mejoramiento de la Administración de Justicia, por lo que sería conveniente que alguno de ellos hiciera algu-

na propuesta en tal sentido.

A lo anterior me permito agregar que, la imposición de sanciones en la forma indicada resulta necesaria, pues los Jueces de Trabajo y Previsión Social, en el desempeño de la judicatura deben demostrar pleno, amplio y exacto conocimiento de las normas sustantivas y adjetivas del Derecho del Trabajo, de tal forma que ello se traduzca en el correcto manejo de los juicios y expedientes promovidos ante ellos.

4.6. Fiscalización de la Imposición de las Sanciones

Considero que, de acuerdo a la forma en que se ha hecho la propuesta de sanciones, la fiscalización de su imposición corresponde en primer lugar a la clase obrera, por ser ésta la que generalmente resulta más afectada por situaciones como la que dio origen al tema central del presente trabajo; en segundo lugar y de manera especial, corresponde a aquellos trabajadores que tan solo contando con su fuerza de trabajo y confiados en el sistema procesal laboral vigente, deciden promover juicios laborales ante los Tribunales respectivos, en la creencia de que quienes los tienen a su cargo están no solo plenamente capacitados para aplicar el derecho sustantivo y adjetivo del trabajo, sino además sólidamente formados moralmente para ser los primeros en acatar las disposiciones de la ley.

Finalmente, en lo que toca al aspecto administrativo de la fiscalización de la imposición de Sanciones, en este caso y conforme a la propuesta hecha, corresponde a la Corte Suprema de Justicia actuando libre de criterios e intereses políticos y sin que predominen sentimientos de solidaridad gremial o profesional, puesto que lo que aquí interesa es únicamente el estricto cumplimiento de la ley. En definitiva, esa actividad fiscalizadora queda supeditada a las acciones de las personas que se ven afectadas por la actuación de los señores jueces de trabajo y previsión social, como la que hasta ahora ha sido frecuente encontrar en dichos funcionarios ante la norma del citado artículo 336, tercer párrafo, del Código de Trabajo.

La Constitución Política de la República, en los artículos 203, 204 y 205 inciso a) se refiere a la independencia del Organismo Judicial, y específicamente a que jueces y magistrados son independientes en el ejercicio de sus funciones, pero además señala en forma expresa que tales funcionarios al dictar sus resoluciones están sujetos a la misma Constitución y a las demás leyes. En consecuencia, la propuesta de un sistema de sanciones disciplinarias no podría ser utilizado como argumento de una violación a esa garantía constitucional

de independencia. Por el contrario, la propuesta efectuada es un medio de control del ejercicio de la actividad jurisdiccional en materia laboral cuya implementación y aplicación corresponde a la Corte Suprema de Justicia; es decir que en ejercicio de esa independencia, corresponde a la Corte Suprema de Justicia corregir la transgresión de un precepto –en este caso del Código de Trabajo– cuyo cumplimiento corresponde a los jueces del ramo.

No está por demás indicar que el constante incumplimiento de los plazos y la reiteración de costumbres que riñen con la aplicación estricta y efectiva de las normas sustantivas y adjetivas, constituye un factor que provoca que la clase trabajadora continúe perdiendo la confianza en el sistema de Administración de Justicia en materia laboral.

RESULTADOS DE ENCUESTA

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos en la encuesta relacionada con el tema central de la presente investigación, realizada con el objeto de recabar información de Abogados litigantes en el área del derecho laboral, en relación a la conducta de los señores jueces de Trabajo y Previsión Social en los juicios ordinarios laborales, cuando alguna de las partes presenta excusa para no comparecer a la primera audiencia del juicio oral, señalándose la nueva audiencia fuera del plazo fijado por el Código de Trabajo.

5.1. Presentación

La realización de la encuesta y el análisis que ahora se presenta, fue incluida dentro del plan que sirvió de guía a la presente investigación, con el propósito esencial de determinar si los señores jueces de Trabajo y Previsión Social, en la práctica tribunalicia, luego de aceptar una "excusa", cumplen o no con la disposición que les señala el deber procesal de señalar y realizar la nueva audiencia del juicio oral dentro de las 72 horas siguientes a la que no se realizó. Adicionalmente, como una derivación obligada, se trata de determinar diversas situaciones que de una u otra forma se relacionan con esa obligación, especialmente los efectos de la conducta hasta ahora observada frecuentemente en los Tribunales del ramo laboral, y en su caso, el planteamiento de posibles sanciones que podrían implementarse a efecto de evitar en lo sucesivo la inobservancia de una disposición procesal.

La encuesta fue realizada recabando información de Abogados litigantes en el área del Derecho Laboral, porque se considera que son ellos quienes con su criterio fundado en la experiencia profesional y la práctica tribunalicia, están en mejores posibilidades de proporcionar en forma objetiva la informa-

ción que interesa a la presente investigación, especialmente aquella dirigida a establecer la incidencia directa del problema planteado en la sustanciación de los juicios ordinarios laborales.

De manera que el propósito general de la investigación realizada mediante la encuesta es obtener información que por un lado nos permita adentrarnos en el conocimiento y análisis de las causas y los efectos del problema planteado, y por el otro, justifique nuestro aporte de una solución concreta cuyos efectos en la práctica se traduzcan en que los juicios laborales individuales no se vean retardados por el incumplimiento de una norma procesal por parte de quienes tienen a su cargo la administración de justicia en el campo laboral.

5.2. Boleta de Encuesta

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Trabajo de Tesis intitulado: *"Imposición de Sanciones a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, cuando luego de aceptar la excusa de alguna de las partes, no señalan la nueva audiencia dentro del plazo legal que fija el Código de Trabajo"*.

Sustentante: **Héctor David Santos Márquez**

Objeto: Recabar información de abogados litigantes en el área del Derecho Laboral, en relación a la conducta de los señores Jueces de Trabajo y Previsión Social, en relación al tratamiento procesal de la "excusa" dentro del trámite de los juicios ordinarios laborales.

Artículo 336 del Código de Trabajo (reformado por el artículo 28 del Decreto 64-92 del Congreso de la República)

"Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia".

"En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las 72 horas siguientes a partir de la que no se realizó".

los jueces del ramo laboral..?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

¿POR QUE?

PREGUNTA No. 10

Considera usted que las sanciones de multa, suspensión sin goce de salario y separación definitiva del cargo, en el orden indicado, constituyen las más efectivas contra los jueces del ramo laboral que infringen la ley al no señalar la nueva audiencia dentro del plazo que la misma establece..?

SI ()

NO ()

EN PARTE ()

5.3. Presentación Gráfica de Resultados

De la encuesta realizada, cada una de las preguntas formuladas nos permitieron obtener los resultados que se muestran en forma gráfica en los diagramas siguientes:

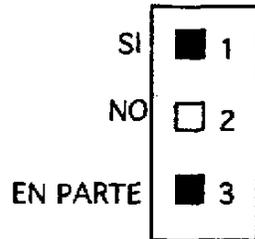
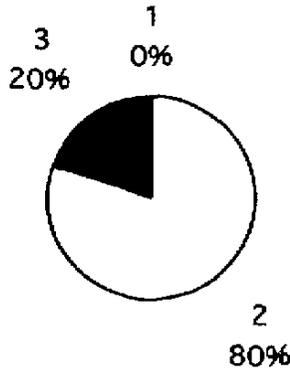
PRIMERA PREGUNTA GRAFICA No. 1

RESPUESTAS

SI = 0

NO = 16

EN PARTE = 4

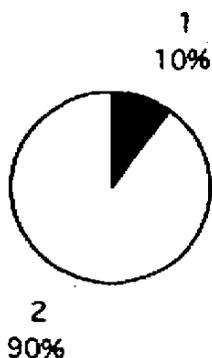


Ningún encuestado respondió SI

SEGUNDA PREGUNTA GRAFICA No. 2**RESPUESTAS**

OPCION A) = 2

OPCION B) = 18



OPCION "A"

■ 1

OPCION "B"

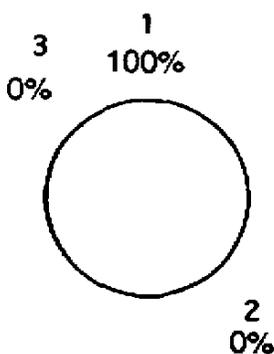
□ 2

TERCERA PREGUNTA GRAFICA No. 3**RESPUESTAS**

SI = 20

NO = 0

EN PARTE = 0



SI

■ 1

NO

□ 2

EN PARTE

■ 3

Ningún encuestado respondió NO

Ningún encuestado respondió EN PARTE.

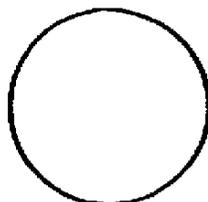
CUARTA PREGUNTA GRAFICA No. 4

RESPUESTAS

A) EL TRABAJADOR = 0

B) EL PATRONO = 20

1
0%



2
100%

OPCION "A"



1

OPCION "B"



2

QUINTA PREGUNTA GRAFICA No. 5

RESPUESTAS

SI = 10

NO = 6

EN PARTE = 4

3
20%



2
30%

1
50%

SI



1

NO



2

EN PARTE



3

SEXTA PREGUNTA**GRAFICA No. 6****RESPUESTAS**

SI = 13

NO = 3

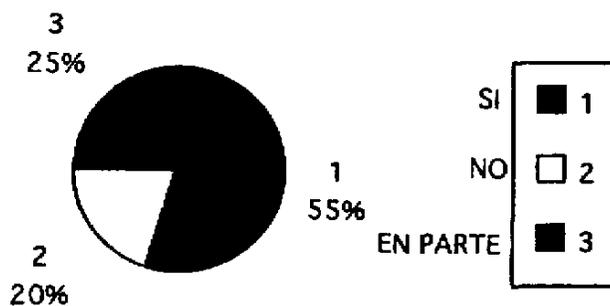
EN PARTE = 4

**SEPTIMA PREGUNTA****GRAFICA No. 7****RESPUESTAS**

SI = 11

NO = 4

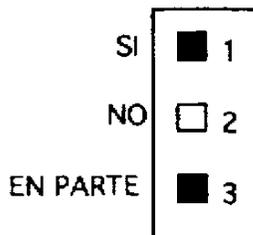
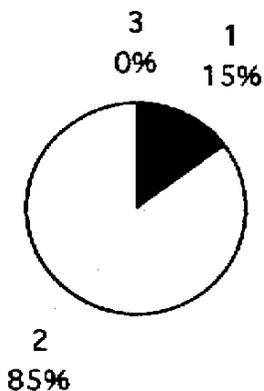
EN PARTE = 5



OCTAVA PREGUNTA GRAFICA No. 8

RESPUESTAS

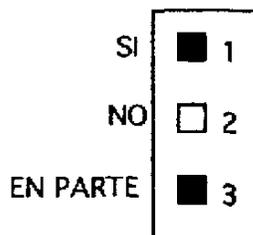
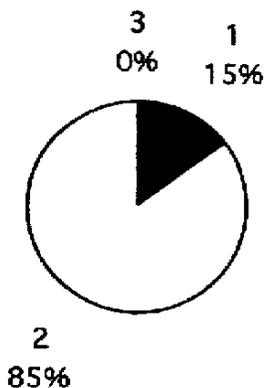
SI = 3
 NO = 17
 EN PARTE = 0



NOVENA PREGUNTA GRAFICA No. 9

RESPUESTAS

SI = 3
 NO = 17
 EN PARTE = 0



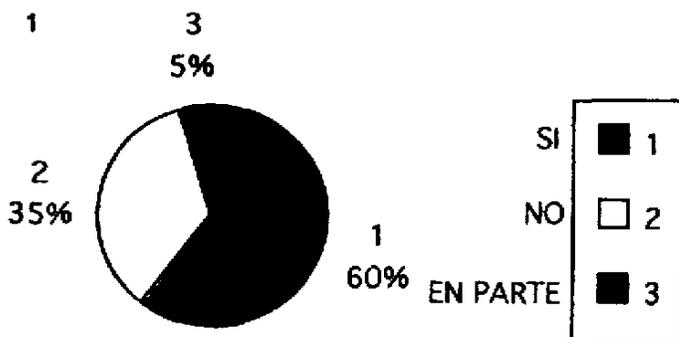
Ningún encuestado respondió EN PARTE

DECIMA PREGUNTA**GRAFICA No. 10****RESPUESTAS**

SI = 12

NO = 7

EN PARTE = 1

**5.4. Evaluación de la Encuesta**

Como pudo apreciarse, la encuesta que sirve de complemento a la presente investigación, se realizó en base al criterio obtenido de veinte profesionales del derecho, abogados litigantes del área de Derecho Laboral; número que se considera suficiente para los propósitos perseguidos.

Con respecto a la evaluación que se puede hacer de los resultados obtenidos en la encuesta podemos indicar que los mismos, en su mayoría, fueron los esperados, pues aún con algunas variaciones, muestran una tendencia a resaltar aspectos muy importantes de nuestra práctica tribunalicia que generalmente son de nuestro conocimiento, y que en el presente caso sirven de apoyo a muchos de los criterios expuestos durante el desarrollo de la presente investigación. De manera que las cifras anteriormente expuestas nos permiten realizar la interpretación de los resultados que corresponden a cada una de las preguntas formuladas, en la forma siguiente:

La primera pregunta se refiere a determinar si en la práctica tribunalicia, los señores jueces del ramo laboral cumplen o no la disposición de señalar y realizar la nueva audiencia del juicio ordinario dentro del plazo fijado por el Có-

digo de Trabajo. El resultado obtenido es claro indicador de incumplimiento, pues 16 de los encuestados respondieron que no, y como razones aducidas para apoyar tal respuesta figuran que los tribunales de cualquier materia no cumplen los plazos y los del ramo laboral no constituyen la excepción; que la programación anticipada de las restantes audiencias impide fijar nuevas audiencias en el plazo de 72 horas; que el precepto no es coercitivo por no contemplar sanciones o deducción de responsabilidades para el caso de incumplimiento por omisión. Cuatro de los encuestados respondieron que se cumple en parte y adujeron como razones que no se puede generalizar la actuación de los jueces porque algunos sí cumplen y que el respeto de los plazos legales depende del volumen de trabajo. Eso sí, ninguno de los encuestados respondió afirmativamente, lo cual al final constituye un indicador de la clara inobservancia del precepto del Código de Trabajo.

En relación a la pregunta número 2., en virtud que su contenido está muy ligado a la pregunta anterior, el resultado obtenido es de 18 respuestas que indican que como consecuencia del incumplimiento del plazo fijado por el Código de Trabajo, la nueva audiencia es señalada y realizada después de transcurridos los 15 días siguientes a la audiencia que no se realizó, y tan solo 2 respondieron que la nueva audiencia se señala dentro de los 15 días siguientes de aceptada la excusa. Tómese nota que aquí los 15 días antes o después, tan sólo sirven como referencia para establecer el tiempo en que es factible que se realice la nueva comparecencia, de tal manera que al escoger la opción B) implica que la audiencia puede señalarse —como de hecho sucede— hasta mucho tiempo después de ese número de días. Es decir que habría incumplimiento de la ley, aún cuando el Código de Trabajo fijara un plazo no mayor de 15 días para que los jueces señalaran y realizaran la nueva comparecencia.

En la tercera pregunta se trata de establecer si como consecuencia del incumplimiento del plazo fijado por el Código de Trabajo, los jueces contribuyen a retardar la iniciación del juicio; y los resultados son un claro indicador que en la práctica efectivamente así sucede, pues las veinte personas encuestadas respondieron en sentido afirmativo. Como razones de apoyo a esa respuesta figuran: que la audiencia se va a prolongar más tiempo que el contemplado en la ley; falta de aplicación del principio de Celeridad; porque el juicio se va a demorar más del necesario, y en general por el evidente incumplimiento de una disposición legal. Es decir que se comprueba que la conducta del juez contribuye al retardamiento innecesario del juicio.

En cuanto a la cuarta pregunta, se refiere al cuál de las partes que in-

tervienen en el juicio ordinario frecuentemente suele presentar "excusa" para no comparecer a la primera audiencia. El resultado obtenido es también contundente por cuanto el total de las personas encuestadas respondieron que es el patrono, y casi es unánime el criterio de que lo hace para retardar maliciosamente el juicio, entorpecer el trámite y desarrollo del proceso en general y evitar pagarle al trabajador las prestaciones que en derecho le corresponden; y que sólo el patrono se ve favorecido con el retardo del juicio. Este resultado es importante pues confirma el criterio expuesto en relación a que el patrono siempre utiliza la excusa para retardar el proceso en general y ese propósito pre-determinado es obtenido gracias al tratamiento procesal que hasta ahora le han dado a la excusa los señores jueces de Trabajo y Previsión Social. Los patronos pues, aprovechan la inobservancia del plazo para conseguir sus fines.

En la quinta pregunta se trata de establecer si el incumplimiento del plazo fijado en el Código de Trabajo obedece principalmente a la falta de sanciones disciplinarias contra los jueces de Trabajo y Previsión Social. El resultado muestra 10 respuestas afirmativas, apoyadas en criterios tales como: porque las infracciones que no son sancionadas se convierten en mala costumbre; porque el incumplimiento es constante mientras que son escasos los casos de sanciones a los infractores, sean éstos los jueces o sus auxiliares; porque las infracciones se refieren siempre a la falta de aplicación de los principios de celeridad y tutelaridad que establece la ley. Respuestas negativas fueron 6, aduciendo que la culpa no es del juez sino del personal auxiliar que fija las audiencias; que el incumplimiento se deriva del volumen de trabajo y que es necesario que sean los propios jueces quienes demuestren más responsabilidad dentro del proceso. Se obtuvieron 4 respuestas "en parte" porque antes de sancionar deben crearse más juzgados labores y después evaluar los resultados para adoptar las medidas correctivas. El resultado demuestra que nuevamente se pone de manifiesto la responsabilidad que deben tener los jueces dentro del proceso, pues ello haría innecesarias las sanciones. Además para quienes cumplen sus obligaciones y responsabilidades poco importa si existen o no, normas sancionatorias.

La sexta pregunta se refiere a si es necesario o no complementar la norma del artículo 336 del Código de Trabajo con sanciones a los jueces que infrinjan el plazo fijado, y 13 personas respondieron que sí, porque de esa forma se evitarían abusos e incumplimientos para que la Administración de Justicia sea en verdad pronta y cumplida; 3 de las personas respondieron que no, basados en que deben crearse más juzgados de la materia y que primero los jueces de-

ben cambiar su actitud frente a los casos laborales; y 4 respondieron en parte, porque lo más necesario es una reforma integral de la Administración de Justicia incluyendo la creación de más juzgados laborales. Vuelvo a señalar que cualquier reforma que se realice en el futuro debe contemplar sanciones disciplinarias, pues de lo contrario, como lo han indicado varios de los encuestados, las infracciones se convierten en costumbres difíciles de erradicar.

La séptima pregunta trata de establecer si el estricto cumplimiento del plazo fijado en el artículo 336 del Código de Trabajo para fijar nueva comparecencia, depende de un sistema sancionatorio, a lo cual 11 de los encuestados respondieron que sí, agregando como razones, que la labor actual de la Supervisión General de Tribunales no es efectiva porque la realiza en forma parcializada; porque habría una base legal para exigir el cumplimiento; los jueces serían más cuidadosos en cumplir las normas que contengan plazos; 4 de los encuestados respondieron que no, porque los juicios son numerosos y se requiere de cambios estructurales y no aislados; y 5 respondieron en parte, porque las sanciones se justifican siempre que no impliquen vulneración de la libertad del juez; que los tribunales laborales cuenten con más personal y se aumente el número de juzgados. Desde luego que el juez tiene libertad para actuar, pero ello no implica que falte a su calidad moral y menos al correcto ejercicio de sus funciones, porque como se ha dicho, la función jurisdiccional es una función pública y a la sociedad le interesa que sea cumplida de conformidad con la ley. Así se establece en el artículo 203 de la Constitución Política de la República.

En relación a la octava pregunta, se pretendió establecer si la imposición y fiscalización de las sanciones disciplinarias debería corresponder a algún órgano independiente del Organismo Judicial, y 14 de los encuestados respondieron que no, porque esa es función que corresponde exclusivamente a dicho Organismo como superior jerárquico y además porque la Constitución Política establece la separación de poderes; 3 de los encuestados respondieron que sí, porque muchos funcionarios se consideran superiores a la ley y olvidan que ellos son los encargados —por mandato legal— de aplicarla. Ninguno respondió en parte. Efectivamente, la Constitución Política en su artículo 203 garantiza la independencia funcional de jueces y magistrados, pero además establece que tales funcionarios en ejercicio de sus funciones están sujetos a la misma Constitución y a las leyes. De manera que el resultado refleja la necesidad actual porque el Organismo Judicial, en ejercicio de esa independencia, fiscaliza real y efectivamente la labor de los jueces de todas las materias, pues ya quedó indicado que el cumplimiento de las leyes no puede dejar de comprender a los

agentes u órganos del Estado mismo.

La novena pregunta se refiere a que si el incumplimiento por parte de los jueces del ramo laboral, de la disposición del artículo 336 tantas veces citado, es indicativo del desconocimiento del Derecho Procesal Laboral y de sus principios informativos, a lo que 17 encuestados respondieron que no, en virtud que consideran que si lo conocen plenamente por haberlo estudiado y además es obligación conocerlo, lo que sucede es que su aplicación la hacen en forma rutinaria, olvidando la doctrina laboral y los principios que gobiernan el proceso laboral. Solamente 3 personas respondieron que sí es indicativo de desconocimiento porque es frecuente que se nombren jueces para el ramo laboral que únicamente tiene experiencia en el ramo civil. Ninguno respondió "en parte".

El resultado refleja la necesidad de que los jueces, de cualquier materia, posean una sólida formación moral, porque está visto que conocen el Derecho y el contenido de los Códigos, pese a lo cual ejercen sus funciones dominados por la rutina tribunalicia. Ese principio de Moralidad que menciona Ramiro Podetti debe ser cultivado por el mismo funcionario a efecto que le permita cambiar de actitudes.

Y en la décima pregunta se trata de obtener el criterio acerca de la propuesta de un sistema sancionatorio para el caso específico del incumplimiento del plazo del artículo 336 del Código de Trabajo dentro del que debe realizarse la nueva comparecencia. El resultado obtenido muestra 12 respuestas afirmativas que en general se apoyan en que ante el temor de aplicación de una sanción disciplinaria habría cumplimiento efectivo de la ley, aumentando el sentido de responsabilidad del cargo de juez y del correcto desempeño de la función jurisdiccional; 7 personas respondieron que no, apoyándose en que lo correcto es la deducción de responsabilidad penal por retardo malicioso y que debe buscarse un punto de equilibrio entre la libertad del juez y la responsabilidad de su actuación. Una persona respondió "en parte" explicando que los jueces deben ser más concientes de sus funciones y no actuar obligados por el temor a ser sancionados.

Conforme a los criterios expuestos, resulta claro que las sanciones aisladas no resolverían el problema en su totalidad. Sin embargo considero que si constituyen un punto de partida necesario para corregir el incumplimiento de normas que como en el presente caso, fijan un plazo para la realización de un acto procesal por el cual se pretende solucionar un conflicto entre patrono y trabajador, y en el cual, el juez de la materia debe actuar con exacto conociemien-

to de la celeridad y tutelaridad que demanda la solución de aquel conflicto.

Cabe agregar aquí, que en el desarrollo del tema central de la investigación como en la realización de la encuesta, se ha generalizado la conducta de los señores jueces de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, sería injusto no indicar que existen algunos jueces que en el desempeño de sus funciones han demostrado un alto grado de responsabilidad y capacidad, en el deseo de cambiar muchas de las prácticas o costumbres que dominan la actividad tribunalcia.

C ONCLUSIONES

1. El Derecho Procesal del Trabajo ha surgido y se ha venido desarrollando en función de brindarle una solución jurídica a todos aquellos conflictos derivados de una relación laboral, en los que resulta claro que ambas partes defienden intereses contrapuestos, y además porque una de ellas –el trabajador– actúa en condición de notable desventaja económica con respecto al patrono, por lo que requiere de una protección jurídica preferente.
2. El Derecho Procesal del Trabajo como parte del ordenamiento jurídico guatemalteco, está conformado por normas positivas cuyo cumplimiento no puede dejar de comprender a los agentes u órganos del Estado, por el carácter obligatorio que les es propio; en consecuencia los funcionarios –en este caso los jueces de Trabajo y Previsión Social–, incurren en responsabilidad en caso de incumplimiento, por lo que deben ser sancionados disciplinariamente.
3. La importancia del conocimiento de los principios informativos del Derecho Procesal del Trabajo y de los alcances de su aplicación en el Juicio Ordinario de Trabajo guatemalteco, radica en que constituyen una garantía, especialmente para la clase trabajadora, de que la tramitación de los procesos se haga con estricto apego a las normas procesales contenidas en el Código de Trabajo, eliminándose todas aquellas maniobras o prácticas que los retardan innecesariamente.
4. El Principio de Moralidad al que hace referencia la doctrina, constituye un elemento que contribuye a la realización del deseo de una Administración de Justicia pronta y cumplida, pues conforme a dicho principio, los agentes del Estado que realizan funciones jurisdiccionales en el ramo laboral, deben orientar su conducta a la aplicación de los demás principios informativos del Derecho Procesal del Trabajo, especialmente los de celeridad, tutelaridad, economía procesal, concentración e inmediatez.

5. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social, al no cumplir con la disposición que les impone el deber procesal de señalar y realizar la nueva comparecencia dentro del plazo de 72 horas, cuando ha sido presentada y aceptada alguna excusa, contribuyen a retardar innecesariamente el trámite y desarrollo del juicio ordinario laboral, con lo cual se convierten en un instrumento de la parte que careciendo de buena fe para litigar presenta la excusa con el único propósito de retardar el proceso.
6. La incidencia directa de la forma en que actualmente los jueces de Trabajo y Previsión Social resuelven aceptar la excusa dentro del trámite del proceso ordinario de trabajo, es la retardación de la celebración de la primera audiencia con que se inicia el juicio laboral; conducta que es violatoria de una disposición contenida en el artículo 336 del Código de Trabajo, y además contraria a los principios de celeridad, tutelaridad y objetividad que deben informar el proceso laboral.
7. Las personas que desarrollan funciones jurisdiccionales en el campo del Derecho Laboral, deben comprender que su actuación la realizan a nombre de la sociedad, en función de lograr la paz social mediante la pronta sustanciación y resolución de los procesos que le encomiendan los particulares; objetivo que sólo es posible obtener erradicando todas aquellas conductas que en la práctica constituyen formas o costumbres que retardan indebida e innecesariamente la tramitación de un expediente.
8. Para obtener un mejoramiento en la administración de la justicia laboral, también deben señalarse responsabilidades y sanciones a las personas que actúan como jueces, pues ellos como representantes del Estado, que desempeñan sus funciones en uno de los organismos que integran aquél, el Organismo Judicial, al ejercer la función jurisdiccional están obligados a sujetar su conducta a los dictados de honestidad y a observar rigurosamente los mandatos de la ley, en bien de la administración de justicia laboral.
9. Las sanciones disciplinarias a que se refiere la propuesta hecha en el presente trabajo de tesis, tienen como único propósito que se cumplan las disposiciones de carácter procesal por parte de quienes están encargados —por mandato legal— de aplicar el derecho, en virtud de la naturaleza y finalidades de las normas que rigen en el desarrollo del proceso laboral. En caso de incumplimiento, las correcciones disciplinarias que se impongan redundará en beneficio de la Administración de Justicia del trabajo, por la ejemplaridad que significan.

RECOMENDACIONES

1. En virtud de que en la propuesta de un sistema sancionatorio, se ha asignado a la Corte Suprema de Justicia la función de imposición y fiscalización de las sanciones, se recomienda que como superior jerárquico de los jueces y en atención de la garantía de independencia funcional que la Constitución Política le asigna al Organismo Judicial, implemente un sistema que real y verdaderamente permita supervisar y fiscalizar el correcto ejercicio de la función jurisdiccional, especialmente la relacionada con el cumplimiento de plazos, cuando éstos han sido fijados expresamente por la ley, como sucede en el caso del artículo 336 del Código de Trabajo. Existiendo la Supervisión General de Tribunales, las autoridades del Organismo Judicial deben evaluar los resultados en forma objetiva y conciente y proceder a su reorganización en función de atender únicamente al interés de la sociedad que diariamente demanda una administración de justicia pronta y cumplida, con estricta observancia y acatamiento del ordenamiento jurídico en general.
2. Para evitar que en la práctica tribunalicia se continúe la infracción de preceptos de carácter procesal que señalan plazos para la realización de ciertos actos procesales, es necesario realizar una profunda revisión de tales preceptos. En lo que atañe al artículo 336 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia en ejercicio de su iniciativa de ley, debe promover su reforma a efecto de que se legisle cualquiera de las situaciones siguientes:
 - a) La derogatoria de la disposición que permite a las partes la posibilidad de presentar excusa para no comparecer a la audiencia del juicio laboral. Esto porque ha sido el patrono quien utiliza la excusa como un medio para retardar la tramitación del proceso, por lo que en nada

afecta a los trabajadores.

- b) En defecto de una derogatoria, que el régimen de presentación y aceptación de la excusa, sea similar al previsto en el campo del Derecho Procesal Civil, por estar más acorde al principio de celeridad.
 - c) Si se considera necesario, fijar un plazo mayor para que los jueces señalen y realicen la nueva comparecencia en el caso de que haya sido aceptada la excusa.
 - d) Ya sea que se mantenga el plazo actual o bien se fije otro mayor para que los jueces cumplan el deber procesal de señalar la nueva comparecencia, deberá completarse la norma respectiva, previendo la imposición de sanciones para el caso de incumplimiento. El régimen de sanciones y su estricta aplicación y cumplimiento debe quedar bajo la responsabilidad de la Corte Suprema de Justicia, la que deberá implementarlo de manera que cualquier litigante pueda denunciar el incumplimiento para efectos de aplicación de las sanciones.
3. Tomando en cuenta algunos resultados obtenidos en la encuesta efectuada, al proceder a una reforma integral del sistema de administración de justicia en general, deberá incluirse la creación de más juzgados del ramo laboral y procurar el nombramiento de personal calificado y de jueces especializados en el área del Derecho Laboral, como garantía de buen ejercicio de la judicatura privativa laboral.

BIBLIOGRAFIA

A. LIBROS

1. AGUIRRE GODOY, MARIO. *Derecho Procesal Civil de Guatemala*. Tomo I. Editorial Universitaria. 1a. Reimpresión. Guatemala, 1977.
2. BUEN L., NESTOR DE. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa. 2a. Edición. México, 1990.
3. COUTURE, EDUARDO J. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Ediciones Depalma. 3a. Edición (póstuma). Buenos Aires, 1966.
4. MENENDEZ PIDAL, JUAN. *Derecho Procesal Social*. Editorial Revista de Derecho Privado. 2a. Edición. Madrid, 1950.
5. PODETTI, RAMIRO J. *Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral. Tratado del Proceso Laboral*. Ediar. Buenos Aires, 1955.
6. SALAZAR, MIGUEL GERARDO. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial TEMIS. 2a. Edición. Bogotá, 1963.
7. STAFFORINI, EDUARDO R. *Derecho Procesal Social*. Tipográfica Editora Argentina TEA. s/ed. Buenos Aires, 1955.
8. TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tomos I y II. Talleres Lito-Tipográficos LAGUNA. s/ed. México, 1943.
9. TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral*. Editorial Porrúa. 4a. Edición. México, 1978.

B. TESIS

1. LOPEZ LARRAVE, MARIO. *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*. Editorial Universitaria. Guatemala, 1984.

2. SAMAYOA MONROY, WALTER GIOVANNI. *Reforma a la Regulación del Recurso de Nulidad en el Proceso Laboral*. (Tesis de Abogado y Notario). USAC. Guatemala, 1997.

C. DICCIONARIOS

1. CABANELLAS, GUILLERMO. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Heliasta S.R.L. 14a. Edición. Argentina, 1979.
2. OSSORIO Y FLORIT, MANUEL. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1974.

D. LEYES

1. Constitución Política de la República de Guatemala, 1986. Reformas contenidas en Acuerdo Legislativo No. 18-93.
2. Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas.
3. Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República y sus reformas.