

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



LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO
DE PUBLICIDAD EN LA SUBSTANCIACIÓN
DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES

FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH

GUATEMALA, MARZO 2006

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

LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD EN LA SUBSTANCIACIÓN
DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Marzo de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

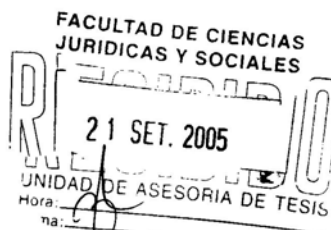
Presidente: Lic. Hector Raul Orellana Alarcón
Vocal: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretaria: Licda. Benicia Contreras Calderón

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Secretaria: Licda. Myra Yojana Véliz López

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Licda. Floridalma Luch Car
Abogada y Notaria
6ª. Av. 0-60 Centro Comercial zona 4
Torre II Of. 203 Tel. 2335-2084
Ciudad Guatemala.



Guatemala, 19 de septiembre de 2005

Licenciado

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

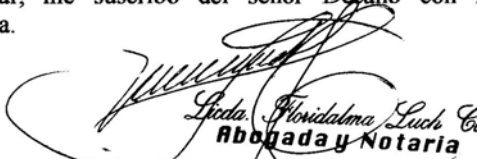
Su Despacho

Atenta y respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento de la resolución emanada de ese decanato, en la cual se me nombró como asesor de Tesis del Bachiller FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH, al respecto informo que este trabajo tiene una relación en cada uno de sus capítulos muy especial, ya que se tomaron aspectos doctrinarios, legales y de trámite, estando cada uno de ellos explicados debidamente, sugiriéndole el cambio del título de tesis el cual queda así: **“LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD EN LA SUBSTANCIACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES”**.

Este trabajo tiene por objeto, de acuerdo al Bachiller Fredy Rolando Sajbochol Curuchich, determinar si el principio de “publicidad” contenido en el artículo 30 de nuestra Constitución Política, es observado por los operadores de justicia, en el Ramo Laboral.

Por último estimo que el trabajo sí reúne los requisitos mínimos exigidos por esta casa de estudios superiores, por lo que puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales correspondientes.

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


Licda. Floridalma Luch Car
Abogada y Notaria
Licda. Floridalma Luch Car
Abogada y Notaria
Colegiada No. 6,023

c.c. Archivo

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veintisiete de septiembre del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. CARLOS ANIBAL ESTRADA ARCHILA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH, Intitulado: "LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD EN LA SUBSTANCIACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES"y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MMAE/slh~~



Lic. Carlos Anibal Estrada Archila
Abogado y Notario
1ª. Calle 6-38 zona 1, Tel. 22380793



Guatemala, 17 de octubre del 2005

Estimado señor:
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Presente.

En atención a providencia emanada de ese Decanato, en la que se me notifica nombramiento como Revisor de la tesis del Bachiller FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH, y oportunamente proceder a emitir dictamen correspondiente; habiendo revisado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

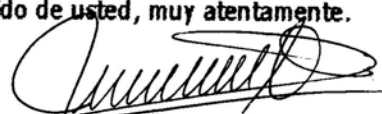
DICTAMEN:

1. El trabajo de Tesis se titula: "LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD EN LA SUBSTANCIACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES"
 2. El tema que investiga el Bachiller FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH, es un tema de interés general por cuanto que con actos como vedar el acceso a los procesos laborales, por parte de trabajadores de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se viola el principio de publicidad que inspira nuestro derecho procesal laboral, siendo perjudicial para la administración de justicia pronta y cumplida.
 3. El Bachiller FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH, utilizó doctrinas jurídicas y sociales que buscan constituir un valioso aporte sobre cuestiones reguladas en el Código de Trabajo.
 4. Durante la revisión, discutimos algunos puntos de trabajo, los cuales razonamos; y así también comprobé que hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada.
- En virtud de lo anterior, concluyo informando a usted, que procedí a revisar el trabajo encomendado y me es grato:

DICTAMINAR:

- I) Que en el trabajo revisado se cumple con los requisitos legales exigidos;
- II) Que es procedente ordenar la impresión y oportunamente el examen público.

Sin otro particular, me despido de usted, muy atentamente.


Lic. CARLOS ANIBAL ESTRADA ARCHILA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4690

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **FREDY ROLANDO SAJBOCHOL CURUCHICH**, titulado **LA VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE PUBLICIDAD EN LA SUBSTANCIACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

~~MIAE/sllh~~



DEDICATORIA

A DIOS: Por haberme creado, bendecirme, iluminarme, acompañarme siempre y otorgarme como Madre a la Virgen María que vela junto a mí.

A MIS PADRES: Santiago Sajbochol Quiná y Angela Curuchich Sotz, por su incondicional apoyo moral y económico; por su amor y sacrificio en toda mi vida y carrera, deseando que Dios los guarde, los proteja y bendiga, por quienes me esmero en compensar todo el bien que me han hecho.

A MI HERMANO

Y HERMANAS: Oscar, Irma, Soledad, Eufemia, Lílían y Naty, a quienes guardo en mi corazón y agradezco su apoyo.

A MIS SOBRINOS

Y SOBRINAS: Que este logro que hoy alcanzo, sea para ellos estímulo para trazar y alcanzar sus metas.

A LOS

LICENCIADOS: Victor Hugo Lazo, Floridalma Luch, Amariela Alvarez, Edgar Arteaga, Fredy Martínez, Elmer Corado, Cesar Martínez y Manuel Caná, quienes me orientaron en mi carrera y en la elaboración de la presente.

EN ESPECIAL A: Todas y cada una de las personas que a lo largo de mi vida me han orientado a formar integralmente mi vida.

A MI ALMA MATER: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Los principios del derecho procesal del trabajo.....	1
1.1 Definición de principios.....	1
1.2 Principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.....	1
1.2.1 Principio dispositivo	2
1.2.1.1 Principio de iniciativa procesal	2
1.2.1.2 Principio de impulso procesal.....	3
1.2.1.3 Principio de aportación de la prueba a cargo de las partes.....	4
1.2.1.4 Principio de congruencia.....	5
1.2.2 Principio de intermediación procesal.....	6
1.2.3 Principio de oralidad.....	8
1.2.4 Principio de concentración procesal	9
1.2.5 Principio de publicidad.....	10
1.2.6 Principio de economía procesal.....	11
1.2.7 Principio de preclusión.....	12
1.2.8 Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia	13
1.2.9 Principio tutelar.....	13
1.2.10 Principio de sencillez.....	14
1.2.11 Principio de probidad	14
1.2.12 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	15
1.2.13 Principio de adquisición procesal.....	16

CAPÍTULO II

2. El proceso laboral	17
2.1 Definición.....	17
2.1.1 Proceso individual del trabajo.....	17

2.1.2	Proceso colectivo del trabajo	18
2.2	Proceso ordinario de trabajo	19
2.2.1	Definición	19
2.2.2	Demanda	20
2.2.2.1	Clasificación.....	21
2.2.2.1.1	Oral.....	21
2.2.2.1.2	Escrita.....	22
2.2.3	Actitudes del demandado.....	22
2.2.3.1	Rebeldía.....	22
2.2.3.2	Naturaleza jurídica de la rebeldía.....	23
2.2.3.3	Rebeldía y confesión ficta.....	23
2.2.3.4	Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral.....	24
2.2.3.5	Justificación de la incomparecencia.....	24
2.2.4	Contestación de la demanda.....	24
2.2.4.1	Modalidades de la contestación de la demanda.....	25
2.2.4.1.1	Oral.....	25
2.2.4.1.2	Escrita.....	25
2.2.4.1.3	Negativa.....	25
2.2.4.1.4	Afirmativa o allanatoria.....	26
2.2.4.2	Requisitos de la contestación de la demanda.....	26
2.2.4.3	Oportunidad para contestar la demanda.....	26
2.2.5	Excepciones	26
2.2.5.1	Excepciones dilatorias.....	27
2.2.5.2	Excepciones perentorias.....	27
2.2.5.3	Excepciones mixtas.....	28
2.2.6	Conciliación.....	28
2.2.6.1	Importancia del la conciliación como institución en el derecho procesal del trabajo.....	28
2.2.6.2	Caracteres de la institución.....	29
2.2.6.2.1	Conciliación parcial.....	30
2.2.6.2.2	Conciliación total.....	30

2.2.7	Prueba.....	31
2.2.7.1	Objeto de la prueba.....	31
2.2.7.2	Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo.....	32
2.2.7.2.1	Ofrecimiento.....	32
2.2.7.2.2	Recepción.....	33
2.2.7.2.3	Valoración.....	34
2.2.7.3	La carga de la prueba y casos de inversión.....	34
2.2.7.4	Pertinencia y admisibilidad de la prueba.....	35
2.2.7.5	Sistemas sobre los medios de prueba.....	35
2.2.7.6	La valoración de la prueba.....	36
2.2.7.6.1	Sistema de la sana crítica.....	36
2.2.7.6.2	Sistema de la prueba legal o tasada.....	37
2.2.7.6.3	Sistema de valoración en conciencia.....	37
2.2.7.6.4	Ventajas y desventajas.....	37
2.2.7.6.5	Sistema que sigue nuestro código de trabajo.....	37
2.2.8	Sentencia.....	38
2.2.9	Recursos.....	39
2.2.9.1	Recursos procesales.....	39
2.2.9.2	Remedios procesales.....	40
2.2.10	Liquidación.....	40
2.3	Ejecución.....	40
2.3.1	Naturaleza jurídica.....	42
2.3.2	Fases del juicio ejecutivo laboral.....	43
2.3.2.1	Liquidación.....	43
2.3.2.2	Notificación.....	44
2.3.2.3	Recurso de rectificación.....	44
2.3.2.4	Requerimiento del pago.....	45
2.3.2.5	Embargo ejecutivo.....	46
2.3.2.6	Remate.....	46
2.3.2.7	Entrega de bienes rematados.....	47
2.3.2.8	Finalización del juicio ejecutivo.....	48

CAPÍTULO III

3. La publicidad como principio procesal.....	49
3.1 Análisis del Artículo uno de la Constitución	
Política de la República de Guatemala.....	49
3.2 Análisis del Artículo 30 de la Constitución	
Política de la República de Guatemala.....	50
3.3 Análisis del Artículo 44 de la Constitución	
Política de la República de Guatemala.....	50
3.4 Análisis del Artículo 203 de la Constitución	
Política de la República de Guatemala.....	51
3.5 Análisis del Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial.....	52
3.6 Análisis del Artículo 321 del Código de Trabajo.....	53
3.7 Análisis del Artículo 333 del Código de Trabajo.....	54
3.8 Análisis del Artículo 340 del Código de Trabajo.....	55

CAPÍTULO IV

4. Incidencia o efectos jurídicos sociales en los fines del proceso laboral con motivo de la violación del principio de publicidad por parte del Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Chimaltenango, en los casos que fueron substanciados en dicho Juzgado durante del año 2004	57
4.1 Los Fines del proceso laboral.....	57
4.2 Incidencia efectos jurídicos sociales en los fines del proceso laboral con motivo de la violación del principio de publicidad por parte del Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango, en los casos que fueron substanciados en dicho Juzgado durante del año 2004.....	58
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
ANEXO.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	80

INTRODUCCIÓN

A través de los medios de comunicación, nos enteramos que no solo organizaciones internacionales, sino nacionales, especialmente aquellos denominados “Grupos de Presión” y personas en particular se manifiestan contra los problemas que aquejan a nuestra sociedad guatemalteca, sin faltar la opinión de aquellos que manifiestan su desconfianza al incipiente estado de derecho en el país, y entre sus llamados, la gran mayoría propugna para que haya mas transparencia en los actos de la administración pública, esto se debe a diversos factores y entre los mas importantes debido a una larga historia de corrupción que hoy por hoy, se encuentra tan arraigada en todos los niveles de la organización del estado, y sin duda alguna que existen diversas causas por la que la corrupción se encuentre en niveles extremadamente preocupantes.

Los mismos representantes de los organismos del estado e instituciones públicas, órganos centralizados y descentralizados hacen gala a que se esfuerzan porque haya mas transparencia en los diversos actos que realizan, esto se debe no solo por interés personal sino porque constituye un deber del estado ordenado constitucionalmente, para el bien de todo el conglomerado social y como característica misma del estado de derecho con el que se organiza el mismo, y del cual se hace alarde en todos los niveles del estado.

Dicha transparencia de la que se habla, se alcanza ni mas ni menos, que con el principio de publicidad de los actos administrativos consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo este el objeto de la presente investigación con el que pretendo demostrar entre otros, que los operadores de justicia violan dicho principio y que sin duda acarrea consecuencias nefastas para la administración pública y sobre todo para los gobernados, creándose así un ambiente de desconfianza a los órganos del estado, que día tras día boga hacia lo inquisitivo, propio de otros sistemas de organización estatal.

De esa cuenta inicio mi investigación centrado en la administración de justicia y de la rama del derecho procesal de trabajo y como resultado del mismo plasmo en la presente en cuatro capítulos, en el que el primero me refiero a los principios sobre lo que se cimienta toda ciencia

en este caso, los principios de la rama en mención. Así mismo el capítulo segundo lo reservo para el proceso laboral, en el que hago hincapié al proceso individual del trabajo, por ser éste el medio que disponen los trabajadores como miembros de la sociedad guatemalteca, para la solución de sus conflictos, regularmente con sus patronos para solicitarles el pago de prestaciones laborales.

En el capítulo tercero expongo un análisis de Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, de la Ley del Organismo Judicial y del Código de Trabajo, en los que se preceptúa claramente la publicidad de lo cual deviene su importancia. Expongo así mismo los casos en que se viola dicho principio, lo que incide o trae efectos jurídicos sociales no solo en los órganos del estado sino en la misma sociedad guatemalteca, que es el contenido del capítulo cuarto.

Finalmente emito mis conclusiones y enumero algunas recomendaciones, después de haber alcanzado mis objetivos tanto generales como específicos, comprobando que la falta de conocimiento tanto de doctrina como de la legislación, y la falta de capacitación de los operadores de justicia, trae como consecuencia ilegalidades e inconstitucionalidades con sus actos, especialmente en el ramo laboral, lo que constituye mi hipótesis inicial.

CAPÍTULO I

1. Los principios del derecho procesal del trabajo:

1.1. Definición de principios:

“Primer instante del ser, de la existencia de una Institución o grupo. Razón, fundamento, origen. Causa, origen. Causa Primera. Máxima norma o guía. En plural: Los principios son las bases o rudimentos de una ciencia o arte”¹

“Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”²

“Son las directrices y líneas matrices dentro de las cuales ha de desarrollarse las instituciones del proceso”³

Son las bases fundamentales sobre los que descansa y se sostiene toda ciencia, e inspiran a la misma, por lo que al aplicarla, contribuyen a esclarecer los pasajes oscuros o cuando haya duda en su aplicación, o no se tenga la certeza en la conveniencia de su aplicabilidad.

1.2. Principios que inspiran el derecho procesal del trabajo:

Enumero a continuación los principios que inspiran nuestro derecho procesal del trabajo, que se encuentran expresados en el Código de Trabajo, inmersos en sus normas, o que inspiran el derecho procesal civil y se aplican supletoriamente a nuestra rama del derecho, como en el Artículo 326 del Código de Trabajo establece que se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley

¹ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 412.

² Plá Rodríguez, Américo, **Los principios que inspiran el derecho del trabajo su aplicación en Guatemala**, pág. 23.

³ Mario López Larrave, **Introducción al derecho procesal del trabajo guatemalteco**, pág. 7.

Constitutiva del Organismo Judicial, lo que para la actualidad se refiere al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial, respectivamente.

1.2.1. Principio dispositivo:

“El principio dispositivo gobierna en forma determinante a lo largo de todo el proceso civil; vale decir que rige el ejercicio de la acción civil desde su nacimiento hasta su extinción.”⁴ De ahí que para su mejor comprensión, es preferible desglosarlo según los diversos momentos o fases en que tiene aplicación:

1.2.1.1. Principio de iniciativa procesal:

“La instauración de un juicio compete a las partes, y a nadie mas que las partes. A este principio se opone el de investigación, por medio del cual es posible al Juez iniciar un proceso de oficio, sin que medie gestión alguna de parte legítima”⁵

Por este principio sabemos que únicamente a las partes de un proceso les corresponde interponer una demanda que es el primer acto o con la que se inicia el proceso, por lo tanto no puede iniciarse de oficio el conocimiento de un proceso.

Principio que lo encontramos inmerso en el Artículo 285 del Código de Trabajo, en el que se deduce que para que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deban actuar, es necesaria la solicitud de su intervención.

A la aplicabilidad de este principio en nuestro Derecho de Trabajo, encontramos las excepciones siguientes: en los conflictos en que intervengan menores de edad, y en lo que respecta a la resolución de

⁴ **Ibid**, pág. 20.

⁵ **Ibid**.

faltas contra leyes de Trabajo y Previsión, ya que en estas situaciones el Juez puede actuar de oficio.

1.2.1.2. Principio de impulso procesal:

“El impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad; se le opone el impulso procesal de oficio o a cargo del tribunal”⁶

“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.”⁷

En otras palabras quiere decir que nuestro proceso laboral se rige por el principio del Impulso Procesal de Oficio en virtud del cual solo la iniciativa corresponde a las partes, en las demás etapas para que el proceso se encamine a ellas una por una no es obligación de las partes solicitarla, sino que se le ha delegado como obligación del Juzgador, y por lo tanto aquí no opera la Caducidad de la Instancia como ocurre en el Derecho Civil, esto se debe dada la naturaleza pública del derecho del Trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y en donde el Derecho es tutelar de los trabajadores, contemplando así derechos irrenunciables para el trabajador.

Encontramos este principio en el Artículo 321 del Código de Trabajo que literalmente dice: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...” Así mismo aparece de manera explícita en el Artículo 285 al establecer:

⁶ **Ibid**, pág. 21.

⁷ **Ibid**.

“Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio”.

1.2.1.3. Principio de aportación de la prueba a cargo de las partes:

Este aspecto del principio dispositivo se manifiesta en que son las partes los que deben probar sus aseveraciones, y que deberán realizarlo conforme las disposiciones y procedimientos que la ley establece. Lo encontramos contemplado en el Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, aplicado supletoriamente y que establece: “Las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho.

Quien pretende algo ha de probar los hechos constitutivos de su pretensión; quien contradice la pretensión del adversario, ha de probar los hechos extintivos o las circunstancias impeditivas de esa pretensión.

Pero dada la desigualdad existente entre patronos y trabajadores, en el proceso laboral se ve atenuado este principio, especialmente en lo que se denomina la inversión de la carga de la prueba, ya que si bien es cierto que el que afirma o niega algo en el proceso debe de probarlo, en nuestro proceso laboral se da el fenómeno de que en algunas situaciones establecidas por la ley, es el patrono quién debe probarlo, es lo que se denomina: la Inversión de la carga de la prueba.

“Al proceso laboral claro está, el juez no podía conformarse con la verdad formal y limitada que puedan producir las partes, sino que por sus características de ser tutelar de los trabajadores, de proteger intereses eminentemente públicos y de adoptar una postura activa en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica, no es aplicable sino en forma muy limitada el principio dispositivo”⁸ aquí encontramos otra forma de

⁸ **Ibid**, pág. 22.

atenuación de este principio en el sentido de que el Juez en casos que establece la norma, tiene la potestad de producir la prueba, tal es el caso que encontramos en el Artículo 357 en lo que se refiere al auto para mejor fallar y establece que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad de practicar de oficio o a instancia de parte legítima, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que se estimen indispensable.

1.2.1.4. Principio de congruencia:

“Este principio consiste en que el Juez al dictar su fallo, este debe ser según lo alegado o probado, es decir, se debe ajustar a las pretensiones de las partes.”⁹

“Consiste este principio, en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, *Setentia Debet esse conformis libello*, es decir, que la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.”¹⁰

Este principio está contenido en el Artículo 364 del Código de Trabajo al establecer que “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”

Por lo que se establece que el Juez no puede resolver mas allá de lo pedido (ultrapetita), situación que a mi criterio está en contra de las

⁹ Arteaga López, Edgar Anibal, **Inejecutabilidad de las sentencias favorables a los trabajadores en juicio ordinario laboral**, pág. 16.

¹⁰ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 24.

características del Derecho de Trabajo, y por lo mismo perjudicial para los trabajadores en virtud de que, en el entendido que las partes pueden comparecer sin estar obligado de ser asistido por asesor o lo que es peor por un mal asesoramiento, no puedan solicitar todas sus prestaciones.

Concluyo diciendo que en concordancia con las características de nuestra rama del derecho, los fallos de los juzgadores deben ser ajustados a la verdad real por lo que debiera permitirse resolver no solo conforme a lo pedido sino inclusive aun mas allá de lo pedido.

“Resumiendo puedo afirmar que en el Proceso Laboral el principio dispositivo tiene muy poca aplicación, ya que el juez de la judicatura privativa no es pasivo sino activo y tutelar, en su deber de esclarecer la verdad real y aplicar la justicia social. Como ya se estableció hay casos en que procede la iniciativa oficiosa por parte del tribunal, que el impulso procesal también es de oficio, que en la aportación de pruebas el juzgador también tiene la oportunidad de producirlas por su cuenta, y que la tendencia en la doctrina es favorable a la admisión de los fallos ultra petitos.”¹¹

1.2.2. Principio de inmediación procesal:

Conforme este principio es obligación del Juez presenciar todas las diligencias en el proceso especialmente los relacionados con el diligenciamiento de las pruebas, y tiene su razón de ser en el sentido de que con base a estas actuaciones el juez debe decidir por lo que es indispensable su presencia.

Ejemplificando, Carnelutti dice al respecto “Lo que a primera vista parece deseable, es que el Juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y

¹¹ **Ibid**, pág. 25.

enturbamientos, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas. Este es el conocidísimo principio de la inmediación.”¹²

Se relaciona este principio, muy estrechamente con la oralidad, ya que como se establece: las partes harán sus gestiones oral y directamente ante los Tribunales y al mismo tiempo en el Artículo 321 del Código de Trabajo encontramos contemplado este principio, ya que preceptúa: “Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.” Esto ocurre pues cuando las partes o litigantes están en relación directa con el Juez, así como con la participación de éste en todas las actuaciones del proceso, manifestándose en mayor grado en los juicios orales.

Como hemos anotado es importantísima la presencia del juez no solo porque la ley así lo preceptúa, sino porque estaría en contra de nuestro sistema democrático el juzgar expedientes y no a las personas, que es lo que en la mayoría de las veces presenciamos en los Tribunales cuando al darse que solo es un oficial el encargado de recibir las pruebas, sin la presencia del juez que este se encuentra encerrado en su despacho o inclusive en no pocas ocasiones, fuera del Tribunal, y al regresar, este se limita únicamente a revisar el expediente y el proyecto de resoluciones que el oficial ha redactado, y con base a ello firma la resolución como si él fuera quien presenció las diligencias.

“El principio de inmediación consiste en que el Juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.”¹³

¹² Canelutti, Francesco, **Estudios de Derecho Procesal**” Vol. I. pág. 114.

¹³ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 26.

1.2.3. Principio de oralidad:

Este principio estipula a que todas las fases del proceso se hagan de viva voz ante el Juez que conoce el asunto atenuando las actuaciones o alegatos por escrito que caracteriza al Derecho Civil, es importante hacer ver que con la escritura, se vuelve mas formalista y por ende lento el proceso, mientras que la oralidad, lo vuelve menos formalista y más acelerado, lo que coinciden con los principios de antiformalista y de celeridad procesal, de ahí la importancia del principio de oralidad, no obstante que para dejar constancia de lo actuado se utilice la escritura en las actas, que deberá faccionar el juez del tribunal tal como se establece en el Artículo 333 del Código de Trabajo. Así mismo encontramos este principio en los Artículos: 321 en que se establece que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, el Artículo 322 nos indica que las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Al referirse a este principio López Larrave nos dice: “la inmediatez y contacto directo del juez con las partes y las pruebas, no sería posible si no se cuenta con un procedimiento oral; la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, tampoco podría verificarse en forma satisfactoria si no se cuenta con un proceso predominantemente verbal; un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita; un proceso público también únicamente puede lograrse merced a la oralidad, ya que escritura y buena publicidad son poco menos incompatibles; y por último un proceso en el que el juez pueda dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigo y peritos, sería imposible conseguirlo mediante un procedimiento preponderantemente escrito.”¹⁴

¹⁴ **Ibid.** pág. 27.

1.2.4. Principio de concentración procesal:

“Este es uno de los principios que caracteriza al Juicio ordinario laboral, por el cual se reúnen o realizan el mayor número de actos procesales en una sola o pocas diligencias con lo que se consigue la economía procesal.”¹⁵

“El principio de concentración procesal 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”¹⁶

Nuestro Código de Trabajo contempla este principio en varios Artículos, entre ellos el 285 al estipular que los Tribunales de Trabajo y Previsión social deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento, lo que se logra por medio de las audiencias en donde se llevan a cabo el mayor número de actos procesales; el Artículo 335 en lo que respecta, se establece que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia; así mismo en el Artículo 338 lo encontramos inmerso al tenor de que estipula que en esa misma audiencia el demandado debe expresar los hechos en que funda su oposición, pudiendo en el mismo acto reconvenir al actor, y hasta la contestación de la demanda si el actor por alguna razón ampliare su demanda. El Artículo 343 por su parte establece la obligación del juez de resolver las excepciones dilatorias en la primera comparecencia; por último encontramos contemplado el principio de Concentración Procesal en el Artículo 346 al preceptuar que todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia.

¹⁵ Arteaga López, **Ob. Cit.** pág. 13.

¹⁶ Carnelutti, **Ob. Cit.** pág. 125.

“En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvención, contestación de la reconvención, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación recepción de todas las pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de ciertos incidentes.”¹⁷

No obstante que este principio pretende obtener un proceso rápido y barato, es indiscutible que en la práctica se olvida por parte de los tribunales, ya que si bien es cierto que se practican el mayor número de actos procesales en una audiencia, para resolver se llevan un tiempo considerablemente nefasto para los trabajadores ya que se han dado casos en que se tardan hasta un año en dictar una sentencia y otro lapso de tiempo para notificar, y aunque exista una supervisión de tribunales, no se resuelve en absoluto esta deficiencia en nuestro sistema de Justicia.

1.2.5. Principio de Publicidad:

“Va a ñejo a la oralidad y se opone a la secretividad y escritura”¹⁸

“Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos.”¹⁹

“La publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el mas precioso instrumento de fiscalización

¹⁷ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 30.

¹⁸ Chicas Hernandez, Raul Antonio, **Apuntes del derecho procesal del trabajo.** pág. 14.

¹⁹ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 31.

popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez de los jueces.”²⁰

Es importante hacer notar que este principio está así mismo consagrado en la Constitución Política de la república de Guatemala, en su Artículo 30 al establecer que: “Todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia.

Al mismo tiempo lo encontramos plasmado en el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial que literalmente dice: “Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal, por razones de moral, o de seguridad pública deban mantenerse en forma reservada. La calificación será hecha por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad. En todo caso los sujetos procesales y sus abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido”

Dentro de la normativa del Código de Trabajo, especialmente en su parte adjetiva no encontramos un artículo que nos indique de manera expresa este principio, pero lo encontramos inmersa en varios artículos y de manera especial en los Artículos 333 y 335 al establecer el principio de oralidad, en virtud de que éste va anejo al principio de publicidad.

1.2.6. Principio de Economía Procesal:

“Es este un director de las distintas ramas del Derecho Adjetivo, aunque con mayor presencia en el proceso laboral, pues estamos hablando de una desigualdad

²⁰ J. Couture, Eduardo, **Fundamentos del derecho procesal civil.** pág. 87.

económica marcada, en virtud que, por un lado tenemos al Patrono con posibilidades económicas para financiar un proceso largo y frente a él al trabajador con notorias desventajas económicas.”²¹

En el Código de Trabajo se contempla este principio primeramente en el Artículo 321 que establece que las partes pueden actuar en el proceso laboral sin necesidad de la intervención de Asesor y si se hicieren asesorar podrán actuar como tales los Abogados, los dirigentes sindicales y los estudiantes de Derecho de las universidades del país, por lo que resulta que si las partes no se hicieren asesorar esto les beneficia económicamente ya se evitan un gasto enorme al ser asistido por un Abogado, y si optaran por un dirigente sindical o un estudiante de Derecho, este servicio dice la norma debe ser siempre gratuito. Pero esta economía no se refiere únicamente a ahorrarse dinero, sino que también se traduce en economía en cuanto al tiempo ya que al establecerse la Concentración Procesal y la Celeridad, se economiza tiempo.

1.2.7. Principio de preclusión:

“Quiere decir clausurar, o cerrar, ya que el paso de una fase a otra representa la clausura de la anterior, por lo que queda firme; en consecuencia lo que se persigue con esto es que el proceso no retroceda.”²²

“El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”²³

En conclusión, por este principio se establece que una vez concluido una etapa del proceso no puede volverse a ella nuevamente mucho menos a etapas

²¹ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 32.

²² Arteaga López, **Ob. Cit.** pág. 15.

²³ Couture, **Ob. Cit.** pág. 88.

anteriores, lo que encontramos contenido en varios Artículos del Código de Trabajo, verbigracia: el Artículo 338 que establece el plazo para que el actor pueda ampliar su demanda. Así mismo el Artículo 342 que establece el plazo para interponer las excepciones dilatorias y al mismo tiempo el plazo para resolverlas. Tiene mucha importancia este principio especialmente para el Derecho Procesal del Trabajo, de lo contrario, sería muy difícil llegar al final de un proceso.

1.2.8. Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia:

“Llamado también de contradicción o de bilateralidad, teniendo su base constitucional en el debido proceso o sea lo que se conoce como “óigase a la otra parte”. No es una igualdad aritmética sino igualdad de posibilidades y la violación de este principio se consuma entre otras, cuando se concede a un litigante lo que se le niega al otro.”²⁴

Encontramos contemplado este principio en la Constitución Política de la República específicamente en el Artículo 4º. Que establece que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

1.2.9. Principio tutelar:

“Podría argumentarse que el principio protector o tutelar solamente es aplicable en el Derecho Laboral sustantivo, no así en el Procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, yo sostengo, que precisamente el prerequisite o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el Juez merced al principio tutelar pueda equiparar la situación desigual de los litigantes”²⁵

²⁴ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**, tomo I. pág. 258.

²⁵ Chicas Hernández, **Ob. Cit.** pág. 8.

El principio tutelar se manifiesta en que, en caso de duda se favorece al trabajador, se basa este principio en la realidad en que se establecen y desarrollan las relaciones laborales, ya que como es de conocimiento de todos que debido a la necesidad de las personas, al contratar una relación de trabajo lo que tienen como prioridad es la relación laboral y su respectiva retribución económica, por lo que el documento para demostrar esa relación o contrato de trabajo les es indiferente en la mayoría de los casos, así mismo se considera que no puede exigírsele al Patrono que cumpla con sus obligaciones legales en virtud de que, por lo regular la persona con mucha necesidad acude apelando a la buena voluntad del patrono a que lo admita en el trabajo, encontrándose éste último en un nivel superior con respecto al Trabajador, a quien no se le puede exigir lo que en realidad no está a su alcance.

1.2.10. Principio de sencillez:

“Este principio se manifiesta cuando la ley no obliga a fundamentar ni a hacer cita de leyes en las demandas laborales tal como sucede en las demandas civiles. También lo podemos encontrar en la fase ejecutiva de las sentencias laborales, al indicar que no es necesaria las publicaciones previas al remate.”²⁶

Por la misma razón de que no se le exige al trabajador de hacerse asesorar por un profesional, tampoco puede entonces exigírsele, que cumpla con una serie de formalidades en ocasiones sobreabundantes como el número de líneas que debe tener un memorial en el Derecho Civil, por poner un ejemplo.

1.2.11. Principio de Probidad:

Este principio consiste en que las partes deben de conducirse siempre con la verdad y la buena fe, durante todo el transcurso del proceso, en virtud de que se está ante un funcionario público que desconoce lo acontecido entre las partes, y solo en base a lo que del proceso se desprenda y lo aportado por las partes,

²⁶ Arteaga López, **Ob. Cit.** pág. 15.

decidirá sobre el conflicto. Lo encontramos contemplado en el Artículo 17 de la Ley del Organismo Judicial, que literalmente dice: buena fe. Los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

El objetivo primordial de este principio es poner a las partes en situación de conducirse siempre con verdad en todo el proceso, lo que implica el deber de las partes de decir la verdad en lo que sea necesario para el proceso.

1.2.12. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba:

Encontramos inmerso este principio en el Artículo 361 del Código de Trabajo al disponer que “salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de confesión Judicial y de los hechos que personalmente compruebe el Juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el Juez obligatoriamente consignará los principios de equidad y justicia en que funde su criterio.”

Analizando este principio concluimos que si bien es cierto que en el Artículo 361 del Código de Trabajo que se refiere a la valoración de la prueba, encontramos que hace referencia a tres sistemas de valoración de la prueba, y en una primera parte al expresar: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el Juez” esto último se refiere al realizarse una inspección ocular o un reconocimiento judicial: debe valorarse según el sistema de la sana crítica, al remitirnos a lo que establece el Código Procesal Civil y Mercantil en lo que respecta a la valoración de estos medios de prueba, que específicamente encontramos en los Artículos 139 y 186 del cuerpo legal referido y en cuanto a los primeros dos medios se refiere: serán valorados conforme al sistema de la sana crítica tal como lo establece en su último párrafo el Artículo 127 del mismo cuerpo legal; por último encontramos en el Artículo que estamos analizando que “la prueba

se analizará en conciencia” se entiende entonces que la regla general en cuanto a la valoración de la prueba es en conciencia o sea el sistema de la libre convicción, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio, de donde deviene la “flexibilidad en la apreciación de la prueba.”

1.2.13. Principio de adquisición procesal:

Consiste este principio en que todos los medios de prueba aportados por las partes se aportan para el proceso y no únicamente para la parte que lo aportó, ya que si bien un medio de prueba puede servir como elemento que favorezca las aseveraciones de la parte que lo propuso y aportó, en perjuicio de la otra parte, también puede en un momento dado favorecer a la otra parte, y en perjuicio del que la aportó.

“Aplicable en la aportación de las pruebas, en donde la aportación de una prueba favorece tanto a una parte como a la otra. Alude al influjo recíproco de la actividad de las partes, tanto a sus efectos, beneficios como perjuicios; los actos procesales se aprecian por sus efectos, no por sus orígenes. De acuerdo con el principio de adquisición, por lo tanto las partes vienen a beneficiarse o a perjudicarse por igual con el resultado de los elementos aportados a la causa por cualquiera de ellas.”²⁷

Este principio lo encontramos plasmado en el Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil como norma supletoria, al establecer en su último párrafo: El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra.

²⁷ Lazo Flores, Victor Hugo, **Necesidad de implantar la audiencia oral de conciliación en el proceso sumario de interdictos.** pág. 11.

CAPÍTULO II

2. El proceso laboral

2.1. Definición:

Considero necesario antes de estudiar cada uno de los pasos o etapas del proceso es necesario exponer lo que significa proceso y proceso laboral y siendo proceso según Guillermo Cabanellas: “Avance, transcurso del tiempo, diferentes fases o etapas de un acontecimiento; conjunto de autos y actuaciones litigiosas sometidas a un conocimiento y resolución de un tribunal.”²⁸ Se puede afirmar que el proceso laboral: es el conjunto y sucesión de pasos debidamente establecidas, para la consecución de un fin determinado, lo que para nuestra rama del derecho es la solución de un conflicto con motivo de un contrato o relación de trabajo.

Y al analizar nuestro ordenamiento jurídico laboral establezco que el derecho procesal laboral para su estudio puede dividirse en dos ramas siendo ellas: el derecho procesal individual de trabajo, y el derecho procesal colectivo de trabajo, que supone la existencia de diferentes tipos de procesos y que al igual que las ramas hay procesos individuales de trabajo y procesos colectivos de trabajo.

2.1.1 Proceso individual del trabajo:

Regulado por el derecho procesal individual de trabajo que lo encontramos contenido, a mi criterio, específicamente en los Artículos del 283 al 373 y del 425 al 430 del Código de Trabajo y que regula el proceso laboral entre un patrono y un trabajador, que en sí es el proceso ordinario laboral en todas sus etapas, y el proceso ejecutivo laboral.

²⁸ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, Tomo III. Pág. 391.

“Dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual”²⁹

“En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos de 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;”³⁰

“Para nosotros el proceso individual del trabajo consiste en la serie de fases procesales propias que se ejecutan en forma sucesiva cada una de ellas ante y por un órgano jurisdiccional especializado en la materia, que tiende a dirimir una controversia entre empresario y el laborante (patrono-trabajador).”³¹

2.1.2 Proceso colectivo del trabajo:

En cuanto al proceso colectivo de trabajo regulada por el derecho procesal colectivo del trabajo, a mi criterio lo encontramos contenido, específicamente en los Artículos del 239 al 257, del 283 al 331, y del 374 al 430 del Código de Trabajo, en donde se establece una serie de normas para la solución de conflictos que puedan surgir con motivo de un contrato o relación de trabajo entre uno o varios patronos, uno o varios sindicatos de patronos y uno o varios trabajadores, o uno o varios sindicatos de trabajadores.

Concluyo diciendo que se refiere a que “los intereses son mas abstractos o indeterminados; se encamina a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza

²⁹ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 53.

³⁰ **Ibid.** pág. 55.

³¹ Cojulún Sánchez, José Eduardo, **Análisis crítico del procedimiento laboral**, pág. 27.

económica social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.”³²

De los tipos de procesos expuestos, lo que mas interesa hacer énfasis en la presente investigación, es el proceso individual de trabajo, dada la mayor vulnerabilidad en que encuentran los trabajadores al estar en conflicto individualmente frente al patrono con mayores recursos para mantener un proceso e influenciar en el mismo, y al hablar del proceso individual del trabajo, me refiero propiamente al proceso ordinario de trabajo, que es el proceso mas común en que los trabajadores demandan individualmente a su patrono.

2.2 Proceso ordinario de trabajo:

En vista de lo expuesto, se puede decir que lo que mas interesa conocer y en donde mayor incidencia tiene la violación del principio de publicidad, es en el proceso individual del trabajo, y que “en nuestro código de trabajo, el proceso individual de trabajo se encuentra normado en los Artículos 321 y 373 bajo el epígrafe del procedimiento ordinario”³³

2.2.1 Definición:

“Es el conjunto de normas de carácter público que regulan la actuación de los jueces de trabajo y previsión social y de las partes, en la aplicación de la ley para solucionar las controversias surgidas entre trabajadores y patronos. Es decir, es el camino a seguir que el legislador ha señalado a las partes que intervienen en el proceso.”³⁴

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los

³² **Ibid.**

³³ Cojulún Sanchez, **Ob. Cit.** pág. 28.

³⁴ Arteaga López, **Ob. Cit.** pág. 23.

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 gran mayoría la constituyen los primeros nombrados”.³⁵

Así mismo se puede decir que “es un típico proceso de cognición, es un proceso de conocimiento, pues a través de él, se señalan todas las fases que el juez tiene que recorrer para la aplicación del silogismo jurídico que establece la relación entre la norma jurídica y el hecho objeto de conflicto”³⁶.

Para su estudio y mejor comprensión es imprescindible examinar de cada una de las etapas del proceso ordinario laboral.

2.2.2 Demanda:

Lo que se define así: “La demanda es el acto inicial de la relación procesal la cual debe cumplir con los requisitos que establece el Artículo 332 de nuestro código de trabajo, a través de la cual se determinan las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la misma para la protección, declaración o constitución de una relación jurídica.”³⁷

En conclusión es el acto procesal que consiste en el inicio del proceso con la respectiva rogación por parte del una persona llamada actor o demandante, presentándose ante Juez competente, exponiéndole los hechos, y rogándole que en base a esos hechos que declare el o los derechos que le asisten, o en otras palabras que administre justicia.

Es importante hacer ver que al tenor del Artículo 333 del Código de Trabajo, la demanda en el proceso laboral se puede interponer por escrito u oralmente, pero que

³⁵ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 59.

³⁶ Cojulún Sánchez, **Ob. Cit.** pág. 29.

³⁷ Arteaga López, **Ob. Cit.** pág. 23.

en todo caso debe llenar los requisitos establecidos en el Artículo 332 del mismo código.

2.2.2.1 Clasificación:

Tanto en el Código de Trabajo como en la doctrina, podemos encontrar que existe, en relación a los tipos de demandas, la clasificación siguiente:

2.2.2.1.1 Oral:

Es aquel acto que constituye el primero de varios pasos del proceso laboral y consiste en el anuncio de manera personal y a viva voz por parte de una persona llamada actor o demandante ante un juez, solicitándole que administre justicia, a un caso concreto que se entabla contra otra persona llamada demandado.

Al tenor del Artículo 321 del Código de Trabajo, se puede observar que la ley faculta a las personas poder plantear sus demandas, de esta forma y no exclusivamente por escrito como lo que predomina en el sistema civil.

Aunque la ley faculta, en la realidad no se cumple, en virtud de que en la mayoría de los casos, los operadores de justicia remiten a las personas a que busquen un Abogado de su confianza o las envían a un Bufete Popular, si son de escasos recursos. Y si las personas se hacen asesorar por un Abogado o un pasante de los Bufetes Populares, es regla general que se interponga la demanda escrita y no oral, y esto se debe al parecer, por la falta de preparación académica, por parte de los Abogados o los pasantes en su caso

2.2.2.1.2 Escrita:

Es aquel acto por medio del cual una persona llamada actor o demandante, acude ante un juez, no de manera personal y oral sino por medio de un documento escrito, para que administre justicia en un caso concreto, planteado contra otra persona llamada demandado.

En la mayoría de los casos es lo que predomina, en virtud de que como ya referí, al parecer por falta de preparación técnica o académica, por parte de los Abogados o de los pasantes en su caso, por una parte. Pero así mismo por lo visto, los tribunales no reciben las demandas si se plantean de manera oral, lo que constituye una violación a dicho principio.

2.2.3 Actitudes de demandado:

Planteada una demanda contra una persona, ésta puede reaccionar de varias maneras, y por lo mismo tomar diferentes actitudes según su parecer o según le aconsejen determinadas personas. Por lo que encuentro, que puede ser que el demandado permanezca indiferente ante la demanda, lo que constituye una actitud pasiva negativa. O bien sea que acuda al emplazamiento negando las pretensiones del acto, es a lo que se le llama: una actitud activa negativa, pero también puede darse el caso en que el demandado acuda al emplazamiento y afirme las pretensiones del actor, lo que constituye una actitud activa positiva o un allanamiento.

2.2.3.1 Rebeldía:

Es la actitud que toma el demandado frente a las pretensiones del demandante, consistente prácticamente en una actitud pasiva negativa, ya que si bien es cierto no ataca las pretensiones del demandante con los medios legales que tiene, o a los que tiene derecho para hacerlo; pero tampoco

comparece, o en su caso manifieste expresamente que acepta dichas pretensiones, pero específicamente es la falta de comparecencia ante el llamado del juzgador, y por lo mismo esta actitud que posteriormente es declarada por el juzgador puede recaer en ambas partes y no solo para el demandado.

2.2.3.2 Naturaleza jurídica de la rebeldía:

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura, o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o desembarazarse de una carga, no es el incumplimiento de un deber. En realidad cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de los sujetos procesales del juicio.

2.2.3.3 Rebeldía y confesión ficta:

No es lo mismo hablar de rebeldía y de confesión ficta en virtud de que la primera, se da por incomparecencia ante el llamado del juzgador, la segunda consiste en el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial, propuesta por la otra parte.

2.2.3.4 Efectos de la rebeldía en el proceso ordinario laboral:

Según nuestro ordenamiento jurídico podemos apreciar que los efectos de la rebeldía son los siguientes:

- Imposibilidad del rebelde de proponer medios de prueba.
- Continuar el proceso, sin más citar ni oír al rebelde.
- En caso de que el actor haya propuesto como medio de prueba confesión judicial, se declarará la confesión ficta.
- Se acorta el plazo para dictar sentencia a solo cuarenta y ocho horas.

2.2.3.5 Justificación de la incomparecencia:

Así mismo la actitud pasiva del demandado puede resultar, no por la falta de interés de su parte, sino por motivos externos que le impiden comparecer al juicio, ya sea por motivos de viajes, por caso fortuito, por imposibilidad material o por enfermedad, entre otros, pero la ley únicamente reconoce como motivo justo de incomparecencia, la enfermedad del demandado, al expresar en el Artículo 336, que las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa por una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada o dentro de las veinticuatro horas siguientes de verificada la misma. Y para el efecto el Juez señalará nueva audiencia.

2.2.4 Contestación de la demanda:

“La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.”³⁸

³⁸ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 69.

Es el acto procesal por medio del cual el demandado hace uso de su derecho de defensa garantizado constitucionalmente, presentándose ante el Juez que conoce el proceso, tomando una actitud pasiva positiva o negativa, o bien sea una actitud activa positiva o negativa dentro del mismo, iniciándose hasta ese momento la litis.

2.2.4.1 Modalidades de la contestación de la demanda:

Existen diferentes modalidades de la contestación de la demanda, según sea el caso.

2.2.4.1.1 Oral:

De la misma manera que puede, según la ley, interponerse la demanda de manera oral, también la contestación de la misma, puede hacerse oralmente, siempre cumpliendo los requisitos exigidos por el Código de Trabajo.

2.2.4.1.2 Escrita:

Es indudable, en virtud del principio de igualdad, que la parte demandada, tiene la oportunidad de contestar la demanda, pudiendo éste hacerlo de la manera escrita, por medio de un memorial en la que expone su posición frente a la demanda planteada en su contra.

2.2.4.1.3 Negativa:

Es aquella actitud que toma la parte demandada, consistente en que niega todo lo aludido por la parte demandante, e interpone las excepciones que considera pertinentes.

2.2.4.1.4 Afirmativa o allanatoria:

Es aquella en la cual el demandado manifiesta su conformidad con las pretensiones del demandante. Lo que se encuentra regulado en el Artículo 340 del Código de Trabajo.

2.2.4.2 Requisitos de la contestación de la demanda:

Según lo establecido por el Código de Trabajo en el Artículo 339, la contestación de la demanda debe llenar los mismos requisitos establecidos para la demanda.

2.2.4.3 Oportunidad para contestar la demanda:

En cuanto a la oportunidad para la contestación de la demanda, puedo deducir que se tiene establecido un momento para ello, en la primera audiencia, después de interponer las excepciones dilatorias, según el Artículo 338 del Código de Trabajo.

2.2.5 Excepciones:

Se entiende por excepciones, los medios de defensa legales que el demandado tiene para hacer frente a las pretensiones del actor.

“El poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción.”³⁹

“El nombre de excepción se ha reservado por la mayoría de autores para cuando se alegan hechos impeditivos y extintivos diferentes a los que sirven de basamento a la pretensión de demandante.”⁴⁰

³⁹ J. Couture, Eduardo, **Ob. Cit.** pág. 41.

⁴⁰ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 77.

2.2.5.1 Excepciones dilatorias:

“Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal.”⁴¹

A estas también se les conoce con el nombre de procesales, y traen como consecuencia, que postergan la contestación de la demanda, y sirven para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal.

2.2.5.2 Excepciones perentorias:

También se les conoce con el nombre de sustanciales, estas por su parte, atacan el fondo del asunto, buscando hacer inútil la pretensión del actor.

Según nuestro ordenamiento jurídico las excepciones dilatorias que se admiten son:

- Incompetencia
- Falta de capacidad legal
- Falta de personería
- Falta de personalidad
- Litispendencia
- Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada.
- Demanda defectuosa

⁴¹ **Ibid.** pág. 79

2.2.5.3 Excepciones mixtas:

Existe en la doctrina otra categoría de excepciones, estas son denominadas mixtas, en virtud de que se encuentran establecidas como dilatorias, pero en caso de ser acogidas tienen efecto perentorio. Se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias, producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

2.2.6 Conciliación:

Esta es una etapa obligatoria dentro del proceso ordinario laboral, en la que el Juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, llamará a las partes proponiéndoles formas de solución al conflicto, tal como lo señala el Artículo 340 del Código de Trabajo en su segundo párrafo “contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones”, esto dado que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, y entender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, como se expresa en el sexto considerando del mismo.

2.2.6.1 Importancia de la conciliación como institución en el derecho procesal del trabajo:

De lo expuesto en el párrafo anterior es importante tener presente que se trata de conflicto entre patronos y trabajadores, lo que significa que está en peligro la estabilidad laboral, y por ende el salario del trabajador que es el medio con el cual se sostiene económicamente a la familia en primer lugar, así mismo en lo que se refiere al patrono, éste no puede hacer frente a los

diferentes litigios que se entablen en su contra con motivos de las relaciones de trabajo, puede que prefiera dar por terminado su empresa, y con ello se aumenta el desempleo, en detrimento de los trabajadores, y todo en perjuicio de la sociedad.

Como lo he expuesto, es de vital importancia y por lo mismo obligatorio en esta fase del proceso, pero que en cualquier etapa puede darse por finalizado un proceso con una conciliación, lo que el juez aprobará si no contraviene las normas de derecho de trabajo y previsión social, establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social. Por lo que la conciliación constituye un modo anormal de finalizar el proceso.

2.2.6.2 Caracteres de la institución:

Según Mario López Larrave⁴² los caracteres de la conciliación de acuerdo a la ley son:

1. Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal)
2. Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo)
3. Aún cuando obligatoriamente debe proponerse en la primera comparecencia, de oficio o a solicitud de las partes puede llevarse a cabo hasta antes de dictarse sentencia.
4. En el convenio el trabajador no puede renunciar, disminuir ni tergiversar los derechos reconocidos que le otorgan la Constitución, Código de Trabajo, y demás leyes de trabajo y previsión social.
5. Puede ser que solo la parte patronal otorgue concesiones.
6. El convenio constituye título ejecutivo.
7. La conciliación es una institución viva con fecundos resultados. Con

⁴² López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 94.

la única salvedad de que no pocas veces los trabajadores han tenido que ceder ante el patrono que les ofrece una insignificante cantidad, comparado con lo que legalmente les corresponde, constituyéndose así una desventaja para el trabajador.

2.2.6.3 Conciliación parcial:

La conciliación puede ser parcial, que es el acuerdo al que llegan las partes dentro de un proceso, con el objeto de ponerle fin al mismo, comprometiéndose o cediendo cada uno en algunos derechos, pero en cuanto a una, a varias o a la mayoría de pretensiones, pero no en todas, por lo que se finaliza en cuanto a las aceptadas y puede procederse en caso de incumplimiento por la vía ejecutiva, y en cuanto a lo que no forma parte del acuerdo, se continúa el proceso en forma normal.

Cabe aclarar que este tipo de conciliación en el mayor número de los casos en que se concilia, no se aplica, ya que si las partes se ponen de acuerdo es normalmente en cuanto a todo lo reclamado, no obstante el legislador previó que pueda ocurrir lo otro, por lo que se justifica su existencia en nuestra legislación.

2.2.6.4 Conciliación total:

La conciliación así mismo puede ser total, y es aquella que consiste en el acuerdo sobre todas las pretensiones del actor, de modo que con ese avenimiento se finaliza el proceso de un modo anormal, y se dice anormal ya que lo normal, es que finalice con una sentencia y su posterior ejecución.

Este tipo de conciliación es la que normalmente se da, cuando las partes llegan a un acuerdo, y en la mayoría de veces se celebra un convenio de pago, por cuotas a cada cierto plazo, o una sola cuota en cierto plazo, y en

ocasiones puede ser que la parte demandada paga en el momento mismo, lo que es mas beneficioso para el demandante desde todos los puntos de vista, siempre que no se violen derechos garantizados constitucionalmente o en otras leyes de trabajo y previsión social.

Es importante hacer ver que si se observa las definiciones dadas, se inclinan bastante a hacer énfasis en controversias de carácter económicos entre patronos y trabajadores, y en las que el patrono está demandado, no obstante que en el juicio ordinario laboral, puede substanciarse de acuerdo al Código de Trabajo otras pretensiones, aunque esa misma norma legal a primera vista, podemos creer que es solo para substanciarse las primeras.

2.2.7 Prueba:

Es una fase importantísima dentro del proceso en virtud de que todo aquel que afirma algo, está obligado a probarlo, y el que niega lo que otro afirma en perjuicio de éste, también le corresponde probarlo, esto es, aportar los medios establecidos en la ley y que sirvan al Juez para convencerlo de la veracidad de lo afirmado por las partes, así mismo constituya para éste, fundamento para dictar su sentencia en el momento procesal oportuno.

Al respecto de la prueba, el procesalista Couture se refiere: “Tomada en sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.”⁴³

2.2.7.1 Objeto de la prueba:

En cuanto al objeto de la prueba, se puede afirmar con bastante fundamento, que únicamente se prueban los hechos, no así el derecho.

⁴³ J, Couture, **Ob. Cit.** pág. 100.

No obstante, no todos los hechos se deben probar ya que existen hechos como los admitidos expresamente por las partes, los evidentes, los naturales, los notorios y los impertinentes, que no se deben probar, en consecuencia, se prueban únicamente los hechos controvertidos, siendo estos fundamentalmente el objeto de la prueba para establecer la veracidad de los mismos.

En cuanto al derecho no se prueba, en virtud de que se presume su conocimiento, lo que puedo reafirmar con lo que establece la ley del Organismo Judicial en su Artículo tres, al establecer que ante la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario, y mas aún el caso de los Jueces, que en nuestro medio son profesionales del derecho, en vista de que no existen Jueces legos, sino solo letrados.

Al igual que como los hechos son los únicos que se prueban, pero tienen su excepción, también en cuanto a que el derecho no se prueba, tiene su excepción, ya que la aplicación del derecho extranjero así como el derecho consuetudinario si se deben probar.

2.2.7.2 Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo:

En el proceso ordinario laboral debido a que está inspirado en los principios de sencillez y celeridad entre otros, únicamente encontramos en el procedimiento probatorio tres fases que son las siguientes:

2.2.7.2.1 Ofrecimiento:

Esta fase del procedimiento probatorio que les corresponde únicamente a las partes del proceso, se lleva a cabo en el momento de plantear la demanda y en la contestación de la misma, en donde

las partes anuncian al juez probar sus afirmaciones con los medios que tengan a su alcance y admitidos según la ley.

2.2.7.2.2 Recepción:

Esta fase que le compete a las partes en cuanto aportarlos, y al Juez de recibirlos, está constituido por el momento en el cual el juez recibe los medios de prueba ofrecidos por las partes, lo que normalmente se hace en la primera audiencia, y a menos que por el tiempo no puedan recibirse todas o alguna de ellas, que por su naturaleza no puedan recibirse, el juez señalará una nueva audiencia.

Dicha audiencia debe realizarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, para la recepción de los mismos, así mismo existe la posibilidad de que extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, dice el Código de Trabajo en su Artículo 346, si no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el Juez señalará una tercera audiencia para ese objeto, dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia.

A mi criterio, el último referido en el párrafo anterior, debió dejarse restringido, en lo que se refiere al término para la recepción de pruebas de que deban pedirse en el extranjero cuando es utilizado por el patrono, y dejarse como se encuentra, cuando es el trabajador quien hace uso de dicho plazo, ya que si Código Procesal Civil y Mercantil establece un plazo para ellos que es de un año, el Código de Trabajo que siendo tutelar del trabajador, debió sujetarse al mismo plazo cuando ese plazo es utilizado por el patrono, o mas restringido aún, a menos que dicho plazo sea en beneficio del trabajador, con ello no puede decirse que se está violando el principio de igualdad, en

virtud del principio tutelar del trabajador.

2.2.7.2.3 Valoración

Por último tenemos la fase de la valoración, consistente en que el Juez pone en la balanza de las facultades que le otorga la ley y en la que decide sobre la estimación que en mérito le corresponde a cada medio de prueba aportado. Esta fase le compete únicamente al Juez, que como he dicho deberá calificar esos medios de prueba según la ley y con los cuales fundamentará su decisión.

2.2.7.3 La carga de la prueba y casos de inversión:

A cada una de las partes le corresponde probar lo que afirma hemos dicho, y eso es lo que normalmente debe de ser, incluso en nuestra rama del derecho y mas aún en el ámbito civil, pero en nuestra rama existen excepciones, en que el obligado de probar la afirmación de una parte le corresponde a la parte contraria.

En cuanto a la inversión de la carga de la prueba, debemos tomar en cuenta algunos aspectos importantes y principalmente el principio tutelar del trabajador, que no solo inspira, sino es típico de nuestro derecho procesal laboral, y como consecuencia de ello es que al Juez de trabajo y previsión se le ha dotado de cierto poder de investigación, como se observa en la facultad que se le otorga al dictar auto para mejor fallar, y poder practicar de oficio: cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se le traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente y ordenar cualquier reconocimiento o avalúo.

Los casos de inversión de la carga de la prueba que se puede encontrar en el Código de Trabajo, son los siguientes:

- En cuanto demostrar el despido justo, le corresponde al patrono cuando el trabajador alegue que se le despidió injustamente, Artículo 78 del Código de Trabajo.

- Otro de los casos de inversión de la carga de la prueba, es lo que se encuentra en el Artículo 89 del Código de Trabajo, en cuanto a la prueba para demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor, le corresponde al patrono cuando ésta alega discriminación por razón de sexo, en lo referente al salario.

2.2.7.4 Pertinencia y admisibilidad de la prueba:

La importancia al referirme a la pertinencia y admisibilidad de la prueba, radica en que si bien es cierto que se ha de tener cuidado de no prejuzgar al proponerse un medio de prueba, debe limitarse también el excesivo uso que se pueda hacerse de los medios probatorios y en consecuencia se viole los principios de sencillez, celeridad y economía procesal entre otros; por lo que la ley faculta al Juez, rechazar todos aquellos medios de prueba que sean impertinentes, contra derecho o no ofrecida en su oportunidad.

2.2.7.5 Sistemas sobre los medios de prueba:

En cuanto a los sistemas sobre los medios de prueba, se encuentra en la doctrina diversa clasificación, entre las mas importantes tenemos la clasificación presentada por el connotado jurista guatemalteco Mario López Larrave⁴⁴, al mencionar que “fundamentalmente existen dos sistemas: el sistema legal, por el cual todos los medios de prueba son taxativamente enumerados por la ley; y el sistema libre, por el cual el magistrado tiene facultades para llegar al convencimiento de los hechos sometidos a su conocimiento, por cuanto instrumento de convicción encuentre.” A mi criterio éste último es el sistema mas aceptado en nuestro medio.

En lo contenido por el Código de Trabajo sobre dichos sistemas, el mismo no hace ninguna referencia o distinción en cuanto a uno o ambos, únicamente establece una enumeración de los medios de prueba que las partes pudieran

⁴⁴ López Larrave, **Ob. Cit.** pág. 107.

hacer uso de ellas, y en cuanto a lo no establecido se hace uso del Artículo 326 que se refiere a la supletoriedad de las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, por lo que se deduce que sigue el sistema legal.

Concluyo diciendo que en el derecho procesal laboral guatemalteco, se sigue el sistema legal en lo que se refiere a los medios de prueba permitidos, y esos medios de prueba pueden ser entre otros, la confesión judicial, los documentos o prueba documental, el reconocimiento judicial o inspección ocular, la declaración testimonial, el dictamen de expertos, las presunciones tanto humanas como las legales, y los medios científicos de prueba.

2.2.7.6 La valoración de la prueba:

Tal como ya lo he anotado, esta es una etapa del procedimiento probatorio, por lo que al estudiarlo fuera de ese apartado corresponde únicamente establecer los diferentes sistemas de valoración de la prueba que existen, y el o los sistemas que sigue nuestro Código de Trabajo:

2.2.7.6.1 Sistema de la sana crítica:

Consiste en que el Juez al momento de valorar los medios de prueba, este debe hacerlo de acuerdo a su experiencia, a las leyes de la lógica como ciencia del pensar bien (la ley del tercero excluido y la ley de contrarios), y de acuerdo a la psicología (que estudia la conducta de las partes).

2.2.7.6.2 Sistema de la prueba legal o tasada:

Este sistema es aquel en que la misma ley le establece al juzgador el valor que debe darle a cada prueba, por lo que otorgarle otro, sería objeto de impugnación por parte de los legitimados.

2.2.7.6.3 Sistema de la valoración en conciencia:

Este sistema de valoración de la prueba consiste en que el juzgador al valorar los medios de prueba aportados por las partes, este debe hacerlo de acuerdo a los principios de equidad y de justicia.

2.2.7.6.4 Ventajas y desventajas:

En primer lugar estos sistemas constituyen una herramienta importante para el Juez dentro del proceso laboral, por lo que solo se puede encontrarlos como ventajas y no como desventajas, ya que como desventaja, únicamente podríamos hallarla, si por el uso de las mismas se resuelve en manifiesta causal de perjuicio para las partes, y especialmente para el trabajador.

2.2.7.6.5 Sistema que sigue nuestro código de trabajo:

Como ya lo indiqué anteriormente, nuestro código de trabajo sigue no solo uno, sino los tres sistemas de valoración de la prueba ya expuestos, en virtud que al tenor del Artículo 361 que analizaré, se encuentra que los documentos públicos y auténticos, y la confesión judicial, se valorarán conforme lo establecido por el Código Procesal Civil y Mercantil lo que a su vez se encuentra en el Artículo 186, que establece que los documentos autorizados por Notario o por Funcionario Público en el ejercicio de su cargo, producen fe y hacen

plena prueba, así como el Artículo 139 que establece que la confesión prestada legalmente produce plena prueba, y en vista de

que la ley establece el valor que corresponde a la prueba, estamos a lo que estatuye el sistema de la prueba legal o tasada.

Por otra parte el Artículo que analizo establece al mismo tiempo que los hechos que personalmente compruebe el Juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil que lo encontramos en su Artículo 127 en su último párrafo, y expresa que los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Por último encuentro en dicho Artículo que a excepción de los documentos (...) la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligadamente consignará los principios de equidad o de justicia en que se funde su criterio, disposición que corresponde al sistema de valoración en conciencia.

2.2.8 Sentencia:

La sentencia es el fallo o la conclusión a la que llega el juez después de haber finalizado todas las etapas del proceso, y por el cual decide sobre el asunto sometido a su conocimiento, y por lo mismo administra justicia sobre el caso concreto.

“Sentencia, en general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado.”⁴⁵

⁴⁵ Mario Aguirre Godoy, **Ob. Cit.** pág. 262.

La sentencia puede ser: condenatoria, que es aquella decisión que emite el Juez y en la cual le da validez a los hechos aducidos por el demandante, y establece el monto a pagar por parte del demandado.

Así mismo la sentencia puede ser absolutoria, y es aquella en la que el Juez al estudiar el caso concreto, concluye que los hechos aducidos por el demandante, no tienen fundamentos y por lo tanto no les da la categoría de verdad, por lo que según su parecer y la ley, la demanda planteada no ha lugar.

2.2.9 Recursos:

Tiende a confundirse los recursos con los medios de impugnación, pero que no son lo mismo, ya que los primeros constituyen la especie mientras los otros, el género, y estos son los medios que la ley establece a disposición de las partes, para manifestar su inconformidad con las resoluciones emanadas de los órganos competentes.

Son varios los autores que coinciden que existen recursos propiamente dicho y por otro lado existen los remedios procesales, y al conjunto de todos ellos se les denomina medios de impugnación. Clasificación a la que considero que es la más acertada, ya que del estudio de los recursos como los llama el Código, en unas se encuentra similitudes y en otras se encuentra una marcada diferencia, que expondré a continuación.

2.2.9.1 Recursos procesales:

Son aquellos medios que las partes procesales tienen para manifestar su inconformidad con las resoluciones, y se caracterizan en que los que conocen este tipo de impugnación son los órganos superiores. Entre estos, está en primer lugar al recurso de Apelación, que es el recurso por excelencia.

En el proceso laboral se encuentra al recurso de apelación que procede contra las sentencias definitivas dictadas en primera instancia, los autos que resuelvan excepciones previas que pongan fin al proceso, y los autos que pongan fin a los incidentes que se tramitan en cuerda separada, contenido en el Artículo 602 del Código Procesal Civil y Mercantil, aplicado supletoriamente. Así mismo en el Artículo 365 del Código de Trabajo, se encuentra regulado el recurso de apelación para el caso de que se impugne la resolución que resuelva el “recurso” de nulidad, que difiere en cuanto al plazo para interponerlo y su trámite con relación del recurso de apelación a que se refiere el Artículo 365 del Código Procesal Civil y Mercantil.

2.2.9.2 Remedios procesales:

Por otro lado se encuentran los remedios procesales que también cumplen la función de ser medios para manifestar la inconformidad con las resoluciones dictadas en los casos concretos, pero con la diferencia que los que conocen y resuelven dichos medios, no son los órganos superiores, sino que los mismos órganos que dictaron dichas resoluciones impugnadas. Entre estos están: la revocatoria, la nulidad, la aclaración y la ampliación.

2.2.10 Liquidación:

Este es una de las fases del proceso ordinario laboral, cuya esencia es que se pretende establecer el monto de lo adeudado por la parte vencida en el proceso, en fin, es la suma total de la cantidad en que se condena a una de las partes, mas intereses y costas procesales inclusive.

2.3 Ejecución:

“En términos generales, ejecutar significa cumplir con una obligación previamente reconocida judicial o extrajudicialmente, dicho cumplimiento puede ser voluntario o

forzado, el primero se da cuando el deudor cumple en los términos (tiempo, modo y lugar) pactados y ordenados por el Juez y el segundo caso se da cuando en la ejecución intervienen los órganos jurisdiccionales.”⁴⁶

Francesco Carnelutti, en relación al juicio ejecutivo dice: “Quien contempla el símbolo de la justicia, compuesto por la balanza y por la espada, está tentado a interpretarlo en el sentido de que los dos símbolos representen respectivamente la convicción y la ejecución; Yo mismo he dicho varias veces que la figura típica del proceso cognitivo es el Juez, y la figura típica del proceso ejecutivo es el verdugo: el Juez condena y el verdugo ejecuta.”⁴⁷

Por su parte Manuel Ossorio dice: “Por la índole de la acción, en primer término, y opuesto al juicio declarativo, aquél en que, sin dilucidar el fondo del asunto, se pretende la efectividad de un título con fuerza de ejecutorio. Más genéricamente, la ejecución forzosa de la condena en un juicio ordinario.”⁴⁸

“La ejecución no es mas que el conjunto de actos necesarios y que se realizan ante un órgano jurisdiccional para lograr el cumplimiento de un derecho previamente reconocido por el obligado o por un fallo judicial firme.”⁴⁹

El proceso ejecutivo laboral consiste en que una vez obtenida una sentencia favorable, se procede a pedir el cumplimiento de lo que en ella se establece y el obligado a cumplirlo, se convierte en acreedor del beneficiado en la sentencia, por lo que a este corresponde requerir el cumplimiento del mismo, y al primero cumplirlo ya sea voluntariamente o forzosamente, haciendo uso del poder de ejecución del que está investido el Juez y como contempla el Artículo 203 de la Constitución Política de la República que establece que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, y en este caso corresponde a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

⁴⁶ Arteaga López, **Ob. Cit.** pág. 27.

⁴⁷ Carnelutti, Francesco, **Derecho y proceso**, Tomo I, pág. 329.

⁴⁸ Ossorio. **Ob. Cit.** pág. 405.

⁴⁹ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** pág. 248.

2.3.1 Naturaleza jurídica:

“De acuerdo con la corriente doctrinaria teleológica, el proceso es una institución unitaria, que en atención a los fines que persigue, se le ha dividido en dos fases o etapas: la primera denominada de conocimiento que culmina con la sentencia que declara el derecho y la segunda, llamada ejecutiva o de ejecución, que es la que hace efectivo el derecho declarado... En contraposición con el criterio teleológico, encontramos a los tratadistas que sostienen que el proceso normalmente finaliza con la sentencia y que en consecuencia su ejecución corresponde a un procedimiento totalmente independiente, criterio que es el que recogieron los autores del Código Procesal Civil y Mercantil vigente en Guatemala.”⁵⁰

“El problema atinente a la naturaleza de la ejecución se discute en doctrina en el sentido de determinar si constituye actividad jurisdiccional, o si por el contrario, se trata simplemente de actividad administrativa. Consideramos que este problema ya está superado, por cuanto que en el caso de la ejecución de las sentencias es el propio Juez el que hace efectiva la condena judicial, que de otra manera quedaría en una declaración teórica, sujeta solamente al cumplimiento voluntario del obligado. Si el Juez es el que lleva a cabo los actos de ejecución la naturaleza de estos actos no pueden ser otra que de índole procesal. Esta apreciación vale tanto para quienes afirman la existencia de procesos autónomos de conocimiento y de ejecución, como para quienes piensan que se trata de fases de la actividad judicial, fijándose en el sentido unitario de la jurisdicción.”⁵¹

En conclusión lo que se pretende establecer es que si por un lado la ejecución constituye un proceso independiente o complementario al proceso de cognición, o por otro lado, si constituye una actividad jurisdiccional o que dejando de ser una actividad jurisdiccional, se convierte únicamente en un procedimiento administrativo, a lo que concluyo que, obviamente se trata de una actividad jurisdiccional y que por un lado,

⁵⁰ **Ibid.**

⁵¹ Aguirre Godoy. **Ob. Cit.** pág. 269.

constituye una etapa de una unidad que es el juicio ordinario, siguiendo la corriente doctrinaria teleológica a que se refiere el licenciado Raul Antonio Chicas Hernández⁵², aunque da la impresión sobre todo en cuanto a la ejecución de las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje (que deben ser ejecutados por el Juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales) que pareciera que fuese un típico proceso de ejecución como los que se establece en el derecho civil.

2.3.2 Fases del juicio ejecutivo laboral:

En lo que respecta al juicio ejecutivo laboral, se encuentra regulado en los Artículos del 425 al 428 de nuestro código, que establece los pasos en forma general del mismo, y en aquello que no se encuentre contemplado se aplicará supletoriamente las normas del juicio ejecutivo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, que se encuentra en los Artículos 428 y el 326 del Código de Trabajo. De lo estudiado en la normativa mencionada infiero que se encuentran establecidos los siguientes pasos o fases:

2.3.2.1 Liquidación:

“La liquidación es el acto por el cual, el juez establece el monto sobre el cual va a versar la ejecución, encontrando aquí un aspecto que no está regulado en el Código de Trabajo, referido a las **costas procesales** que se van a causar al poner a funcionar el apartado de justicia para hacer efectivos los derechos reconocidos previamente.”⁵³

Constituye una fase del proceso de ejecución, consistente en la actividad jurisdiccional encaminada a estimar el monto total de lo adeudado, más intereses, costas y gastos procesales. En la práctica, es dictado por el Juez

⁵² Chicas Hernández. **Ob. Cit.** pág. 230.

⁵³ Arteaga López. **Ob. Cit.** pág. 43.

con base a un proyecto presentado por el secretario del tribunal que conoce el caso, el procedimiento lo encontramos regulado en el Artículo 426 del Código de Trabajo, que en su primer párrafo dice: “Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de trabajo y previsión social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 de este Código, el Juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.”

2.3.2.2 Notificación:

Como establece el Artículo 327 del Código de Trabajo, toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello, no quedan obligados, ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera.

Por tanto, no puede obviarse la notificación del auto que resuelve el proyecto de liquidación, y en caso de inconformidad, puede interponerse únicamente el recurso de rectificación como lo estudiaremos a continuación.

2.3.2.3 Recurso de rectificación:

Este es el único medio por el cual las partes pueden manifestar su inconformidad con la liquidación practicada y aprobada por el tribunal. Este está contenido en el segundo párrafo del Artículo 426 del Código de Trabajo, y que en su parte conducente dice: contra la liquidación no cabrá mas recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo.

Este recurso debe interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación, y en el memorial debe determinarse concretamente en que consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. El recurso será resuelto de plano sin formar Artículo y no puede impugnarse nuevamente.

Al hacer un análisis del contenido del Artículo 426, se establece que si bien el Código le llama recurso, dada las características que presenta, la forma de resolverse, entre otras, mas bien es lo que en doctrina se denomina “remedio procesal” a lo que me he referido.

2.3.2.4 Requerimiento del pago:

Es el acto procesal consistente en la orden directa del Juez, solicitando al obligado a hacer efectivo el pago del monto adeudado según la liquidación practicada, una vez se encuentre firme. Según el Artículo 328 del Código de Trabajo, esta notificación y el requerimiento debe hacerse personalmente, para ello, librará el mandamiento respectivo en la que ordena a un trabajador del Juzgado, normalmente al notificador, y en otras ocasiones como es el caso en los Juzgados menores en donde no existen aquellos, por lo que es recaído en un oficial o en el secretario del mismo, el que debe constituirse en el lugar donde es notificado el demandado para que este haga efectivo el monto de lo fijado en la liquidación, supletoriamente encontramos el procedimiento en el Artículo 208 del Código Procesal Civil y Mercantil en la que se establece: El Juez designará un Notario, si lo pidiere el ejecutante, o uno de los empleados del juzgado, para hacer el requerimiento y embargo o secuestro, en su caso.

El ejecutor requerirá de pago al deudor, lo que hará constar por razón puesta a continuación del mandamiento... y ordenando según el caso de trabar embargo sobre bienes del demandado.

2.3.2.5 Embargo ejecutivo:

Para poder hacer efectivo el título ejecutivo que en este caso, es una sentencia dictada por el juez competente, y con el cual se requiere que se haga efectivo el monto de lo adeudado, establecido y aprobado en el auto que aprueba la liquidación, pero sin duda, existe la posibilidad, no obstante de haberse dictado como un mandato del juzgador, que el obligado a cumplir con dicho requerimiento no acepte pagar voluntariamente.

Al no existir voluntad para cumplir dicha sentencia es necesario, que el juez haga uso de otro de los poderes que por mandato de la ley, está investido, esto es la coerción, lo que se hace manifiesta en muchos actos y uno de ellos es la facultad de gravar, los bienes, y al tenor del Artículo 426 del Código de Trabajo en su tercer párrafo se establece que si dentro del tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo **y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada** (mas un diez por ciento para la liquidación de costas procesales), con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

El embargo puede recaer tanto en bienes muebles como inmuebles, el acreedor tiene derecho a designar los bienes sobre los cuales haya de practicarse el embargo, lo que trae como efecto la prohibición de enajenar la cosa embargada, y si la prohibición fuese infringida, el embargante tiene derecho a perseguirla de cualquier poseedor.

2.3.2.6 Remate:

Este constituye un acto procesal mediante el cual en una audiencia señalada para el efecto, el Juez oferta públicamente el bien embargado que se

ofrece con un precio inicial no menor al monto de lo adeudado mas un diez por ciento para la liquidación de las costas procesales.

Para llevar a cabo este, no es necesario la publicación de edictos, requisito exigido por el derecho civil, sin embargo Raul Antonio Chicas Hernández al respecto manifiesta: “La experiencia ha demostrado que la mayoría de veces el ejecutado solicita que se hagan publicaciones, con el único objeto de retardar la realización del remate, pues no cumplen con hacer las publicaciones, por lo que soy del criterio que cuando el ejecutado solicite que se hagan publicaciones, en la resolución que emita el Juez que ordene la realización de publicaciones lo haga bajo el apercibimiento de que si el interesado no presenta las publicaciones al juzgado con dos días de anticipación, que de todos modos se realizará el remate.”⁵⁴

En cuanto a mi concierne, considero que la publicación de los edictos sería importante contribución para la publicidad de la audiencia de remate, pero que debiera ser de cualquier modo, a costa del ejecutado.

2.3.2.7 Entrega de bienes rematados:

A la audiencia de remate, según el principio de publicidad, puede asistir cualquier persona interesada, inclusive constituirse como postor en el mismo, cumpliendo con lo que establece la ley para el efecto, a fin de que se le adjudique el bien objeto del remate, siempre y cuando considere que conviene a sus intereses y ofrezca pagar el monto por el cual se remata el bien, y que no haya otra persona que ofrezca un pago mayor.

No olvidando así mismo que según el Artículo 316 del Código Procesal Civil y Mercantil que aplicamos supletoriamente, el ejecutante tiene **derecho de tanteo**, lo que es definido por Manuel Ossorio así: “la facultad que por ley o

⁵⁴ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** pág. 247.

costumbre jurídica tiene una persona para adquirir algo con preferencia a los compradores y por el mismo precio. Para Castán Tobeñas es el derecho de preferencia que una persona tiene para la adquisición de una cosa en el caso de que el dueño quiera enajenarla.”⁵⁵

2.3.2.8 Finalización del juicio ejecutivo:

Al respecto establece Edgar Aníbal Arteaga López⁵⁶:

- Generalmente el proceso laboral finaliza con la entrega de los bienes al rematante o ejecutante o la toma de posesión si fuera el caso, cuando el mismo haya llegado hasta las últimas consecuencias.
- También finaliza cuando al momento de ser requerido de pago el demandado, éste hace efectivo el mismo.
- Otra forma de finalización se da cuando el demandado, haciendo uso del Artículo 300 del Código Procesal Civil y Mercantil, consigna la cantidad adeudada sobre la base de la liquidación o la cantidad que conste en el título extrajudicial si éste fuera el caso.
- También finaliza cuando el ejecutante presenta desistimiento porque el ejecutado ha efectuado el pago en forma extrajudicial.

⁵⁵ Ossorio. **Ob. Cit.** pág. 735.

⁵⁶ Arteaga López. **Ob. Cit.** pág. 47.

CAPÍTULO III

3. La publicidad como principio procesal

3.1. Análisis del Artículo uno de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo uno de la Constitución Política de la República dice:

Artículo uno: Protección a la persona. El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

De acuerdo a esta norma constitucional analizada en una primera parte concluyo que, el objetivo de la organización del Estado de Guatemala es proteger a la persona y a la familia de ahí la obligación del estado de dictar normas de protección a la vida y la integridad física entre otras, crear las condiciones que favorezcan a la persona. Dentro de las condiciones que favorecen a la persona está la seguridad de manera integral, y mientras se tenga en secreto todo el actuar del estado como la administración y especialmente en lo que respecta a la justicia, esto constituye una inseguridad para cualquier persona en virtud que, no puede saberse con exactitud su devenir, así como la existencia de una incertidumbre de carácter general sobre el acontecer tanto en lo individual como colectivamente.

Por lo anterior se entiende entonces que la publicidad es una forma de garantizar a las personas su protección por parte del estado y por ende el bienestar común, así mismo que sin publicidad no hay protección, y sin protección no existe bienestar común, por lo que sería inútil la existencia del estado, lo que constituiría únicamente una carga para la población el mantenimiento de éste.

3.2. Análisis del Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 30. Publicidad de los actos administrativos. Todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia.

Como establecí en el análisis del Artículo uno constitucional, es deber del estado dictar las normas jurídicas tendientes a la protección de la persona y el bienestar común como fin supremo del estado y la importancia de la publicidad de los actos administrativos con relación a estos, por lo que en la misma Constitución se establece una norma que garantice la publicidad de dichos actos, debido a su importancia y su repercusión en la sociedad, nos referimos al Artículo 30 que de manera general establece que todos esos actos son públicos. En este caso la administración pública es género, y judicialmente es especie, por lo que deduzco que siendo público su actuar en lo general, lo es también en lo judicial.

3.3. Análisis del Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Este Artículo constitucional es la base de lo que se denomina la supremacía constitucional, y esto constituye una garantía de que no puede crearse normas de cualquier índole que vayan en contra de lo que se estableció por el legislador constituyente, ya que en el momento de que una Asamblea Nacional Constituyente emite una constitución, analiza la situación social y de acuerdo al sistema con el cual desea que un estado se organice y gobierne, así serán los lineamientos que sigue al dictar las normas que formen dicha constitución y las que deban seguir las normas que se dictarán posteriormente para normar las relaciones de los miembros de dicho estado, pero que nunca pueden ir en contra de dichos lineamientos y normas constitucionales, ya que eso iría en contra de lo establecido o del sistema mismo.

Por lo que debe ser importante que el legislador ordinario o cualquier otro ente que tenga potestad para dictar normas aunque sean internas, debe tomar en cuenta de no contrariar dichas normas constitucionales, bajo pena de ser nulas las que así crea.

Y en cualquier caso de que se tenga creada una norma que sea contraria, al orden constitucional establecido adolecerá de nulidad absoluta.

3.4. Análisis del Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 203. Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

Ahora bien, es cierto de que la Constitución misma le otorga independencia al Organismo Judicial, inclusive para dictar sus normas internas, esto no quiere decir que pueda cumplir sus obligaciones de manera arbitraria o que cuando alguna ley no favorece a los que la dirijan, este pueda buscar mecanismos legales para evadirla, ya sea solapadamente dictando normas a través de circulares, órdenes o de cualquier otra índole, que tergiversen dichas leyes, ya que como estudiamos este artículo observamos que establece que la justicia se imparte de conformidad con la constitución y las de la república, así mismo de que los jueces y magistrados únicamente están sujetos a la Constitución y a las leyes de la república, en consecuencia deben basarse primeramente en lo que se establece en la constitución y jamás contrariarla bajo pena de adolecer su actuar en nulidad absoluta, como lo establece el Artículo anteriormente analizado.

3.5. Análisis del Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial

Artículo 63. Publicidad. Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal, por razones de moral, o de seguridad pública, deban mantenerse en forma reservada. La calificación será hecha por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad.

En todo caso los sujetos procesales y sus abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido.

E aquí otro importantísimo fundamento legal de nuestro objeto de estudio que como lo he estado exponiendo, que el principio de publicidad es de vital importancia para la administración de la justicia en todos las ramas del derecho y especialmente en el derecho

procesal del trabajo, que con mayor razón debe darse mayor importancia a la publicidad dado su carácter de derecho público, esta norma legal se aplica a todos los ámbitos del derecho.

3.6. Análisis del Artículo 321 del Código de Trabajo

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.

No es necesaria la intervención del Asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieran asesorar, podrán actuar como tales:

- Los Abogados en ejercicio;
- Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda de Q.300.00; y
- Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda de Q.300.00, y en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.

El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito.

Dos son los principios que se establecen claramente dentro de esta norma y que consisten en la oralidad y el impulso procesal de oficio, y al analizar primeramente en lo que respecta a la oralidad, se deduce que el actuar dentro de los procesos laborales debe ser eminentemente oral y a la oralidad va aneja la publicidad, y no puede ser oral y secreto a la vez, sino que todo lo contrario.

Al establecerse la oralidad se buscaba de alguna manera que ese actuar del juzgador

y las partes dentro de un proceso pueda ser sencillo o desprovisto de mayores formalidades, que pueda responder al sistema democrático incipiente del estado, en que se busca la transparencia del actuar de los órganos del mismo, lo que se logra entre otras, con la publicidad de los mismos.

En lo que respecta al principio de impulso procesal de oficio se puede decir que al contemplarlo, de manera expresa este Artículo deviene del carácter público de nuestra rama del derecho y por ende está ligada a la publicidad tal como lo expuse al analizar el Artículo precedente.

3.7. Análisis del Artículo 333 del Código de Trabajo

Artículo 333. Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior.

De manera concreta se encuentra en este precepto normativo, la aplicación del principio de oralidad, ya que por un lado se estableció la oralidad, aquí se está indicando de que manera se procederá en caso de hacerse efectivo dicho precepto, y si es oral, debe ir aparejado con la publicidad ya que al emitirse una petición a viva voz se hace también con la intención de que exista la posibilidad de que se conozca tanto por parte del Juzgador, como por quien tenga o no interés en ello, tanto lo que se pide, como la debida respuesta o actuar del juzgador, en tal virtud, la ley otorga a éste los medios de cómo actuar en lo que respecta a la interposición de la demanda oralmente.

Si bien es cierto que la normativa expuesta con respecto a la oralidad, se encuentra vigente, pero en cuanto si es positivo o no, es difícil afirmar, debido a que existe poca preparación técnica tanto a los operadores de justicia como a los propios litigantes, ya que los primeros al momento en que una persona acude a un Juzgado de Trabajo y Previsión Social a plantear su problema laboral, estos le indican que debe contratar los servicios de un Abogado, o en su caso acudir a un Bufete Popular para que le nombren un pasante del mismo como su asesor, por su parte tanto los estudiantes como los Abogados, al plantear

su demanda y en sus demás actuaciones, la contestación de la demanda, interposición de excepciones, contestación de las mismas, entre otras, prefieren hacerlo por escrito, que al parecer, esta forma de litigar se encuentra arraigado en los estudiantes como en los profesionales del derecho, lo que va en detrimento de la oralidad y como consecuencia de la publicidad, y desde ningún punto de vista la fortalece o la incentiva, no obstante la publicidad y la oralidad son beneficiosas, para los Juzgadores en cuanto a que hace menos engorroso los procesos lo que favorece la economía procesal, para los profesionales por cuanto que no deben llevar procesos largos, en donde tienen que esperar muchísimo para poder cobrar sus honorarios, y especialmente para los particulares por cuanto que les favorece económicamente y sobre todo para que el hambre no llega primero que la justicia.⁵⁷

3.8. Análisis del Artículo 340 del Código de Trabajo.

Artículo 340. Planteada la reconvención, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes y reglamentos de derecho de trabajo y previsión social.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

De lo expuesto se deduce que nuestra legislación laboral le da mucha importancia al principio de publicidad, tal como se encuentra en este Artículo del que se puede inferir, que

⁵⁷ Gaette B. Alfredo y Pereira A. Hugo, **Derecho procesal del trabajo**, pág. 23.

aunque no lo dice de manera expresa, sí se encuentra establecida, al preceptuar sobre las audiencias que se desarrollan de manera oral y por lo mismo debe ser público, por estar la publicidad aneja a la oralidad.

No se puede dejar pasar por alto que tal como en el presente Artículo al respecto de la conciliación ya expuesta, que si se descuida la publicidad en los procesos, se corre el peligro de proceder arbitrariamente en cuanto a lo acordado en una conciliación, o lo que se llama celebrar un convenio sea judicial o extrajudicial, y digo proceder arbitrariamente en cuanto que se puede celebrar un convenio o conciliación en detrimento de los derechos irrenunciables de los trabajadores, ya que una de las características del derecho objeto de este estudio, es que confiere derechos irrenunciables únicamente para los trabajadores, y hacer que el trabajador renuncie a ellos, sea culposa o dolosamente aprovechando el desconocimiento o la necesidad de los trabajadores como ocurre en la mayoría de veces, cuando se celebra un convenio o una conciliación, se incurre en ilegalidad puesto que se quebranta lo preceptuado por la norma jurídica.

CAPÍTULO IV

4. Incidencia o efectos jurídicos sociales en los fines del proceso laboral con motivo de la violación del principio de publicidad por parte del Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Chimaltenango, en los casos que fueron substanciados en dicho Juzgado durante del año 2004.

4.1. Los fines del proceso laboral:

De la presente investigación he hallado, que uno de los fines que a la vez es el más inmediato e importante del proceso ordinario laboral, es sin duda es la solución de conflictos que surgen con motivo de un contrato o relación de trabajo, tal como lo expone el Artículo 283 del Código de Trabajo al establecer que los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

Ahora bien el estado de Guatemala al establecer la forma de resolver este tipo de conflictos lo hace con la intención de mantener el bien común como lo expresa en el Artículo uno de la Constitución Política de la República de Guatemala, analizada ya en el capítulo precedente, ya que si el estado no proporciona la solución de dichos conflictos trae como consecuencia la falta de bienestar común que es precisamente el fin del estado.

Esa falta de bienestar común se traduce en violencia, tal como lo expone Antonio Alejandro Argueta Ramírez en su tesis de de graduación titulado, al analizar la aplicación la aplicación del principio de oralidad en procedimiento laboral, como instrumento garante de la eficacia de la jurisdicción : "Todo conflicto jurídico encierra una cuota de violencia. Los conflictos laborales son en sí mismo una expresión del grado de conflictividad de la sociedad guatemalteca. Se caracterizan por la desproporcionada injusticia en las condiciones contractuales (salarios por debajo del mínimo establecido, negociación o incumplimiento al reconocimiento de prestaciones

sociales mínimas) por los abusos en la integridad y la dignidad de las personas y en definitiva por la inexistencia de alternativas pacíficas de solución.”⁵⁸

Se busca así mismo mantener la armonía entre patronos y trabajadores entre los trabajadores y organizaciones de trabajadores, mantener la armonía entre gremiales de trabajadores y gremiales de patronos, y como fin último “lograr la armonía social”⁵⁹ o bien común como lo llama la Constitución.

En conclusión podemos resumir los fines del proceso así:

- Resolver los conflictos que surjan con motivos de un contrato o relación de trabajo.
- Mantener armonía entre patronos y trabajadores.
- Mantener armonía entre trabajadores, u organizaciones de trabajadores.
- Mantener armonía entre patronos o gremiales de patronos.
- Sobre todo lograr el bien común (la armonía social).

4.2. Incidencia o efectos jurídicos sociales en los fines del proceso laboral con motivo de la violación del principio de publicidad por parte del Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Chimaltenango, en los casos que fueron substanciados en dicho Juzgado durante del año 2004.

Al lograr establecer, por medio del análisis y la investigación, tanto de campo como bibliográfica que es sin duda el actuar de los operadores de Justicia, en cuanto a que no permiten el acceso a particulares a los expedientes de los procesos que en dicho Juzgado se conocieron, así como la negativa para que personas ajenas al proceso puedan asistir a las audiencias que se fijen con motivo de la sustanciación de los procesos laborales, constituye una clara violación al principio de publicidad garantizado constitucionalmente, considero importante así mismo establecer, que ello sin duda, desemboca en consecuencias tanto mediatas como inmediatas, que pueden ser perjudiciales no solo para

⁵⁸ Argueta Ramírez, Antonio Alejandro, **Análisis sobre la aplicación de la oralidad en el procedimiento ordinario laboral como instrumento garante de la eficacia de la jurisdicción privativa de trabajo.** pág. 65.

⁵⁹ **Ibid.**

los procesos en concreto, para toda la administración pública, y por último para la sociedad guatemalteca en cuanto a la estabilidad social y política.

Mantener los procesos bajo reserva estricta del tribunal, trae como consecuencia cometer errores en detrimento de la celeridad y la economía procesal, perjudicando al trabajador a quien le urge obtener la resolución del conflicto especialmente porque en general son prestaciones laborales las que se reclaman, y con el agravante de que en no pocas ocasiones, el trabajador se encuentra sin otro medio para su subsistencia, lo que es aprovechado por el patrono que le ofrece una miserable cantidad que no cubre siquiera las prestaciones irrenunciables, pero aún así normalmente es aceptado por el trabajador en lugar de esperar las resultas inciertas de un proceso largo y costoso, y esto no porque así es según la ley, sino porque al fin y al cabo nadie supervisa cuanto tiempo se llevan en dictar las resoluciones, notificar las mismas y en realizar los actos judiciales a que están obligados los operadores de justicia.

Así sucede en casi la totalidad de las ocasiones, especialmente en el departamento de Chimaltenango, cuando algún trabajador acude a demandar a su ex-patrono, para el pago de prestaciones laborales, en las que aún las “irrenunciables” no se le paga y en las que el Juez consciente al aprobar en auto los convenios celebrados, de todas maneras nadie se percata de esa ilegalidad, ya que nadie puede revisar los expedientes, aún existiendo una entidad denominada “Supervisión de Tribunales”.

Esto se evidencia en la respuesta de los encuestados que en la mayoría de los casos en que se finaliza un proceso con una conciliación o un convenio de pago, no se paga la totalidad de las prestaciones reclamadas, lo que evidencia irregularidades con respecto a la obligación de los funcionarios públicos de cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes de la república.

Así mismo se ha logrado establecer que se obstaculiza el desarrollo del Derecho de Trabajo, como consecuencia de esa violación al principio de publicidad, lo que redundará en otros principios en virtud de estar íntimamente ligados, ya que al no haber publicidad en la

administración de justicia, se vuelve formalista el proceso, y si es formalista consecuentemente se vuelve oneroso, en contra de la economía procesal, por lo que difícilmente existiría celeridad procesal, y así consecuentemente con todos los principios del derecho procesal del trabajo.

Prepotencia de los operadores de justicia, especialmente cuando los trabajadores asisten solos, esto sucede por ejemplo al preguntar sobre el avance de sus procesos, en virtud de que su asesor, no pudiendo asistir por sus ocupaciones descuida la procuración del proceso, tal como se encontró en la investigación que un considerable porcentaje de los entrevistados, afirmó la existencia de prepotencia por parte de los jueces, secretarios y demás auxiliares de justicia.

Arbitrariedades, pues al no existir un ente fiscalizador que poco o nada hace por la buena administración de justicia, especialmente en los lugares como el departamento de Chimaltenango, no obstante la creación del ente llamado Supervisión de Tribunales delegado del presidente de la Corte Suprema de Justicia, la función que le ha sido encomendada, se encuentra en abandono, basta con observar que los plazos establecidos especialmente en lo que se refiere a notificar en que se deja sin hacer efectivo las multas y demás sanciones a quien corresponda según la ley, es donde encontramos una merma al principio de celeridad procesal como consecuencia de la violación del principio de publicidad.

Estas consecuencias inciden directamente y de manera inmediata en la pronta, cumplida y debida administración de Justicia por parte del estado, de manera mediata, encontramos la inseguridad social, la desconfianza en el estado de derecho, por lo que otros optan por “administrar justicia” por su propia cuenta, lo que se traduce en la violencia generalizada en que vive inmersa la sociedad guatemalteca, y en la que poco o nada se hace por combatirse, y mucho menos prevenirla.

En otras palabras con la violación del principio de publicidad se ha contribuido de manera directa a que en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de

Chimaltenango, no se hayan resuelto los conflictos que con motivo de un contrato y relación de trabajo se hayan suscitado, y que se ventilaron en dicho Juzgado para el año 2004, por lo tanto no se mantiene la armonía entre patronos y trabajadores, tanto en lo individual como organizadamente, lo que redundará en el bienestar común, acrecentando la inseguridad en virtud de que se prefiere resolver los conflictos por la propia cuenta, con ello se crea desconfianza por parte de los particulares hacia el estado, ya que no cumple con su fin último que es garantizar el bien común.

Consideraciones:

Una vez establecido, que dentro de la Administración de Justicia al ejercer su función incurre en violación al principio de publicidad y por consiguiente su actuar resulta inconstitucional, si bien es cierto que lo que se desea según su personal, en pro de la privacidad de los actos de las personas, considero que no por ello se pretenda ir mermando cada vez mas los principios, garantías y derechos que la Constitución, leyes de carácter constitucional y otras leyes garantizan.

Hoy mas que nunca, tanto personas individuales y colectivas como las organizaciones de diferente índole, gubernamentales y sectoriales, propugnan por una Guatemala mas participativa, con transparencia en la Administración, donde se viva en paz, haya seguridad y bienestar general, pero ante esa lucha, ¿podremos llegar a obtener paz, seguridad y bienestar general, en donde se tramitan asuntos de diferente índole de manera secreta, típicos de un sistema inquisitivo?, ¿podremos alcanzar un desarrollo pleno de la democracia incipiente en Guatemala, si las propias instituciones creadas para garantizar el estado de Derecho son las promotoras de la violación de la Constitución y demás leyes?, ¿Qué podrá ofrecer el Estado a los guatemaltecos, que a consecuencia de la violación de principios y garantías constitucionales en detrimento de sus derechos, donde la justicia llega mas tarde que el hambre?.

Comentario personal:

Desde hace ya aproximadamente seis años, se ha tenido la intención de promulgar un nuevo Código Procesal de carácter general, en vista ya que no es específicamente para una rama del derecho sino que abarcaría las materias laboral, civil y mercantil especialmente. Según se comenta es con la intención de agilizar los procesos en virtud de que se busca que los procesos en dichas materias sean eminentemente orales.

Considero que no es necesario dicha ley, ya que si la intención es la agilización de los procesos de dichas materias, basta con fortalecer la aplicación de los principios procesales expuestos en el presente trabajo, concretamente en lo que respecta a nuestra rama del derecho, se puede iniciar con reformar los Artículos 358 al 362 y del 367 al 373 del Código de Trabajo, referentes a las sentencias de primera y segunda instancia, en el sentido de que se emita en una audiencia oral y pública, notificando a las partes dentro de la misma audiencia, lo que vendría a agilizar de sobremanera los procesos laborales.

Con tales reformas no solo se vendría a rescatar y fortalecer la aplicación de los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo y especialmente el principio de Publicidad, sino que se estimularía el desarrollo de nuestra rama del derecho, lo que contribuiría a contrarrestar la corrupción tan arraigada no solo en la Administración de Justicia sino que en los tres organismos del estado, así como en las instituciones centralizadas descentralizadas o autónomas.

El Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece quienes tienen iniciativa de ley, y entre las entidades consagradas en dicha Constitución encontramos a la Universidad de San Carlos de Guatemala, dada esta facultad que otorga la constitución, aunado con que está llamada a cooperar con el estudio y solución de los problemas nacionales como lo estipula el Artículo 82 de la Constitución, conviene hacer uso de dicha facultad proponiendo como iniciativa de ley, las expuestas reformas al Código de Trabajo, aprovechando la circunstancia de contar con destacados profesionales dotados de conocimiento en las ciencias como el derecho, con el cual se puede hacer una

exhaustiva exposición de los motivos, la forma en que debe redactarse, y los efectos de las reformas que se hagan, y que en última instancia, vendrían a ser beneficiosas para todos, especialmente para los sectores mas vulnerables como la clase trabajadora.

CONCLUSIONES:

1. La publicidad es uno de los principios que inspiran el derecho procesal laboral, de ahí su importancia como base fundamental y rector en el proceso laboral, por lo que toda normativa de derecho de trabajo y procesal de trabajo que se imita, nunca puede emitirse en detrimento de la publicidad de los actos de la administración de justicia.
2. Siendo el derecho de trabajo hondamente democrático como se expone en la literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo, y teniendo la sociedad guatemalteca un sistema democrático imperante y aunque incipiente, se garantiza en el Artículo 30 de la Constitución Política de la República la publicidad de los actos de la administración pública y por ende los de la justicia, ya que la publicidad es parte esencial de la democracia, por lo que no puede haber una democracia sin publicidad de su administración pública.
3. En virtud de la publicidad como principio que inspira el derecho procesal del trabajo, garantizado constitucionalmente con la cual debe realizarse los actos de la administración pública, al negarse a particulares que no forman parte de los procesos, el acceso a los expedientes, constituye una clara violación al principio de publicidad y por ende una violación a la Constitución misma.
4. Así mismo constituye una violación al principio de publicidad, que bajo cualquier pretexto que no fueren los establecidos en la Constitución, como negarse la presencia de personas que no forman parte de los procesos, a las audiencias orales que se lleven a cabo en el curso de los procesos laborales, lo que trae como consecuencia la prepotencia de los servidores públicos, hacia quienes pagan con sus impuestos el salario que éstos devengan.
5. Con la violación al principio de publicidad, y por ende de la Constitución Política de la República, se atenta contra el sistema democrático incipiente y se contribuye no solo a su estancamiento sino que, ello conlleva a que paulatinamente se convierta el sistema

democrático en un sistema inquisitivo y en un estado tirano, en donde la arbitrariedad es parte del diario vivir, como lo vemos a diario en nuestra sociedad, donde sobrevive el mas fuerte económicamente o de cualquier otra fuerza, y en donde la violencia resulta ser la reemplazante de la justicia, ya que el hambre llega primero que ésta.

RECOMENDACIONES:

1. Es de urgente necesidad difundir por todos los medios legales, la existencia e importancia de todos los principios que inspiran nuestro derecho procesal de trabajo y, no solo entre los trabajadores de Juzgados de Trabajo y Previsión Social sino en todos los ambientes laborales.
2. Con motivos de las diferentes capacitaciones que los magistrados, jueces, secretarios y demás auxiliares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se haga énfasis en el respeto a los principios del derecho procesal laboral, y su obligación de cumplirlos y difundirlos.
3. Se hagan esfuerzos interinstitucionales, por rescatar los valores y principios procesales laborales amenazados o desechados, especialmente el principio de publicidad garantizado constitucionalmente, siendo los primeros obligados a atender este llamado el Colegio de Abogados y Notarios y las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales, así mismo se incentive a legislar a favor de la publicidad y oralidad en el proceso laboral, siendo un primer paso que pudiera tomarse: la reforma de los Artículos del 358 al 361, y el 369 del Código de Trabajo, en el sentido de que el juzgador emita su **sentencia en una audiencia oral y pública**, dentro de los quince días de haber recibido las pruebas, de esa manera, no solo se rescata lo perdido, sino se avanza en el desarrollo de nuestra rama del derecho.
4. Existiendo una institución como la Supervisión de Tribunales, se incentive a cumplir su función permitiéndole que de oficio pueda llevar a cabo inspecciones en todos los Tribunales de la República, especialmente en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.
6. Si en el momento de fijar audiencia de remate en la fase de ejecución de los procesos laborales, la parte patronal solicita la publicación de edictos, se ordene la publicación de los mismos bajo su costa, o en su caso únicamente se fijen edictos en los estrados del

Juzgado correspondiente, ya que dichas publicaciones o los edictos, constituyen elementos importantes para la publicidad de los procesos.

6. El Organismo Judicial al crear nuevos Juzgados de Trabajo y Previsión Social lo haga con personal nuevo, preparado y especializado en la materia de trabajo y previsión social, que se comprometa a ser de dichos juzgados modelos para otras ramas del derecho, en donde la justicia se cumpla eficaz y eficientemente.

ANEXO

Contenido de la boleta de encuesta realizada, previo a la elaboración de la presente.

Trabajo previo para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogado y Notario.

Instrucciones:

Esta encuesta está dirigida a Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Abogados litigantes laboristas, Profesores de los cursos de derecho de trabajo, estudiantes de derecho que hayan aprobado los cursos de derecho de trabajo y derecho procesal de trabajo, y trabajadores del área de Chimaltenango, con el fin de conocer su punto de vista en relación al problema de la “violación del principio de publicidad en los procedimientos laborales” en que incurren los “operadores de justicia” y así establecer su incidencia o los efectos jurídicos en los fines del proceso laboral, y encontrar posibles soluciones a dicho problema.

En la primera pregunta responda subrayando la literal que estime correcta. Las restantes preguntas contéstelas colocando en los espacios en blanco una “X” en la opción que estime correcta.

Preguntas:

1. Calidad del encuestado:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1.1 Juez de primera instancia de trabajo y previsión social | <input type="checkbox"/> |
| 1.2 Abogado laboralista | <input type="checkbox"/> |
| 1.3 Profesor de los curso de derecho de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 1.4 Estudiante de derecho que ha aprobado los cursos de derecho de trabajo y derecho procesal del trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 1.5 Trabajador del área de Chimaltenango | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Considera usted que a personas particulares que no forman parte de un proceso se les niega el acceso a los procesos sustanciados en los juzgados de trabajo y previsión social?

sí no

3. ¿Cuáles considera que son los motivos por los cuales los operadores de justicia niegan el acceso a particulares a los procesos que ellos conocen?

3.1 Desconocimiento de la legislación:

3.2 Puede existir fuga de información:

3.3 Por órdenes superiores

3.4 Prepotencia de su parte

4. ¿Ha asistido usted alguna vez, a una audiencia en un proceso laboral, en la que usted no forma parte de dicho proceso?

si no

5. Si contestó no a la pregunta anterior, responda ¿porqué no lo ha hecho?

5.1 Considero que solo las partes pueden asistir

5.2 No he querido hacerlo:

5.3 No me lo permitieron los trabajadores del juzgado:

6. ¿Qué considera usted lo que sucedería si en las audiencias de los procesos laborales, asistieran otras personas únicamente para observar el desarrollo de los mismos?

6.1 Obstaculizaría el proceso

6.2 Sería beneficioso para las partes

6.3 Evitaría posibles arbitrariedades

7. ¿Considera usted que la negativa de los operadores de justicia a dichos requerimientos, es una violación al principio de publicidad que inspira el derecho de trabajo?

si no

8. ¿Qué efectos jurídicos considera usted que son consecuencias de la negativa de los operadores de justicia al acceso tanto a los expedientes como a las audiencias dentro de los procesos laborales?

8.1. Eficiente administración de justicia

8.2. Posibilidad de incurrir en arbitrariedades:

8.3. Estancamiento del desarrollo del derecho:

9. Si en un proceso laboral se finaliza con una conciliación, ¿se paga la totalidad de las prestaciones que son reclamadas por los trabajadores?

Si

No

Análisis del resultado de encuestas y entrevistas realizadas

En el presente apartado presentamos las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a Jueces de primera instancia de trabajo y previsión social, Abogados, Catedráticos de los cursos de derecho del trabajo, estudiantes de derecho que han cursado los cursos de derecho del trabajo y derecho procesal del trabajo, y a trabajadores del área de Chimaltenango.

Pregunta uno:

Se entrevistó a 200 personas de las cuales:

10 son Jueces de primera instancia de trabajo y previsión social en diferentes juzgados de la república;

10 Catedráticos de los cursos de derecho del trabajo o procesal del trabajo;

20 Abogados laboristas;

60 estudiantes que han aprobado los cursos de derecho de trabajo y derecho procesal del trabajo, y;

100 Trabajadores del área de Chimaltenango.

A la pregunta dos:

Jueces de 1ª. Instancia de trabajo y prev. Social

sí 80 % no 20 %

Catedráticos de derecho de trabajo

sí 80 % no 20 %

Abogados litigantes laboristas	sí 90 % no 10 %
Estudiantes	sí 100 % no 0 %
Trabajadores	si 100 % no 0 %

Análisis:

De acuerdo a las respuestas de los entrevistados, especialmente los trabajadores y estudiantes responden quienes son a quienes mas se les niega el acceso a los procesos en los juzgados, en cuanto a la respuesta de los Jueces, Abogados y catedráticos es obvio que algunos respondan que no, dado que no todos litigan, por lo que no ven tal situación.

A la pregunta tres:

Jueces de 1ª. Instancia de Trabajo Prev. Social	
Desconocimiento de la legislación:	10 %
Por peligro de fuga de información:	20 %
Por órdenes superiores:	60 %
Prepotencia de su parte:	10 %
Catedráticos del curso de derecho de trabajo	
Desconocimiento de la legislación:	70 %
Por peligro de fuga de información:	0 %
Por órdenes superiores:	20 %
Prepotencia de su parte:	10 %
Abogados litigantes laboristas	
Desconocimiento de la legislación:	70 %
Por peligro de fuga de información:	0 %
Por órdenes superiores:	10 %
Prepotencia de su parte:	20 %

Estudiantes

Desconocimiento de la legislación:	60 %
Por peligro de fuga de información:	0 %
Por órdenes superiores:	20 %
Prepotencia de su parte:	20 %

Trabajadores

Desconocimiento de la legislación:	30 %
Por peligro de fuga de información:	20 %
Por órdenes superiores:	30 %
Prepotencia de su parte:	20 %

Análisis:

Notamos que la mayoría de los entrevistados al preguntarles sobre los motivos por las cuales se niegan el acceso a particulares a los procesos el mas alto porcentaje respondió desconocimiento de la ley por parte de los operadores de justicia, seguido por la respuesta de por órdenes superiores.

A la pregunta cuatro:

Jueces de 1ª. Instancia de Trabajo y Prev. Social	Sí 0 % No 100 %
Catedráticos del curso de derecho de trabajo	Sí 0 % No 100%
Abogados litigantes laboristas	Sí 10 % No 90 %
Estudiantes	Sí 0 % No 100 %
Trabajadores	Si 0 % No 100 %

Análisis:

A la pregunta si los entrevistados han asistido alguna vez a alguna audiencia en un proceso a la cual ellos no forman parte, solo un diez por ciento de abogados entrevistados respondió que sí en cuanto al resto de entrevistados respondió que nunca han asistido a una audiencia en tal circunstancia.

A la pregunta cinco:

Jueces de 1ª. Instancia de Trabajo y Prev. Social

Considero que solo las partes pueden asistir	20 %
No he querido hacerlo	40 %
Me lo impidieron los trabajadores del Juzgado	40 %

Catedráticos del curso de derecho de trabajo

Considero que solo las partes pueden asistir	0 %
No he querido hacerlo	30 %
Me lo impidieron los trabajadores del Juzgado	70 %

Abogados litigantes laboralistas

Considero que solo las partes pueden asistir	0 %
No he querido hacerlo	40 %
Me lo impidieron los trabajadores del Juzgado	60 %

Estudiantes

Considero que solo las partes pueden asistir	10 %
No he querido hacerlo	30 %
Me lo impidieron los trabajadores del Juzgado	60 %

Trabajadores

Considero que solo las partes pueden asistir	20 %
No he querido hacerlo	10 %
Me lo impidieron los trabajadores del Juzgado	70 %

Análisis:

Esta pregunta tiene estrecha relación con la anterior, ya que se pretende establecer, si no han asistido a una audiencia en tal circunstancia ¿por qué no lo han hecho?, por lo que notamos que la mayoría de ellos respondió que se lo impidieron los trabajadores del juzgado.

A la pregunta seis:

Jueces de 1ª. Instancia de Trabajo y Prev. Social:

Obstaculizaría el proceso	0 %
Sería beneficioso para las partes	40 %
Evitaría posibles arbitrariedades	60 %

Catedráticos del curso de derecho de trabajo

Obstaculizaría el proceso	0 %
Sería beneficioso para las partes	40 %
Evitaría posibles arbitrariedades	60 %

Abogados litigantes laboristas :

Obstaculizaría el proceso	0 %
Sería beneficioso para las partes	30 %
Evitaría posibles arbitrariedades	70 %

Estudiantes:

Obstaculizaría el proceso	0 %
Sería beneficioso para las partes	20 %
Evitaría posibles arbitrariedades	80 %

Trabajadores:

Obstaculizaría el proceso	10 %
Sería beneficioso para las partes	40 %
Evitaría posibles arbitrariedades	50 %

Análisis:

Aquí se pretendía encontrar una consecuencia inmediata a la mayor publicidad de las audiencias de los procesos y de acuerdo al análisis de las respuestas dadas, se establece que lo inmediato será evitar arbitrariedades, y sería mas beneficioso para las partes.

A la pregunta siete:

Jueces de 1ª. Instancia de Trabajo y Prev. Social	Sí 70 % No 30 %
Catedráticos del curso de derecho de trabajo	Sí 100 % No 0%
Abogados litigantes laboristas	Sí 90 % No 10 %
Estudiantes	Sí 90 % No 10 %
Trabajadores	Si 30 % No 70 %

Análisis:

Notamos aquí que la mayoría de entrevistados respondió que la negativa de los operadores de justicia al requerimiento de los particulares a asistir a una audiencia dentro de un proceso, constituye una violación al principio de publicidad que inspira el derecho de trabajo.

A la pregunta ocho:

Jueces de 1ª. Instancia de Trabajo y Prev. Social	
Eficiente administración de justicia	30 %
Posibilidad de incurrir en arbitrariedades	40 %
Estancamiento del desarrollo del derecho	30 %
Catedráticos del curso de derecho de trabajo	
Eficiente administración de justicia	0 %
Posibilidad de incurrir en arbitrariedades	40 %
Estancamiento del desarrollo del derecho	60 %
Abogados litigantes laboristas	
Eficiente administración de justicia	10 %
Posibilidad de incurrir en arbitrariedades	60 %
Estancamiento del desarrollo del derecho	30 %
Estudiantes	
Eficiente administración de justicia	0 %

Posibilidad de incurrir en arbitrariedades	50 %
Estancamiento del desarrollo del derecho	50 %

Trabajadores

Eficiente administración de justicia	10 %
Posibilidad de incurrir en arbitrariedades	70 %
Estancamiento del desarrollo del derecho	20 %

Análisis:

Al ser preguntarle a los entrevistados sobre los efectos jurídicos como consecuencia de la negativa de los operadores de justicia al acceso tanto a los expedientes como a las audiencias dentro de los procesos, se pudo establecer que el mas alto porcentaje respondió que posibilita incurrir en arbitrariedades, seguidamente por promover el estancamiento del desarrollo del derecho.

A la pregunta nueve:

Jueces de 1ª. Instancia de Trabajo y Prev. Social	Sí 0 % No 100 %
Catedráticos del curso de derecho de trabajo	Sí 0 % No 100 %
Abogados litigantes laboristas	Sí 0 % No 100 %
Estudiantes	Sí 10 % No 90 %
Trabajadores	Si 20 % No 80 %

Análisis:

Al preguntarle a los entrevistados de acuerdo a sus conocimientos, que si se pagaba la totalidad de prestaciones reclamadas, en un proceso laboral que se finaliza con una conciliación, la mayoría respondió que no, siendo importante hacer ver que tanto lo jueces, Abogados y catedráticos, de todos los entrevistados respondió que no se pagaban la totalidad de prestaciones reclamadas, en tanto a los estudiantes y los trabajadores, quizá a su escaso conocimiento de tantos procesos algunos respondieron que sí.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 1 y 2 t.; Guatemala, Ed. Vile, 1993.
- ARGUETA RAMÍREZ, Antonio Alejandro. **Análisis sobre la aplicación de la oralidad en el procedimiento laboral, como instrumento garante de la eficacia de la jurisdicción privativa de trabajo**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1999.
- ARTEAGA LÓPEZ, Edgar Anibal. **Inejecutabilidad de las sentencias favorables a los trabajadores en juicio ordinario laboral**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 3 t.; Buenos Aires, Argentina: (s.e.) 1979.
- CARNELLUTTI, Francesco. **Estudios de derecho procesal**. 1 y 2 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1952.
- CARNELUTTI, Francesco. **Derecho y proceso**. 1 t.; Prensa Médica Argentina, S.R.L.; Buenos Aires: Argentina, (s.e.) 1981.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**, Guatemala: facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1999.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del Trabajo Guatemalteco**. 4ª. ed.; Guatemala, (s.e.) 1994.
- COJULÚN SÁNCHEZ, José Eduardo. **Análisis crítico del procedimiento laboral**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1988.
- GAETTE BERRÍOS, Alfredo y Hugo Pereira A. **Derecho procesal del trabajo**. Chile: Ed. Jurídica de Chile, 1950.
- J. COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. 1 y 2 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma. 1951.
- LAZO FLORES, Victor Hugo. **Necesidad de implantar la audiencia oral de conciliación en el proceso sumario de interdictos**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 2000.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. colección M. L. Larrave (No. 7) Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Editorial Universitaria de Guatemala, (s.f.)

LOPEZ YUMAN, Rosa María. **Vicisitudes en el trámite de reinstalación de trabajadores despedidos en virtud del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social, jurídico u otras causas.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1998.

MORALES FRANCO, Roberto. **La conciliación en el derecho individual del trabajo.** Guatemala: Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1953.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencia jurídica, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1987.

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo su aplicación en Guatemala.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1997.

Legislación:

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, Decreto-ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1971.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Ley de la Carrera Judicial. Congreso de la República, Decreto número 41-99, 1999.