

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



GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2005.

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

**CAUSAS GENERADORAS Y EFECTOS DEL RETRASO EXCESIVO
DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA REALIDAD
GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDGAR OTTONIEL CABRERA FIGUEROA

previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2005.

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. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMNE TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Oscar Mauricio Villalta González
Vocal:	Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Secretario:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos De León Velasco
Vocal:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic. Héctor Orozco y Orozco

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en esta tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis.)

Lic. Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 08 de septiembre de 2,005

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad de Guatemala



Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura a su cargo, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de el Bachiller **EDGAR OTTONIEL CABRERA FIGUEROA**, intitulado "**CAUSAS GENERADORAS Y EFECTOS DEL RETRASO EXCESIVO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA REALIDAD GUATEMALTECA**" y para el efecto emito el presente **DICTAMEN**.

El trabajo de investigación es objetivo y definitivamente contrasta con la realidad jurídica de nuestra sociedad, pues en nuestro medio el proceso ordinario laboral reviste de importancia porque en el departamento de Guatemala desde hace varios años, los plazos estipulados dentro del Código de Trabajo y otras causas no han sido cumplidos en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, por tal circunstancia, se provoca el retardo en los procesos ordinarios promovidos por los trabajadores, afectando los intereses directamente de la parte más débil de la relación de trabajo, lesionando la economía de los trabajadores, por lo que denota una preocupación, en el sentido de mantener el Estado de Derecho, con respeto absoluto a nuestro ordenamiento jurídico, y en segundo lugar demuestra interés porque no se violen los preceptos Constitucionales que privilegian y tutelan al Derecho de Trabajo y especialmente, trata de rescatar la normativa protectora.

En mi calidad de Asesor de Tesis del estudiante **EDGAR OTTONIEL CABRERA FIGUEROA**, se le sugirió hacer las correcciones que a mi juicio eran pertinentes, y al volver a analizar el contenido de la tesis, se concluye que se cumplió con las recomendaciones indicadas y por ello se deduce la importancia del trabajo de tesis, pues es un buen aporte para nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y tanto por ello y porque cumple con los requisitos mínimos que exigen las normas del Reglamento Correspondiente.

Por lo anterior, **EMITO DICTAMEN FAVORABLE**, indicando que el trabajo puede ser discutido en examen público, previo dictamen del Abogado revisor que para el efecto se nombre.

Atentamente,

Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 5,802

7a. Av. 8-56 zona 1,
Edificio El Centro, Oficina 11-11, Nivel 11
Guatemala, C. A.
Tel.: 251-7378 Telefax.: 238-2844

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



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

Atentamente, pase al LIC. CARLOS RUBÉN GARCÍA PELÁEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante EDGAR OTTONIEL CABRERA FIGUEROA, intitulado: "CAUSAS GENERADORAS Y EFECTOS DEL RETRASO EXCESIVO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA REALIDAD GUATEMALTECA", y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.----

MAE/silh



Lic. Carlos Rubén García Peláez
Abogado y Notario
Tel. 2434 9739
carlosgarciapelaez@yahoo.com

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

13 OCT 2005



Guatemala 3 de octubre de 2005

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Señor Decano:

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de la resolución de ese decanato de fecha 19 de septiembre del dos mil cinco, procedí a revisar la tesis sustentada por el Bachiller **EDGAR OTTONIEL CABRERA FIGUEROA** intitulada:
" CAUSAS GENERADORAS Y EFECTOS DEL RETRASO EXCESIVO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA REALIDAD GUATEMALTECA "

Después del análisis del contenido y desarrollo de la monografía del sustentante, comparto los conceptos vertidos por el asesor Licenciado RAMIRO RUIZ HERNANDEZ, con el agregado de que considero loable el hecho que el Bachiller Cabrera Figueroa, siendo miembro de personal de apoyo, en los Tribunales de Trabajo, con base en sus vivencias en el desempeño de su trabajo, haga los señalamientos de lo que considera sean los motivos o causas de retraso en el trámite de los juicios ordinarios en especial, de lo que resultan importantes las recomendaciones que como solución sugiere, por lo que sería de suma importancia que las mismas se hicieran del conocimiento de la Honorable Corte Suprema de Justicia, para que con su iniciativa de ley, las presentara ante el Congreso de la República a efecto de su inclusión en nuestro sistema jurídico para aliviar en parte los problemas que al respecto se han señalado.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano, con muestras de alta consideración y respeto, atentamente.


LIC. CARLOS GARCÍA PELÁEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, diez de noviembre del año dos mil cinco----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del
estudiante EDGAR OTTONIEL CABRERA FIGUEROA, Intitulado "CAUSAS
GENERADORAS Y EFECTOS DEL RETRASO EXCESIVO DEL PROCESO ORDINARIO
LABORAL EN LA REALIDAD GUATEMALTECA". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes
Técnico Profesional y Público de tesis.-----

MIAE/slh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Al soberano omnipotente, omnisapiente omnipresente poderoso Dios, padre hijo y espíritu santo creador de todo lo que existe, quien me ha dado la vida quien conoce todas las facetas de mi existencia y por ende de mi carrera profesional, que hoy me permite concluir, a el sea la honra la gloria y el honor por siempre y para siempre.
- A MIS PADRES:** Vito Cabrera Marroquin y Ana Maria Figueroa Marroquin, por su amor incondicional.
- A MIS HERMANOS:** Andres, Hilda, Leticia, Marilu y Melvin, por su ayuda y apoyo.
- A MI HIJO:** Luis Fernando, para que este triunfo le sirva se incentivo para su misma superación.
- A MIS CUÑADOS:** Miguel Angel, Elva, Mario, Guillermo y Nancy,.
- A TODOS MIS SOBRINOS:** Para que este logro sea motivo de su inspiración
- A MIS TIOS:** Antonio y Marta, por su ayuda y amor que siempre me brindaron.
- A LOS PROFESIONALES:** Carlos García Peláez, por brindarme su apoyo, moral, espiritual, y por brindarme parte de sus conocimientos en el estudio del derecho y por toda su amistad.
- Javier Oswaldo Alegría Díaz, por brindarme sus sabios consejos en el momento necesitado.
- Raúl Antonio Chicas Hernández,
Carlos Corona,
Estela Bailey,
Madlio Carias padre y Madlio Carias hijo.
Fernando Santos
Edgar Rolando Alfaro
Gustavo Bonilla
Marco Tulio Mejía
Héctor Raúl Orellana
A todos ellos por brindarme su apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Muy especialmente por su ayuda incondicional, Edwin García y familia, a los que estimo mucho, Daniel, Rene, y Amado.

A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:

En especial a la FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES, por haberme dado la
oportunidad de forjarme como un profesional del derecho.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral guatemalteco	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Estudio doctrinario.....	4
1.3. Estudio legal	5

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo	13
2.1. Principios.....	15
2.1.1. De protector o tutelar de los trabajadores.....	17
2.1.2. De impulso procesal.....	18
2.1.3. De economía procesal.....	18
2.1.4. De celeridad.....	19
2.1.5. De concentración.....	19
2.1.6. De sencillez.....	19
2.1.7. De oralidad.....	19
2.1.8. De intermediación procesal.....	20
2.1.9. De publicidad.....	20
2.1.10. De probidad o lealtad.....	20
2.2. Concepto y definición de proceso	21
2.3. Fines del Proceso	22
2.3.1 Finalidad del proceso	23
2.4. Partes del proceso	24

CAPÍTULO III

3. Causas que provocan retardo en el proceso ordinario laboral guatemalteco.....	25
3.1. Maliciosa formulación de requisitos previos.....	27
3.2. Incumplimiento de plazos.....	28
3.2.1. Por qué se da el incumplimiento de los plazos.....	29

3.2.2. Definición de plazos.....	30
3.2.3. Definición de término.....	30
3.3. Inaplicabilidad de los principios que inspiran al derecho procesal del trabajo	36
3.4. La excusa para no comparecer a juicio.....	36
3.5. Uso y abuso del recurso de nulidad	38
3.6. Uso y abuso de las excepciones dilatorias	40
3.7. Escasez de tribunales de trabajo y previsión social.....	44
3.8. Escasez de personal en los tribunales de trabajo y previsión social.....	46
3.9. Incumplimiento de sus atribuciones por parte del personal de los tribunales de trabajo y previsión social.....	46
3.10. Planteamiento de conflictos de jurisdicción.....	47
3.11. Uso y abuso de la acción de amparo	48
3.12. Trámite del procedimiento ordinario laboral en la actualidad.....	49
3.12.1. La demanda y sus modalidades.....	49
3.12.2. Modalidades de la demanda.....	50
3.12.2.1 Requisitos esenciales y secundarios de la demanda.....	50
3.12.2.2. Las medidas cautelares.....	51
3.12.2.3. Modificación de la demanda.....	51
3.12.2.4. Estructura de la demanda.....	52
3.12.3. La rebeldía.....	53
3.12.3.1. Naturaleza de la rebeldía.....	54
3.12.3.2. Rebeldía y ficta confessio	54
3.12.3.3. Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral.....	55
3.12.3.4. Justificación de incomparencias.....	56
3.12.4. Las excepciones.....	56
3.12.4.1. Excepciones dilatorias o procesales.....	57
3.12.4.2. Excepciones perentorias o sustanciales.....	58
3.12.5. Contestación de la demanda.....	63
3.12.5.1. Modalidad de la contestación de la demanda.....	63
3.12.5.2. El allanamiento en el procedimiento ordinario laboral...	64
3.12.5.3. Requisitos de la contestación de la demanda.....	64

3.12.5.4. Oportunidad para contestar la demanda.....	65
3.12.6. La reconvección.....	65
3.12.6.1. Concepto y modalidades de la reconvección.....	65
3.12.6.2. Requisitos de la reconvección.....	66
3.12.6.3. Oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvección	66
3.12.7. La conciliación.....	67
3.12.7.1. Concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo	67
3.12.7.2. Caracteres de la institución.....	68
3.12.7.3. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal al del trabajo	68
3.12.7.4. Clases de conciliación.....	69
3.12.8. La prueba.....	69
3.12.8.1. Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo.....	70
3.12.8.2. Carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario	70
3.12.8.3. La valoración de la prueba	72
3.12.9. De los medios de prueba en particular	76
3.12.10. Del auto para mejor fallar	88
3.12.11. La sentencia	88
3.12.11.1. Forma y contenido de la sentencia.....	89
3.12.11.2. Clases de sentencias posibles en el procedimiento ordinario laboral.....	89
3.12.12. Los recursos.....	90
3.12.12.1. Revocatoria.....	90
3.12.12.2. Nulidad.....	91
3.12.12.3. Aclaración.....	91
3.12.12.4. Ampliación.....	92
3.12.12.5. Apelación.....	92
3.12.12.6. Responsabilidad.....	94
3.12.13. Segunda instancia.....	95
3.12.13.1. Objeto y alcances de la segunda instancia.....	95

3.12.13.2. Interposición de excepciones y producción de pruebas...	95
3.12.13.3. Auto para mejor fallar	96
3.12.13.4. Recursos.....	96

CAPÍTULO IV

4. Resultado del trabajo de campo y propuesta de reforma la Código de Trabajo...	97
4.1. Resultados obtenidos en las entrevistas	102
4.2. Necesidad de introducir una reforma de trabajo para hacer cumplir	
Los plazos establecidos en el Código de Trabajo.....	109
CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica debido a que en el departamento de Guatemala, desde hace varios años, los plazos legales que señala el Código de Trabajo no se cumplen en los juzgados de trabajo, en las salas de trabajo y previsión social, convirtiéndose los procesos extremadamente largos, afectando directamente a la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador; esto afecta grandemente la economía del trabajador. Claro está que a la apatía o desinterés en el trámite de los procesos que se deben resolver en forma normal, se aúna el hecho de que los litigantes por la parte patronal a menudo utilizan medios o subterfugios; algunos de ellos no están claramente legislados, y otros que estando legislados los utilizan con una función que cae en abuso del derecho.

El recurso de nulidad y sus respectivas apelaciones da lugar a que, sin querer, las más de las veces el tribunal entre en complicación con el solicitante y se dé un claro entorpecimiento, retardo o denegación de justicia laboral; esto viene a aclararnos que en algunas ocasiones el retardo de los expedientes o el incumplimiento de los plazos legales establecidos en el Código de Trabajo no es por culpa de los tribunales sino por causa de la mala intención de algunos profesionales del derecho.

Sin, restarle importancia a lo mencionado anteriormente, debemos hacer énfasis en que como lo demuestra más adelante el contenido de la presente investigación, entre las causas que provocan el incumplimiento de los plazos legales, tenemos el poco personal laborando en algunos juzgados de trabajo, y es aquí en donde se da la mayor concentración de mano de obra en los distintos sectores empresariales, comerciales, industriales; aunado a lo anterior, algunos de estos empleados públicos son irresponsables en sus atribuciones; en cuestión de apelaciones únicamente contamos con tres salas de trabajo para conocer de todo, que en la actualidad no responden para la exigencia de tener una justicia laboral y a esto agregamos la falta de especialización en el personal de los tribunales y falta de motivación por parte de las autoridades, y otras causas como la no efectividad de multas para los infractores y litigantes inescrupulosos que comparten con los tribunales, la responsabilidad en el retardo y denegación de justicia laboral.

(ii)

La presente investigación se centra en el Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Trabajo, en el cual se han revisado varios expedientes y comprobé que son innumerables que están pendientes de la celebración de la primera audiencia; no obstante, tener varios años de iniciados, debido a que el trabajador ha perdido el interés de continuarlos porque dentro de los mismos se han abierto incidencias innecesarias que los vuelven voluminosos, infructuosos y vanos; tal es el caso que si interpusiéramos una demanda laboral en este momento, nos estarían asignando la primera audiencia para marzo de 2006.

Por lo antes expuesto, me surgió la inquietud de escribir acerca de los motivos que retardan los procesos laborales; por tal motivo, deseo hacer un análisis de las causas generadoras y efectos del retraso excesivo del proceso ordinario laboral en la realidad guatemalteca, para evidenciar los defectos que en la actualidad afectan a los juzgados de trabajo, y la necesidad de crear soluciones a tal problemática.

Para el efecto, se ha dispuesto organizar la presente investigación en cuatro capítulos: en el primero hago un análisis del derecho procesal del trabajo y los diferentes principios que informan al proceso ordinario laboral, y llegué a la conclusión de que varios de estos principios son violados en la actualidad. El segundo contiene generalidades del derecho laboral guatemalteco; se hace un estudio doctrinario y legal del mismo. En el tercero entramos de lleno a las causas que provocan retardo en el proceso ordinario laboral en Guatemala en este capítulo se tiene como ejemplo un proceso que se plantea para determinar qué plazos sigue el juzgado de trabajo, y al finalizar el capítulo se incluye un ejemplo de cómo se debería trabajar un proceso eficiente y, en el último capítulo, planteo las reformas necesarias para que se cumplan con los plazos y la imposición de multas a los litigantes mal intencionados.

Se ofrece este sencillo trabajo a quienes se interesen en el estudio del derecho laboral guatemalteco.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral guatemalteco

Antes de hablar del derecho laboral guatemalteco, nos referiremos a temas históricos del mismo, especialmente a las etapas siguientes: a) época anterior a la independencia del derecho laboral como tal y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulada la prestación de servicios, en las diferentes etapas culturales desarrolladas a través de la historia de la humanidad, para conocer como los pueblos regularon el trabajo. Del análisis de dichas etapas, podríamos concluir e que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual Derecho Laboral. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en caso todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos, en las que el principal botín era la esclavitud de los vencidos, pues el prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo paso a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría, que encajarían en el ámbito del trabajo forzado, característica que por ningún puede propiamente considerarse como una relación de trabajo a diferencia de la relación obrero patronal que supone un acto de libre voluntad entre las partes.

No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurada tal actividad con las características del trabajo como ahora lo concebimos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto. En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre si ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron “*guildas*”, corporaciones o gremios. Estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había tres categorías de trabajadores, maestros, oficiales, compañeros, aprendices.

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. Eran monopolios en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovados: por un lado los colegiados y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades.

El mismo proceso evolutivo que diseñó en otros países el desarrollo del Derecho Laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso su propia dinámica. De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no contamos con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor abundamiento. Los textos escritos son escasos, escuetos en infamación general y con mayor razón respecto de esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son asimismo informaciones escuetas.

De los albores de la Época Colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula papal de la papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio postconquista. Instituciones como la encomienda o el Repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla de obispo Francisco Marroquín o del Fraile Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores prepotentes, encontramos a personas que dedicaron su vida en beneficio de la población nativa.

Las famosas leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las leyes de indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después.

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, Incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.

De esa época a la fecha, poco más de un siglo, el tiempo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho laboral.

1.1 Definición:

Tradicionalmente se ha considerado al Derecho Laboral como una rama del Derecho Publico. Nuestro Código de Trabajo es claro al indicar que El derecho de

trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.¹

1.2. Estudio doctrinario

Guillermo Cabanellas a quien seguimos en este inciso y es un notable defensor de la expresión que ahora nos ocupa, resalta que en el idioma castellano la palabra Labor se utiliza como equivalente a trabajo la significación del vocablo labor es muy extensa dice Cabanellas, en el vocabulario jurídico y en el usual se emplean, además de labor: laborable, día de trabajo o lectivo, laborador, del latín laborator análogo a trabajador o labrador; laborante del latín laborans, laborantis, el que labora o trabaja; laboral neologismo admitido hoy oficialmente y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo.

Cabanellas, sin embargo encuentra algunas diferencias entre trabajo y labor. Podría decirse que el trabajo constituye el género y la labor la especie; que el primero comprende a la segunda, pero sin incluir dentro de esta disciplina jurídica, todos los trabajados sino solamente a cierta clase de ellos: los que podemos denominar laborales.

Nos parece que esta última diferencia responde a una sutileza innecesaria. La palabra Labor,- laborar - recogida por el diccionario de la Real Academia Española y, por lo tanto, susceptible de ser usada para quien sienta algún escrúpulo, significa, acción de trabajar. En consecuencia parece indiscutible su carácter de sinónimo respecto de la palabra trabajo.

Puestos a elegir entre las dos expresiones, y aun ponderando el impecable argumento de Cabanellas respecto de la posibilidad de derivar de labor, el adjetivo que califique a los especialistas, nos inclinamos por usar preferentemente, derecho del trabajo. Además de las razones que se encontrarían en el derecho vigente Guatemalteco, ya que nuestra ley se denomina precisamente Código Laboral guatemalteco.

¹ Código de Trabajo, Considerando “e”.

1.3 Estudio legal:

La ley enuncia un mínimo de los derechos del trabajador, es decir, que la ley; no priva sobre las demás fuentes del derecho que nos ocupa. Las garantías de trabajo constituyen un mínimo; esta proposición demuestra cual es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cual es su jerarquía. La ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Existe un principio doctrinario que dice: En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorezca al trabajador.

Principios generales del derecho de trabajo: El Artículo 15 del Código de Trabajo referente a la interpretación del derecho laboral en caso de duda indica que debe hacerse en primer lugar a los principios generales del derecho de trabajo, por lo que los mismos están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, ya que en el precepto legal citado se señala que aquellos casos no previstos por el código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer termino, los principios generales del derecho del trabajo. A estos principios se les concede valor interpretativo, para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo.²

La costumbre y el uso: No es posible distinguir entre la costumbre y el uso. Pero debemos dejar establecido que el uso y la costumbre solo pueden aplicarse como fuente del derecho laboral, cuando beneficien al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Art. 12 y 14 del código de Trabajo.

La equidad: Aparece en el Art. 15 del Código de Trabajo, en el segundo lugar en la jerarquizaron de las fuentes formales. La equidad sirve para corregir en pro de la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo. Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las

² De Buen L., Néstor. **Derecho del Trabajo.**

circunstancias especiales. La equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el Derecho del Trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve también para llenar las lagunas que se manifiesten al aplicar otras fuentes formales a circunstancias del caso particular. La equidad es, pues, el remedio al que el juzgador recurre para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.

Los principios y leyes del derecho común: También debe recurrirse a estos, en último lugar en la integración del procedimiento, pero como específicamente como lo indica el artículo 326 del Código de Trabajo, sólo (En cuanto no contraríen el texto y los principios que contiene este código) Código de Trabajo. No es necesario que la contradicción sea expresa, pues bastará que contradigan los principios generales de! derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tacita, el derecho común es inoperante.

En derecho, la Jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas en su relación las unas con las otras. La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte mas elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación. La escala jerárquica se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Leyes ordinarias: el Código de Trabajo y demás Leyes de trabajo y Previsión social, y,
- c) Las leyes especiales: que son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros.

En derecho laboral, aun cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, las normas constitucionales, las Leyes ordinarias y reglamentarias

solamente contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva. Al decidir el caso concreto, se tomara en cuenta el principio que establece que, en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador.

A continuación transcribiremos algunos Artículos de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, relativos al Trabajo, en especial la Sección Octava,

Artículo 101.- Derecho Al Trabajo: Es trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de **justicia social**.

Artículo 102 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.- Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, no de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, no de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del 100% del salario mensual o el que ya estuviere establecido

si fuere mayor a los trabajadores que hubieren laborado un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulara su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo le será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulara la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le puede exigir el trabajo que ponga en riesgo su gravidez. La madre trabajadora gozara de un descanso forzoso retribuido con un ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.

- l) Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas que con deficiencia física, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridades circunstancias, ningún trabajador Guatemalteco podrá ganar menor salario de un extranjero, está sujeta condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menos ventajas económicas gotas prestaciones;

- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

Obligación del empleador de indemnizar comúnmente salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se ha iniciado la relación de trabajo, cualquiera que sea ésta;

- p) Es obligación del empleador otorgar al concluyó con viviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año elaborado. Esta prestación sacudida por mensualidades vencidas y su monto no será menor al del último salario recibido por el trabajador si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador en caso de que este régimen ocurre íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.
- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podaran ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General del Trabajo.

Solo lo Guatemaltecos de nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y accesoria de entidades sindicales. Se exceptúan los casos se asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el organismo ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobre vivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daño y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su tramite mas de dos meses, deberá pagar el 50% del salario del trabajador, por cada mes que excediere el tramite de ese plazo hasta un máximo, en este caso, de 6 meses;
- t) El estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la republica de Guatemala.

Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un

convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia labora, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. Derecho Procesal Del Trabajo:

Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran, la actuación del juez y de las partes en la sustanciación del proceso.³ Ahora que tenemos un concepto de derecho procesal, entraremos a estudiar el derecho procesal del trabajo, antes de entrar al tema de los principios que informan al Derecho del trabajo veremos y haremos una definición de Derecho Procesal del Trabajo, y podemos decir que el derecho del trabajo es una rama del derecho procesal social, he aquí algunas definiciones de algunos autores con respecto del tema.

Luigi de Litala, lo define así: “Es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de la partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo” En términos mas amplios es el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de la controversia colectiva, intersindical no colectiva e individual del trabajo, y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo. El doctor citado tienen una concepción meramente técnica dice que el derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.⁴

El doctor Néstor de Buen, lo define, el derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene un evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, para no vinculara necesariamente la expresión a la presencia de un juez, sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo, en una pretensión científica tenemos que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. Por

³ Ruiz Castillo de Juárez, Crista, **Teoría general del proceso**

⁴ Cfr. Luigi de Litala, **Diritto Processuale del Lavoro**, Torino 1933, Pág. 18.

ultimo el derecho procesal, como instrumento para hacer efectivas la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad.⁵

Si intentamos hacer una exposición del derecho procesal resulta entonces evidente la necesidad de contemplarlo desde esos cuatro ángulos: Legislativo, jurisprudencial, doctrinal y práctico.

El autor Mexicano, Mario Salinas Suárez del Real, nos dice al respecto que el derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público, señala que “estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.

Derecho Procesal del Trabajo podemos decir que es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, ínter obreras e ínter patronales.

Podemos darnos cuenta que casi todos los autores coinciden en su definición, por lo que en el presente trabajo decimos que El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de doctrinas, principios y de normas jurídicas que estudian las relaciones obrero patronales, y regulan la actividad jurisdiccional de los órganos judiciales, como toda rama del derecho el derecho procesal del trabajo tiene principios que lo informan.

A continuación el presente capítulo describirá todos y cada uno de los principios que ilustran al juicio ordinario laboral Guatemalteco, con el ánimo de situar las diferencias que existen entre este con su carácter particular y extraordinario, diferente a todos los procesos, de los otros ramas del derecho procesal y desde luego buscar que se evidencia que con precisamente estos principios los que obligan a la existencia de instituciones propias que norman la existencia del proceso mismo, son estos principios los que convierten al Derecho Procesal del Trabajo y específicamente al juicio ordinario laboral en un proceso extraordinario.

⁵ L. De Buen Néstor, **Derecho Procesal del Trabajo**

2.1.Principios

Los principios procesales son la base de sustentación, es la estructura de todo proceso jurídico, son los criterios de justicia, los motivos por los cuales inspiran al Derecho Procesal del Trabajo, referente a los principios nos surge la duda de que si los principios del Derecho Procesal del Trabajo son los mismos a los del Derecho Procesal Civil, Derecho Procesal Penal o inclusive a los principios del Derecho en general, al respecto podemos afirmar que no existe mayor diferencia entre unos y otros, pero si podemos decir que la fuente inspiradora de los principios del Derecho del Trabajo es una Justicia Social, como manda nuestra Constitución Política de la Republica de Guatemala al señalar en su artículo **101.- Derecho del Trabajo**. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a **principios de justicia social**.⁶

Al tener establecida ya la diferencia entre los principios generales del Derecho y los principios del Derecho Procesal del Trabajo, podemos analizar aquellos principios que no son mencionados como tales dentro del Derecho Procesal del Trabajo; pero que a mi criterio sí son principios; asimismo podemos decir que si la tutelaridad, nos es tomada como principio, si es un principio el que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, y que es la tutelaridad.? Es la que trata de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente y con base a este principio podemos decir que es la razón de ser del Derecho Laboral. Como lo establece la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su artículo **103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo**. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.⁷ Al igual podemos mencionar la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, tampoco es tomado como principio pero que a mi criterio sí es un principio muy importante dentro del Derecho Procesal del Trabajo, esto quiere decir que los derechos consignados en el Código del Trabajo y en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, son

⁶ Constitución Política de la Republica de Guatemala

⁷ Constitución Política de la Republica de Guatemala

irrenunciables para los trabajadores, solamente susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Hemos venido hablando lo referente a los principios del Derecho Procesal del Trabajo, ahora veremos que el Derecho del Trabajo tiene principios propios que lo informan y lo podemos clasificar en:

Derecho del trabajo:

a) Sustantivo o Material

- a. Derecho al trabajo
- b. Derecho a la libre elección del trabajo
- c. Derecho a la estabilidad del trabajo
- d. Derecho a la libre sindicalización
- e. Derecho de negociación colectiva y de huelga
- f. Todo trabajo será equitativamente remunerado
- g. Igualdad de salario para igual trabajo, en iguales condiciones
- h. Tutelar del trabajador
- i. Irrenunciabilidad de derechos
- j. El interés privado debe ceder ante el interés social

b) Adjetivo o Procesal

- a. Principio Protector o tutelar de los trabajadores
- b. Principio Impulso Procesal
- c. Principio Economía procesal
- d. Principio Celeridad
- e. Principio Concentración
- f. Principio Sencillez
- g. Principio Oralidad
- h. Principio Inmediación procesal
- i. Principio Publicidad
- j. Principio Probidad o Lealtad
- k. Principio Adquisición procesal

En la presente investigación y lo que nos viene al caso es directamente los principios Adjetivos o Procesales por lo que entraremos de lleno a analizar cada uno de los principios arriba mencionados.

2.1.1. Principio protector o tutelar de los trabajadores:

Por este principio el juzgador puede equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los mas amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, de la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, protector o tutelar de los trabajadores ya que lo que se trata es de equiparar la desigualdad económica de patrono trabajador, el patrono puede esperar mucho tiempo e interponer recursos para dilatar un proceso y de esta forma el trabajador que es la parte mas débil de la relación laboral, teniendo posibilidad económica el patrono de pagar abogados con mucha experiencia, mientras que por el otro lado muchas veces ni siquiera tienen para pagar un abogado.

El Derecho de trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Las practicas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ente la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericanas.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, nosotros estimamos que este principio de Tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite

diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

2.1.2. De impulso procesal

Este principio lo que quiere decir es que es obligación del Juez velar porque todas las etapas del proceso ordinario laboral no se paralice en nuestras legislación esta estipulado que todas las actuaciones en el proceso serán orales, no siendo necesaria la presentación de memoriales por parte interesada, podemos decir que este principios es la contraposición del principio dispositivo por medio del cual, la tramitación de todo el juicio excluyendo las antes relacionadas, esta a cargo del tribunal, sin necesidad de que las partes tengan que solicitar absolutamente nada.

2.1.3. De economía procesal

Ya que la mayoría de juicios ordinarios laborales los interpone un trabajador por no haber recibido sus prestaciones al momento de dejar la empresa para la cual laboraba. Mediante este principio el juez debe evitar lo más posible la dilación procesal, concentrando lo más posible la actividad procesal en el menor número de audiencias a efecto de que el mismo sea mas breve, ya que el trabajador no podrá soportar la prolongación de un juicio, este principio va de la mano con el principio de celeridad.

2.1.4. De celeridad

Con este principio lo que se trata es de que la administración de justicia actúe con prontitud, resuelva de una manera rápida, ya que el proceso laboral es sencillo, en nuestros tiempos los tribunales de trabajo los han criticado de una manera muy drástica y severa esto se debe a la lentitud en la que la administración de justicia resuelve, las resoluciones, los incidentes, las sentencias, y principalmente el abuso de los medios de impugnación mal utilizados por las partes, en su momento se tratara este tema.

2.1.5. De concentración

Para el autor J.J. Castorena, la concentración significa: que todas las acciones, excepciones e incidentes que se susciten con motivo de la aplicación de la norma, se planteen en un solo acto y se resuelvan en el laudo juntamente con lo principal, en resumen la concentración trata de que se diligencien el mayor número de actos procesales en el menor número de audiencias.⁸

2.1.6. De sencillez

Desde luego que el Derecho Laboral va dirigido a un sector más abundante de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este Derecho debe formularse en términos sencillos de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático porque debe entenderse que ciertos formalismos son necesarios para el desarrollo de un proceso, por lo que debe interpretarse y aplicarse al respecto lo indicado en el Quinto considerando del Código de Trabajo que dice que deben establecerse un conjunto de “ normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos ...” . No se trata de una disciplina antiformalista como algunos dicen, en todo caso es no formalista ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

2.1.7. De oralidad

Este principio se refiere a que durante toda la sustanciación el proceso es decir, desde su iniciación y sustentación predomina la Oralidad.

Con este principio se trata de que todas las actuaciones dentro de los tribunales sean orales, con esto se estaría cumpliendo con los principios, de Economía

⁸ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo.

Procesal, Sencillez, en nuestro medio no, nos hemos podido adaptar a este principio ya que nos podemos dar cuenta en las audiencias se documentan mediante actas y que se pueden evacuar por medio de escritos.

Este principio lo encontramos contenido en el Artículo 321 del Código de Trabajo, en el cual se establece que: El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral.”⁹ De la simple lectura de esta disposición, encontramos que la Oralidad prevalecerá siempre ante el principio de escritura.

2.1.8. De intermediación procesal:

Este principio consiste en que el juez este en constante contacto directo y personal con las partes durante la substanciación del procedimiento.

Según el autor Álvaro Gutiérrez Zaldivar, “este principio se refiere a que el juez de trabajo debe guardar un contacto necesario con las partes en todas y cada una de las fases del juicio y no solo en el momento de la recepción de los medios de prueba”.¹⁰ Este principio es parcialmente observado pues en la práctica, son pocos los juzgados donde el juez de trabajo está presente en todos los actos procesales del juicio.

2.1.9. De publicidad:

Con respecto a este principio nuestra constitución es clara al decir en su artículo catorce, que los abogados que hayan sido designados por los interesados, en forma verbal o escrita, tienen derecho de conocer, personalmente, todas las actuaciones, consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral.

2.1.10. De probidad o lealtad:

Consiste en la obligación que tienen las partes y su abogados asesores de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, por lo que debe dejarse al juzgados el mas amplio poder disciplinario para sancionar a

⁹ Artículo 321 Código de Trabajo Guatemalteco

los litigantes y Abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas, que retardan mucho mas el proceso laboral.¹¹

2.2. Concepto y Definición de PROCESO.

Cuando se trata de buscar el significado del concepto de proceso, lo primero que acude a nuestro encuentro es la idea de una acción proyectada hacia delante porque en el fondo de todo proceso no hay sino un conjunto de actos o fases sucesivas dirigidas a un solo fin, aun cuando se trate de procesos naturales, pero en el ámbito de la ciencia del derecho cuando hablamos de proceso tal como dice el Licenciado Mario Efraín Nájera Farfán: es el conjunto de actos que en el orden y forma establecidos por la ley, realiza el órgano jurisdiccional para hacer justicia y las partes para obtenerla. O para que se examine y decida una demanda, si es o no fundada o para que se dicte sentencia sobre un derecho incierto, insatisfecho, negado o violado.¹²

Se puede decir que el proceso es un hecho de realización sucesiva, que empieza a manifestarse pero que no se produce en toda su magnitud, sino después de que se suceden un sin numero de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es profesamente el proceso, y así encontramos una infinidad de procesos, pero para objeto de este trabajo no nos debe interesar todo tipo de procesos si no que uno en particular en nuestro mundo jurídico, que es el proceso laboral. Como dice Eduardo Couture, que el proceso Es un medio para dirimir imparcialmente, por acto de juicio de la autoridad un conflicto de intereses con relevancia jurídica.¹³

Por otro lado afirma, Jaime Guasp: El proceso obedece pues en primer termino, al principio de la seguridad, se satisfacen pretensiones públicamente porque, en caso de no hacerlo, el insatisfecho tendería en muchas ocasiones a hacerlo por si, previamente, y como la eficacia de esta actuación privada dependería de su fuerza, resultaría de ello una conmoción jurídica desordenada que pondría en peligro la paz social.

¹⁰ Gutiérrez Zaldivar, Álvaro. Tratado sobre derecho procesal del trabajo. Pág. 12.

¹¹ Lic. Chicas Hernández, Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo.

¹² Nájera Farfán, Mario Efraín. Derecho Procesal Civil. Editorial Eros. Guatemala. C.A. 1,970.

¹³ Couture, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho.

Eduardo Couture, define el proceso desde dos puntos de vista: desde el primero expresa que es una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, el conflicto sometido a su decisión. Dice también que esa secuencia o serie de actos constituye una unidad a la que caracteriza su fin, es decir la decisión del conflicto mediante un fallo que adquiere autoridad de cosa juzgada. Examinando esa unidad en su naturaleza íntima, el maestro Uruguayo advierte que ella es una relación jurídica procesal, que constituye para él en el conjunto de ligámenes de vinculaciones, que la ley establece entre las partes y los órganos de la jurisdicción recíprocamente, y entre las partes entre sí. Couture continúa manifestando **No se concibe el proceso por el proceso mismo, sino en función del fin buscado.**

Entonces, el proceso, está compuesto por un conjunto de actos jurídicos, fruto de la actividad desplegada por los sujetos intervinientes en el ejercicio de sus poderes y en el cumplimiento de sus deberes con una finalidad determinada, es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. En otras palabras el proceso supone una serie de actos de las partes y del tribunal desarrollados dentro de marcos legales, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de interés. Esta idea del proceso revela, claramente, su composición de actos jurídicos, derivados del ejercicio de la acción procesal, que persigue un mismo fin: la efectividad del derecho. Y puesto que a tales actos, porque proceden hacia este fin, se les denomina procedimiento, se define el proceso como un procedimiento reglamentado.

El objeto del proceso es la actuación de la ley y es por ello que el fin del proceso ha de estar por encima de las particulares pretensiones que en el mismo se deduzcan, y que no puede ser otro más que la estricta aplicación de la ley al caso concreto planteado, poniendo de manifiesto el imperio del derecho mediante la función jurisdiccional.

2.3. Fines del proceso.

La función jurisdiccional del Estado, tiene como misión solucionar los hechos controvertidos y en conflicto por medio de la sentencia dictada por el juez, tanto en el aspecto declarativo como ejecutivo. Lo pedido por las partes al órgano jurisdiccional,

luego del procedimiento que comprende el planteamiento del problema suscitado, las pruebas y los alegatos, concluye en la sentencia que condena o absuelve a una de las partes, limitada por la cosa juzgada y, como consecuencia, la ejecución de la sentencia.

Se expone que esta forma es una regla general del objeto del proceso que se comprenderá menor cuando se aprecien y observen las excepciones consideradas por el código de trabajo.

Los fines del proceso dicen algunos autores, es la resolución del asunto; otros, la actuación del derecho y otros, la satisfacción de una pretensión.

Para los primeros, la resolución judicial logra expresar el fenómeno externamente, dejando a un lado lo que se intenta con la resolución; los segundos afirman que el juez debe declarar la voluntad de la ley frente al caso concreto; y, los últimos, que lo perseguido es satisfacer los deseos de las partes.

Sin embargo los tres tipos mencionados no pueden tomarse de manera aislada, ya que son coordinados y complementarios unos de otros. Mediante la resolución judicial pone a actuar el derecho y se satisfacen pretensiones, lo que no es suficiente para explicar el fin del proceso pues debe insertarse, integralmente un concepto superior, cual es la justicia.

La función jurisdiccional del Estado, por tal causa, se cumple frente a los casos concretos y el fin del proceso es establecer qué es lo justo en el caso concreto, mediante modalidades particulares en el tiempo y en el lugar específico. El proceso entonces persigue la justicia contenida en la ley, aunque en algunas ocasiones no se alcance, y se proporcione a cambio un valor jerárquico inferior como es la seguridad o la paz, fundamentos de toda organización jurídicamente organizada con efectos y causas sociales y políticas.

2.3.1. Finalidad del proceso

Los fines del proceso entre otros son:

- 1- Dirimir el conflicto de intereses sometidos a los órganos de la jurisdicción.

- 2- Evitar la venganza privada, al constituirse el proceso en el instrumento idóneo para obtener la satisfacción de un interés legítimo por intervención de la autoridad judicial.
- 3- Mantener la paz jurídica en la sociedad, en cuanto el proceso es un medio de tutela de la sociedad.¹⁴

2.4. Partes en el proceso

Podemos decir que las partes en el proceso son varias pero para el presente trabajo vamos a clasificarlas de la siguiente manera:

- b. Simples:** Es el sujeto procesal integrado por una persona o sujeto de derecho.
- c. Múltiple o plural:** Son los sujetos procesales integrados por varias personas o varios sujetos de derecho ya sean activos o pasivos. Aún cuando se trata de un tema diferente, en procesos con pluralidad de partes puede entrarse al campo del litisconsorcio.
- d. Principales:** Son los sujetos procesales que se desempeñan en el proceso, preferentemente. Su participación es personal e independiente en la litis.
- e. Accesorios:** Son los sujetos procesales que se desempeñan en el proceso en un papel de ayuda coadyuvando con los sujetos principales; participan sin pretensión procesal en lo reclamado por alguno de los sujetos procesales principales.
- f. Originales:** Son los sujetos procesales que comparecen al proceso en calidad de demandante o demandado, acusador o acusado, o de varios de uno u otros, figurando en el proceso desde un principio.¹⁵

¹⁴ Saenz Jimenez, Jesús y Lopez Gamboa, Epifanio. **Compendio de derecho procesal civil y penal**; tomo I, Pág. 15-16.

¹⁵ Ruiz Castillo de Juárez, Crista, **teoría general del proceso**.

CAPÍTULO III

3. Causas que provocan retardación en el proceso ordinario laboral guatemalteco.

En el mundo de hoy el hombre está necesariamente vinculado al Derecho del Trabajo, en forma indisoluble, no solo en el desarrollo de su vida para sí mismo, sino eventualmente para su conviviente y su descendencia , porque aun cuando sus beneficiarios no hayan nacido, las regulaciones jurídicas ya lo esperan y después de su muerte lo siguen acompañando y aplicándosele a través de todas aquellas personas que dependen económicamente del trabajador y que en Guatemala es materia de Seguridad Social, ese derecho tan importante y que no deja en el desamparo a la familia del trabajador, siendo el derecho del trabajador un derecho de crédito tanto para él mismo, como para los que de él dependen en cuanto a las prestaciones a que tienen derecho cobrarse.

Pero digamos desde ahora que, en todo caso, es necesaria una importante condición para que sea verdadero lo anteriormente dicho; el hombre debe vivir en sociedad y desde luego la desigualdad es lo que han dado lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo, por lo tanto la finalidad del derecho de los trabajadores es encontrar una verdadera justicia social.

Actualmente en la República de Guatemala existe un ordenamiento jurídico que regula las relaciones en la sociedad y dentro de ella las relaciones laborales entre patrono y trabajador, en todo caso el legislador trató de poner en igualdad de condiciones al patrono y trabajador, al primero como propietario de los medios de producción y el segundo como propietario de su fuerza de trabajo.

Este es el espíritu del considerando respectivo cuando indica: a) El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles una protección jurídica preferente, cuando se analizan diferentes normas en el listado de los diversos regimenes especiales (caso del servicio domestico) o de partes procesales (caso del auto para mejor fallar y del recurso de nulidad) que mas adelante trataremos a fondo estos dos temas, cuando uno piensa en estos dos postulados sucumbe en dos cosas: La normativa especial tal el caso del articulo 164 del código de trabajo. El trabajo doméstico no esta sujeto a horario ni a

las limitaciones de la jornada y no le son aplicables los artículos 126 y 127 del código de trabajo, no porque tengan derecho, sino porque la parte patronal lo niega sistemáticamente.

Sin embargo los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos: a) deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas; y b) durante los días domingos y feriados que este código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

Como vimos anteriormente el Derecho del Trabajo es tutelar de los trabajadores y aun en el caso mencionado, con el objeto de evitar la explotación desmedida, siempre hay un mínimo de derechos a favor del trabajador.

En el aspecto procesal podemos analizar lo que establece el artículo 357 del código de trabajo así: Los Tribunales de Trabajo y Previsión social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista, cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberá servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalara la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

El artículo 365 del código de trabajo en el segundo párrafo establece: que Podrá interponerse el recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinjan la ley, cuando no sea procedente el Recursos de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro del tercero día de conocida la infracción que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que esta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

Hago una pequeña referencia de los artículos anteriormente citados ya que de ello podemos inferir que contienen el postulado ideológico del Código de trabajo, así como también la norma contenida en el artículo 321 del código de trabajo que establece: 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, las demás normas hacen énfasis en todo principio procesal que abone la **Celeridad, sencillez y la Oralidad.**

Como resultado de la Tutelaridad para el trabajador, como característica del Derecho Procesal del Trabajo, tenemos la celeridad mediante la cual el trabajador cuenta con que el proceso ordinario laboral, debe ser breve, aplicando en las audiencias varios principios que tiendan a una pronta justicia social, aplicando los plazos procesales para que la regulación de los procesos no fuera engañosa ni dispendiosa para la clase trabajadora.

Como resultado o conclusión de la investigación realizada en un proceso ordinario laboral, indicaremos cómo se dio el incumplimiento de plazos por parte de los tribunales de justicia, y haremos un estudio comparativo de un proceso que se llevaría si se cumplieran los plazos y que las partes litigantes no interpusieran maliciosamente recursos que entorpecen el procedimiento laboral y el trabajo de los juzgados, ahora entraremos de lleno a estudiar las causas que provocan el retardo en el proceso ordinario laboral en Guatemala.

3.1. Maliciosa formulación de requisitos previos

Como premisa es necesario establecer que la demanda puede ser presentada en forma verbal o escrita, conforme lo regulan los artículos 332 y 333 del Código de Trabajo, así mismo si la misma no llena los requisitos legales el juez de oficio debe de ordenar al demandante que subsane los defectos, y mientras no se cumplan los requisitos legales no se les da trámite.

La función de revisar si la demanda cumple los requisitos legales contemplados en el artículo 332 le corresponden a los secretarios del tribunal, quienes son los encargados de dictar la primera resolución, correspondiéndoles así mismo asignarla al oficial de trámite. Dicha actuación no debiera de exceder de veinticuatro horas, extremos que en la práctica muy rara vez se da. Al formularse los previos en la resolución esta debiera de ser en un lenguaje entendible en virtud que la mayoría de los

demandantes no están auxiliados por profesionales, ya que si se usan formalismos jurídicos estos no podrán cumplir con los mismos, y lo que acarrea es que no se proceda a cumplir con los requisitos exigidos (imputable al demandante) en una forma rápida. Es muy importante indicar que en virtud de visitas realizadas a los tribunales se comprobó que los previos señalados no se notifican en los plazos señalados por la ley, y que sería de mucha importancia que se proceda a fijar por parte del tribunal un plazo legal para que los demandantes procedan a dar cumplimiento con lo requerido en virtud de que transcurren meses sin que cumplan con los mismos.

Por la inexistencia en la codificación laboral de esta exigencia, se ha justificado la prolongación de procedimientos totalmente ajenos al derecho tutelar de los trabajadores.

3.2 Incumplimiento de plazos

De conformidad con el artículo 64 del Código Procesal Civil Mercantil los plazos y términos señalados a las partes para realizar los actos procesales, son perentorios e improrrogables, salvo legal disposición en contrario.

En materia laboral, por ser el proceso tramitado de oficio, vencido el plazo o término procesal, se dictará la resolución que corresponde al estado del juicio, sin necesidad de gestión alguna. Así mismo el Código de Trabajo en su artículo 325 determina que los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días. Referente a las notificaciones el artículo 328 párrafo tercero del mismo cuerpo legal indica que toda notificación personal se practicará a más tardar dentro del término de seis días.

En cuanto a las sentencias en los artículos 358 y 359 del Código de Trabajo establece el plazo para dictarlas, así como el artículo 365 contempla lo relativo a los recursos legales los plazos en que deben emitirse las resoluciones respectivas. En cuanto al procedimiento de segunda instancia la misma esta regulada en el Capítulo Décimo en sus artículos 367 al 373.

3.2.1. Porque se da el incumplimiento de los plazos

La justificación por parte de los órganos jurisdiccionales, en relación al incumplimiento de los plazos, es que se da el exceso de trabajo, dicha circunstancia a mi criterio no es justificable ya que existe la distribución equitativa de procesos por medio del Centro de Servicios Auxiliares del Organismo Judicial, por lo que no se puede aceptar que tengo más juicios que el otro tribunal.

En primer lugar el incumplimiento de los plazos se da desde el momento en que el tribunal le da trámite a la demanda, momento en el cual la audiencia debe ser señalada, ya que conforme lo regulado por el artículo 337 del Código de Trabajo entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado por razón de la distancia, Extremo que no se da ya que normalmente se fija la primera audiencia a los dos meses.

En cuanto a los plazos contemplados para resolver los recursos interpuestos por la parte demandada estos no se cumplen por parte de los tribunales, en virtud de que los mismos se notifican casi a los veinte días o más a las partes, y al interponer el recurso de apelación respectivo y el tiempo en que lo elevan a la Sala Jurisdiccional transcurren casi un mes, por lo que en forma categórica no se cumplen con los plazos legales.

Así mismo en la Salas de Apelaciones, no se respetan los plazos legales ya que una apelación que debe de resolverse inaudita parte no debiera de exceder de los diez días hábiles, desde el momento de recibir el proceso y su devolución con la respectiva ejecutoria, pero en la realidad transcurren dos o tres meses; Y si nos referimos a la resoluciones que llevan el trámite regulado en el artículo 368 del Código de Trabajo el plazo no debiera de exceder de 25 días hábiles, pero en la realidad este se excede de los cuatro o cinco meses, y en caso de que se plantee una acción de amparo pueden pasar dos o tres años.

En conclusión los plazos establecidos en nuestro ordenamiento legal no se cumplen, por lo que no hay una administración de justicia que sea pronta y cumplida ya

que un proceso puede tardar de uno hasta cinco años, en lo cual coayuban los abogados patronalistas con el uso y abuso excesivo de recursos “legales” pero impertinentes,

Es muy importante que conozcamos definiciones de plazo, término y los principios del derecho procesal del trabajo para tener una idea más amplia del contenido de la investigación.

3.2.2. Definición de plazo

Según Guillermo Cabanellas “Plazo: Es el término dentro del cual cabe hacer alguna cosa o prestar un servicio. En derecho procesal es el término que se concede a las partes. En derecho del trabajo se dice plazo de preaviso al lapso que transcurre desde el momento que o en que el patrono anuncia su despido al obrero hasta aquel en que se hace efectiva la ruptura del contrato de trabajo. El lapso de preaviso tiene por objeto, fundamentalmente, permitir al obrero que durante el mismo busque otra colocación, impidiendo así que permanezca en paro.¹⁶

3.2.3. Definición de término

El espacio de tiempo que es necesario que transcurra para modificar, consolidar o diluirla perfección o efectividad de una relación jurídica, actualmente se ha establecido por el artículo 206 de la Ley del Organismo Judicial que en las disposiciones en las que se utilice la palabra término o se exprese únicamente número de días se entenderá que se trata de plazo y se estará a lo dispuesto en la presente ley.

Siguiendo la terminología de términos y plazos dice Cabanellas “términos y plazos a veces se confunden principalmente en su aplicación cuando se trata del derecho de las obligaciones, siendo a plazo la obligación, cuando el ejercicio del derecho que a ella corresponda estuviera subordinado a un término suspensivo o resolutorio. El término es ex die o in diem, desde o hasta cierto día, considerándose así suspensivo, cuando en realidad debe ser cumplido para que la obligación surta sus efectos; y resolutorio cuando en su virtud se produce la extinción de la obligación creada. Puede el plazo o término suspensivo o resolutorio, ser cierto o incierto. Es cierto cuando fuese

¹⁶ Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Pag. 454.

fijando para terminar un designado año, mes o día o cuando fuese comenzando desde la fecha de la obligación, o desde otra fecha cierta: es incierto cuando fuese fijado con relación a un hecho futuro necesario, para terminar el día en que ese hecho necesario se realice.

El autor Eduardo Pallares nos da la siguiente clasificación de términos y plazos pero haciendo la diferencia de termino y plazos así: “Plazos ha de entenderse el día y en algunos casos también hora, en que debe practicarse un acto procesal. El termino es el tiempo formado por varios días dentro de los cuales las partes y el Juez pueden ejercitar sus derechos o facultades procesales o cumplir también sus obligaciones y cargas del mismo genero.¹⁷

Eduardo Pallares dice: que la doctrina ha formulado la siguiente clasificación de los plazos procesales:

- a) Legales, o sea los que fija la ley;
- b) Judiciales que son los fijados por el Juez;
- c) Convencionales los que determinan las partes de común acuerdo en el procedimiento convencional o en los convenios y transacciones que someten al Juez para su aprobación.
- d) Prorrogables, que son aquellos cuya duración puede ser aumentada por el Juez.
- e) Improrrogables o fatales, lo que ni pueden ampliarse;
- f) Dilatorios, aquellos que deben transcurrir para que el acto procesal pueda hacerse validamente;
- g) Preclusivos, son aquellos términos en los que deben verificarse los actos procesales bajo la sanción de que se precluya el derecho a efectuarlos;
- h) Perentorios, los que transcurridos impiden la restitución in integrum, del acto que debió ejercitarse dentro del plazo, y que no se ejercito.
- i) Ordinarios, los que la ley establece para la generalidad de los casos, y extraordinarios para determinados casos de excepción.

¹⁷ Eduardo Pallares, Derechos Procesal Civil, Págs. 196 y 197

Es necesario dar una buena revisión en torno a la regulación legal de los plazos con el fin de explicar que la Ley del Organismo Judicial anteriormente vigente (decreto 1732 del Congreso de la Republica) hacia una diferencia entre términos y plazos así:

El artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial derogada se establecía lo siguiente: 4) los términos designados por horas se cuentan de momento a momento; 5) En los términos legales y judiciales no se comprenden los días feriados que se declaren oficialmente, ni los domingos. Tampoco se comprenderán los sábados cuando por adopción de jornada continua de trabajo o jornada semanal de trabajo no menor de cuarenta horas, se tengan como días de descanso; 6) Los plazos serán continuos, incluyéndose en ellos los domingos y días feriados que se declaren oficialmente.

O sea que analizando dicho artículo tenemos que los términos de acuerdo a la ley derogada no serán continuos y los plazos si eran continuos puesto que se incluyen los feriados y domingos. El código Procesal Civil y Mercantil nos habla sobre la habilitación de tiempo así:

Artículo 64. Carácter de los plazos y términos

Los plazos y términos señalados en este código a las partes para realizar los actos procesales, son perentorios e improrrogables, salvo disposición legal en contrario. Vencido un plazo o término procesal, se dictara la resolución que corresponda al estado del juicio, sin necesidad de gestión alguna.

Artículo 65.- Habilidad de Tiempo

Podrá pedirse la habilitación de días y horas inhábiles, para la realización de diligencias sin cuyo cumplimiento corra grave riesgo el ejercicio de un derecho.

Ahora bien de lo anterior pudiera creerse que el principio de oficiosidad rige en toda materia procesal de Guatemala. No es así, ocurre que la Jurisdicción civil es rogada, hasta se podría decir suplicada o implorada, otra tanto ocurre en los procesos laborales como se va a notar en la parte respectiva en donde la celeridad y oficiosidad solo quedan como temas para la teoría o doctrina.

3.2.3. Regulación de los plazos en la ley del Organismo Judicial

Luego de haber visto como unos sectores teóricos pronuncian sobre el tema de los plazos es indispensable conocer lo que la legislación guatemalteca estipula sobre el tema en estudio y muy en especial lo que establece la Ley del Organismo Judicial, y para el efecto ese cita algunos artículos que tratan sobre los plazos.

Artículo 45.- Cómputo de tiempo

Salvo disposición en contrario en el cómputo de los plazos legales se observaran las reglas siguientes:

- a) El día es de veinticuatro horas, que empezara a contarse desde la media noche, cero horas.
- b) Para los efectos legales, se entiende por noche al tiempo comprendido entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
- c) Los meses y los años se regularan por el número de días que les corresponde según el calendario Gregoriano terminaran los años y los meses, la víspera de la fecha en que han principiado a contarse.
- d) En los plazo que se computen por días no se inclinan los días inhábiles. Son inhábiles los días de feriado que se declaren oficialmente, los domingos y los sábados cuando por adopción de jornada continua de trabajo o de jornada semanal de trabajo no menor de cuarenta horas, se tengan como días de descanso y los días en que por cualquier causa el tribunal hubiese permanecido cerrado en el curso de todas las horas laborales.
- e) Todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación, salvo el establecido o fijado por horas, que se computara como lo establece el artículo 46 de la misma ley.

En materia impositiva el cómputo se hará en la forma que determine las leyes de la materia.

Artículo 46.- Horas

El plazo establecido o fijado por horas, se computara tomando en cuenta las veinticuatro horas del día a partir del momento de la última notificación o del fijado para su inicio.

Si se tratare de la interposición de un recurso, el plazo se computara a partir del momento en que se inicia la jornada laborable del día hábil inmediato siguiente.

Artículo 47.- Actuaciones de urgencia

Cuando hubiere que practicarse alguna diligencia urgente, el juez de oficio o a solicitud de parte, debe actuar en los días y horas inhábiles, expresando en ella el motivo de la urgencia y haciéndolo saber a las partes.

Artículo 48.- Plazo de distancia.

EL plazo por razón de la distancia es imperativo, y la autoridad lo fijara según los casos y circunstancias.

Artículo 49.- Facultad de señalar plazo

EL juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.

Artículo 50.- Impedimento

Los plazos no corren por legítimo impedimento calificado o notorio, que haya sobrevenido al juez o a la parte. El plazo para alegarlo y probarlo cuando afecte a las partes es de tres días computados a partir del momento en que se dio el impedimento.

Artículo 206.- Término

En las disposiciones en las que se utilice la palabra termino o se expresa únicamente número de días, se entenderá que se trata de plazo y se estará a los dispuesto en la presente ley.

Este último Artículo prácticamente deroga todos los términos consignados en las leyes ordinarias de la republica.

Después de transcritos los artículos anteriores es conveniente analizar el Artículo 324 del código de Trabajo que a continuación se transcribe.

Artículo 324.- Los tribunales de trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo necesario para su terminación.

Para la sustentación de los conflictos de carácter económico social todos los días y horas son hábiles.

Luego de transcribir el Artículo anterior veremos también el Artículo 5 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad:

Artículo 5.- Principios procesales para la aplicación de esta ley. En cualesquiera procesos relativos a la justicia constitucional rigen los siguientes principios.

- a) Todos los días y horas son hábiles
- b) Las actuaciones serán en papel simple, salvo lo que sobre reposición del mismo se resuelva en definitiva.
- c) Toda notificación deberá hacerse a más tardar el día siguiente de la fecha respectiva de la resolución salvo el término de la distancia.
- d) Los tribunales deberán tramitarlos y resolverlos con prioridad a los demás asuntos.

Como hemos visto el inciso a) y el b) debieran tener aplicación en material laboral o en otras palabras diríamos que el legislador trato de emitir las leyes que favorecieran de modo alguno a la clase trabajadora haciendo el marco normativo ideal por medio del cual se sostuviera el procedimiento laboral, lamentablemente en la practica esto no ocurre lo que se reitera, va en grave perjuicio para el litigante en especial el trabajador.

3.3. Inaplicabilidad de los Principios que Inspiran al Derecho Procesal del Trabajo.

Quizás sea más apropiado indicar que por desconocimiento de estos principios, resulta ineficaz su aplicación. Si todas las partes del proceso tuvieran respeto a los principios procesales del trabajo, los plazos establecidos por el Código de Trabajo se cumplirían a cabalidad, y no sería una de las causas para el retraso de los mismos. Aunque si bien es cierto existe esta obligación de los operadores de justicia, también lo es que en algunas ocasiones se dan situaciones de extremada urgencia tales como incidentes de inconstitucionalidad en caso concreto y acciones de amparo que los obliga a dejar por un lado juicios ordinarios laborales.

3.4. La excusa para no comparecer a juicio.

En un orden normal de cosas y en términos muy generales, la excusa aparece como medio de justificación de una conducta contraria a un convencionalismo, a un precepto o norma jurídica. En este sentido excusa es la satisfacción o disculpa para declinar una invitación por ejemplo, pero en el sentido legal, en donde el juego de la relación jurídica involucra derechos y obligaciones, cargas o privilegios de eventual trascendencia jurídica, la excusa va a perfilarse como un medio de librarse de una carga o de una obligación. Entendemos entonces por excusa, tal como dice el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Motivo o pretexto que se invoca o se utiliza para eludir una obligación o disculpar alguna omisión.¹⁸

En consecuencia con lo anterior, el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas dice que Excusa es: Razón o causa para eximirse o librarse de carga o cargo. Motivo fundado o simple pretexto para de tal manera disculparse de alguna acusación. Descargo o excepción. Manifestación posible, más no siempre exacta para no asistir a un acto o para rechazar una invitación u oferta. Circunstancia o situación aducida para disculpar una falta de asistencia o de puntualidad.¹⁹

Como se ve, al glosar la definición anterior, excusa representa un motivo, razón o simple pretexto para disculparse y resulta también que la excusa puede ser una

¹⁸ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Décima Edición. Editorial Espasa Calpe, S.a. Río Rosas, 26, Madrid España.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Séptima Edición. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.

manifestación posible mas no siempre exacta para rechazar una invitación u oferta. Luego aquí se ve en términos estrictamente jurídicos procesales que la excusa no siempre responde a una situación real de buena fe que merezca una consideración absoluta en los fallos jurisprudenciales. Ese carácter de subterfugio, de farsa o de engaño es el que en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, ha llevado a convertir la regulación de la excusa en una verdadera rémora y un medio para desquiciar al juicio del trabajo en perjuicio directo del trabajador.

Con las premisas anteriores podemos intentar una definición de la excusa para los efectos del presente trabajo de la siguiente manera: Excusa en Derecho Procesal Laboral es un medio que la ley otorga o concede a las partes para eludir la asistencia a una audiencia o diligencia procesal señalada y notificada de antemano, sin que esta inasistencia tenga resultados perjudiciales y a la vez constituye un atavismo jurídico en el desarrollo de la ciencia del Derecho Procesal del Trabajo, por sus efectos de carácter formal en cuanto no recoge una necesidad jurídica porque contraria los principios de celeridad y realismo del Derecho del Trabajo. Decimos que es un atavismo porque es la reaparición en el tiempo de un instrumento ya superado en el desarrollo de la ciencia del derecho del trabajo a tal grado que el código original de trabajo no la contemplo.

La Excusa en el procedimiento Ordinario Laboral es incongruente con el principio de celeridad que informa el procedimiento laboral, el artículo 321 del Código de Trabajo establece que el procedimiento en todos los casos es actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Esta anotación viene a cuenta partiendo de la realidad de que en la mayoría de los casos en que surge un conflicto individual de trabajo, es sabido de que la Inspección General de Trabajo tiene poca incidencia en la resolución de estos conflictos, básicamente por la falta de coercibilidad en su actuación y en alguna proporción por la poca operatividad que allí se observa. Una vez agotada la vía administrativa, la cual no es necesario agotar para proceder judicialmente, el trabajador acude a los tribunales del ramo en donde con suerte la demanda es elaborada de oficio. El señalamiento de día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral marca el inicio del camino dramático que el trabajador debe seguir ante los tribunales para el simple hecho de hacer comparecer a juicio oral al patrono. Ello dejando de lado las dificultades de notificación que son frecuentes y todas las argucias procesales que pueden ser utilizadas para dilatar hasta donde sea posible la conformación de la relación

procesal, aquí la estrategia patronal ha sido secular en el sentido de que a través de deferir la primera audiencia, el trabajador caiga en estado de desesperación de tal manera que acepte cualquier arreglo en un convenio, aun cuando se haya deteriorado sus legítimos derechos sin que tenga relevancia la aprobación o no por el tribunal, el cual debe ser un contralor de la legalidad en estos convenios.

Este es el hecho de que la incidencia de la excusa en forma directa, es la retardación de la celebración de la primera audiencia en el proceso laboral y que como se ha podido establecer en los antecedentes históricos de esta disposición su origen es de tipo retrogrado, producida exclusivamente bajo la influencia del interés de la parte patronal. Véase si no los ponentes de la reforma que introdujo la excusa y su ubicación ideológica en el escenario político del país.

El texto del Artículo 336 del Código de Trabajo debió haber previsto en forma limitada los casos concretos y las razones aceptadas legalmente en los que las partes no puedan comparecer a la audiencia, a efecto de evitar los abusos que se producen al amparo de esta norma ya que a mi juicio no basta que la parte no pueda comparecer, sino que es necesario que haya un motivo razonable, una situación atendible, para que pueda permitirse la suspensión o diferimiento de la audiencia del juicio laboral.

3.5. Uso y abuso del recurso de nulidad.

El Artículo 365 del Código de Trabajo en el segundo párrafo establece:

Podrá interponerse el **recurso de nulidad** contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro del tercero día en que sea de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que esta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimaran consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El Recurso de Nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recuso se impondrá al litigante que lo interpuso , una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el Recurso de Apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes ala recepción de los autos en la sala respectiva sin audiencia de las partes.

En atención a lo mencionado anteriormente se debe tomar en cuenta que el Recurso de Nulidad siempre va a provocar una duración mas prolongada del proceso laboral, puesto que cuando se le impone la multa el litigantes, este siempre apela la resolución y por consiguiente en la Sala de Trabajo ocurre lo mismo que no se resuelve en el tiempo o plazo legal.

El recurso de nulidad es en realidad un medio que se creó para defender a la clase poderosamente económica del país y no para resguardar los actos, procedimientos, en sí, para que no se conculcara la ley y el debido proceso. Es tan evidente este comentario que el mismo Artículo precitado no indica claramente, si el recurso procede por violación de la ley y también por la infracción al procedimiento.

Lo que si es claro, es que este elemento, aunado a la orden que los tribunales han recibido de las Salas de darle trámite a cualquier recurso de nulidad para evitar recursos de amparo, es uno de los elementos mas poderosos para retrasar el proceso e incumplir los plazos, por lo que es recomendable **que la norma sea reformada** para dar cabida única y exclusivamente a la infracción constitucional o a la violación muy evidente del Derecho o de normas claras del debido proceso.

Lo que actualmente esta sucediendo en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social es que resuelven las peticiones pero no en el plazo que señalan las leyes, sino al contrario muy alejados de lo escrito en el Código, siendo diversas las causas que

provocan dicha situación, pero los funcionarios de los tribunales siempre anotan en la resolución respectiva la fecha que es conforme a la ley, aunque en la realidad las cosas no sean así, dándose por consiguiente una falsedad en cuanto al aparente cumplimiento de los plazos, pero no es culpa de alguien en particular, ya que son muchos los factores que intervienen; al entrevistar a autoridades de la Corte Suprema de Justicia, de la razón por la cual se están creando nuevos Juzgados de Trabajo y Previsión Social, la respuesta fue clara al indicar que no hay suficientes Tribunales de Trabajo y Previsión social para atender la demanda de justicia laboral.

En cuanto al tema de no cumplir los plazos no se puede dejar de mencionar que una forma de observar el incumplimiento de los plazos legales es a través de las notificaciones, que se asientan meses después de una resolución y aunque se asienten en forma legal, es decir con fecha conforme a la ley para reflejar el aparente cumplimiento de los plazos.

3.6. Uso y abuso de las excepciones dilatorias.

Las excepciones dilatorias o previas son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades posteriores por servicios en la constitución de la relación procesal , son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho y tienden a evitar como ya se dijo, procesos nulos o inútiles. Las excepciones previas admisibles actualmente aplicando el Artículo 116 del decreto ley 107 código Procesal Civil y Mercantil, supletoriamente tenemos así:

Artículo 116. Excepciones Previas.

El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas.

- 1- Incompetencia
- 2- Litispendencia.
- 3- Demanda Defectuosa
- 4- Falta de Personalidad
- 5- Falta de Capacidad Legal
- 6- Falta de personería

7- Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer.

8- Caducidad

9- Prescripción

10- Cosa juzgada; y

11- Transacción.

Actualmente y en especial cuando se trata de pretensiones contra el Estado, la Procuraduría General de la Nación encuentra excepciones perentorias que interponer, inventa un conflicto de jurisdicción, ante tal planteamiento, el Juez no tiene más que admitirlo para su trámite en cumplimiento de la ley específica (Artículo 310 del Código de Trabajo, sino al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción)

Interpuestas las excepciones, el juez debe resolver las dilatorias en la primera audiencia. Es de tomar muy en cuenta que las excepciones dilatorias, no necesariamente son en materia laboral las que enumera el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil por las razones que en cada una de ellas se indican:

La incompetencia, es una excepción que el Juez debe obligatoriamente resolver de oficio, y en todo caso en materia laboral plantearse como cuestión entro de los tres días de notificado, conforme lo especificado en el arto. 309 del C. de Trabajo.

La litispendencia, dada circunstancias muy especiales si podría admitirse y resolverse como dilatoria.

La de demanda defectuosa Es improsperable como dilatoria, porque de conformidad con el artículo 334 del C. de Trabajo el Juez debe calificar la demanda previamente a darle trámite y en su caso ordenar su subsanación, y si a pesar de ello a la demanda se le da trámite y es atacada por defectos, el Juez debe enmendar el procedimiento, pero nunca declarar con lugar una excepción de demanda defectuosa, y si lo hiciera, tal resolución no puede afectar los derechos del trabajador y podrá subsanar los errores señalados.

La de falta de capacidad legal Es improsperable como dilatoria, porque de conformidad con el Código de Trabajo los menores de edad están facultados para contratar su trabajo y en consecuencia, eventualmente para demandar el incumplimiento de parte de su patrono.

La de falta de personalidad es de tomar en cuenta circunstancias muy especiales, por ejemplo en casos muy evidentes, para ser admitida como dilatoria, pero hay que ser cuidadosos en su planteamiento. Esta es una de las excepciones que han tenido éxito como perentorias, por ejemplo:

Se demanda al padre quien por el hecho de llamarse igual que su hijo, es demandado sin haber existido con él ningún tipo de relación laboral, si embargo a diferencia de lo que ocurre en al proceso civil, por una simple letra en el nombre la hace prosperable, sin embargo en materia laboral es de tomar muy en cuenta que debe hablarse de ENTE trabajador y ENTE patrono, sin importar el verdadero nombre del patrono—EJ. El trabajador laboró para don Roberto X, pero el lo conoció como don Beto, sin estar obligado a saber si su patrono se llamaba Rigoberto, Alberto Estroberto etc. Sin embargo por ese hecho no es posible declarar sin lugar su demanda, toda vez que evidentemente el laboró para alguien a quien el señala, puntualizando lugar de trabajo, relación del mismo Etc.

La de falta de personería al igual que la de falta de personalidad es de tomar en cuenta circunstancias muy especiales, por ejemplo en casos muy evidentes, para ser admitida como dilatoria, pero hay que ser cuidadosos en su planteamiento, y en la práctica, en casos en que la misma prospera, es criterio generalizado en los tribunales, que solo surte efectos favorables al demandado quien sale del proceso, pero el demandante tiene el derecho de enderezar su demanda.

La de falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o del derecho que se haga valer.

En cuanto a esta excepción hay un criterio generalizado, de que por ser lo derechos de un trabajador irrenunciables, no están sujetos a ninguna condición.

La de caducidad en mi experiencia nunca ha sido planteada, en relación a la caducidad si fuera de tipo procesal, en materia laboral es improsperable, toda vez que una vez planteada la demanda, no puede declararse ningún tipo de caducidad.

Las de prescripción, cosa juzgada transacción al igual que la de pago, en la práctica se tramitan como perentorias, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 342 del Código de trabajo, aplicando también el artículo 343 del citado cuerpo legal, y se reciben las pruebas en una audiencia si las mismas no se han agotado y en su caso en auto para mejor resolver, y se resuelven en sentencia.

En cuanto a las Excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

El actor y el reconviniente, en su caso de poder ofrecer pruebas dentro de las veinticuatro horas siguientes de realizada la audiencia, para contradecir las excepciones de su contraparte, pruebas que son recibidas en la segunda audiencia.

Con el objeto de dejar mas claro este apartado transcribiremos el Artículo 344 del Código de Trabajo a continuación:

Artículo 344.- Si no hubiere avenimiento entre las partes, el Juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observara lo dispuesto en el párrafo anterior.

Con respeto a la prueba a que se refiere el artículo 344 del código de Trabajo no se recibe en la segunda audiencia con exclusividad ya que puede ser en la primera o en su caso en otra.

Lo que se trata de considerar con el tramite de las excepciones es que retrasan el proceso, puesto que muchas veces como el caso de la excepción dilatoria de demanda defectuosa lo único que hace es prolongar la duración del proceso, ya que al desestimarse, por lo general el interponerte acude al recurso de nulidad con el engorro que significa su tramite que ya veremos.

3.7. Escasez de tribunales de trabajo y previsión social

En la actualidad en el Departamento de Guatemala solamente existen siete juzgados de Trabajo y Previsión Social y que corresponden a la primera zona económica, y si tomamos en cuenta que dichos juzgados fueron creados cuando la población capitalina no llegaba a un millón de habitantes, y siendo que la población actual sobrepasa los cuatro millones en la ciudad de Guatemala, mas la población de los municipios del Departamento de Guatemala, ello redundando en la gran cantidad de demandas de tipo laboral y de previsión social y por ende una gran cantidad de procesos, igual situación sucede y ocurre con las tres Salas de Trabajo y Previsión social en la ciudad de Guatemala, tribunales que obviamente no responden a la demanda de justicia.

Otro de los problemas graves en nuestra administración de justicia es la Ética Profesional, en esta ocasión hablemos de los funcionarios y empleados de tribunales para comprender más lo que debemos conocer sobre la ética profesional, para tener un conocimiento mas amplio de lo que la ética hacemos referencia a la Filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre, dicha definición nos aproxima a la idea general de la obligación que tienen los jueces y Magistrados en su practica tribunalicia de actuar de buena fe, siendo honestos, haciendo por un lado la corrupción, tomando aprecio de los valores humanos y la obligación que todo ser humano tiene con sus semejantes con respecto a lo que considera como bueno.

Por otro lado tenemos la especialización ya que esta es muy importante puesto que la especialización de los funcionarios y empleados públicos de los tribunales en especial de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social ayudaría a que las resoluciones que se dicten en materia laboral contengan todos los aspectos doctrinarios y legales apegados a lo que realmente es el Derecho del Trabajo, desde luego sin olvidar que el proceso laboral lleva implícito una serie de etapas propias de dicho proceso, por lo que es necesario tener una especialización previa a ingresar a las filas de los funcionario judiciales en materia laboral y desde luego que entre menos conocimiento se tenga el derecho laboral mas lenta será la justicia y habrá además una aplicación no acorde a los principios del derecho de trabajo, por lo que es aconsejable una especialización que comience con los funcionarios superiores, oficiales y notificadores o en su caso someter dicho personal a cursos periódicos de especialización en donde se les capacite y se les haga conciencia el papel tan importante que están jugando dentro del proceso laboral Guatemalteco.

En la actualidad en la ciudad capital existen siete (7) tribunales de Trabajo Y Previsión, y tres (3) Salas de Apelaciones, las cuales se encuentran ubicadas en las torres de tribunales y Marfil respectivamente. En todos los departamentos de la república existen juzgados laborales pero los mismos también conocen del ramo de familia, y en la ciudad de Mazatenango esta ubicada Sala Cuarta de Trabajo que tiene competencia para conocer los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu, San Marcos y Quetzaltenango.

Se puede establecer que los tribunales existentes no son suficientes para cubrir a una población tan excesiva, es necesario que se crean más juzgados en la ciudad capital, y que los departamentales solo conozcan del ramo Laboral, lo que permitiría que se cumpla con los plazos establecidos en la ley.

También deben de crearse más Sala de Apelaciones, ya que es ilógico que las Salas Primera, Segunda y Tercera de Trabajo conozcan en grado de las resoluciones proferidas por tribunales de los departamento todos los departamentos de Guatemala, a excepción de departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu, San Marcos y

Quetzaltenango, que como ya se indicó están jurisdiccionadas a la Sala Cuarta de Trabajo y Previsión Social..

Es necesario e imperativa la creación de Salas Laborales en todas las Regiones del país como por ejemplo una Sala que conozca de la Zona Oriental, Occidental, del Sur y del Norte. Con dichas medidas la justicia sería pronta y cumplida.

3.8. Escasez de personal en los tribunales de trabajo y previsión social.

Otra de las causas del retraso del proceso ordinario laboral Guatemalteco también se debe a la falta de personal que el Organismo Judicial tiene designado hoy en día, tomando en cuenta de que a veces por diversas causas, tales como suspensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de las personas que laboran en los juzgados del ramo, así como en algunas ocasiones capacitaciones a los mismos en la escuela judicial, y personas que por permisos como exámenes de técnico privado profesional o permisos de otra naturaleza, descuidan su mesa de trabajo, estas son situaciones que a mi criterio deberían ser solventadas por las autoridades máximas del organismo judicial sustituyéndolas a estas empleados públicos, ya sea parcialmente o bien totalmente en determinados casos.

3.9. Incumplimiento de sus atribuciones por parte del personal de los tribunales de trabajo y previsión social

La finalidad de los operadores de la justicia Laboral, debe estar íntimamente relacionado con la vocación para desarrollar la carrera judicial.

Por parte de las autoridades del Organismo Judicial debería de existir un mejor control y mucha mas supervisión para que los operadores de justicia en los Juzgado de Trabajo cumplan a cabalidad y con responsabilidad sus atribuciones asignadas con el objetivo de poner en practica los principios morales y éticos, sobre todo el respeto que se debe al usuario como ser humano, y de esta forma cumplir al máximo con lo establecido primeramente en la Constitución de la República de Guatemala, y los establecido en el Código de Trabajo y en la Ley del Organismo Judicial.

3.10. Planteamiento de conflictos de jurisdicción.

Entrevistado algunos Jueces y Magistrados especializados en la materia del departamento de Guatemala, llegue a la conclusión que en relación a esta problemática, casi ha sido el mismo y básicamente los resumo en la forma siguiente: “ esta figura la promueven solo con el objeto de obstaculizar el proceso, pero lo mas grave de todo es que legalmente es procedente y estamos impedidos de poder rechazar el tramite de los conflictos de jurisdicción, podemos observar entro del contenido de la ley la total frivolidad e improcedencia” este dicho de los jueces y magistrados es totalmente real, porque la Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, preceptúa que una vez presentado el conflicto ante el tribunal respectivo, este debe dejar de conocer y de emitir las actuaciones dentro de los cinco días siguientes al tribunal de conflictos de jurisdicción para lo haya lugar.

El conflicto de jurisdicción se encuentra regulado en el artículo noveno (9) del Decreto 64-76 del Congreso de la República que contempla que se debe de plantear antes de señalarse día para la vista, y el Tribunal que conozca del asunto debe de suspender todo trámite elevando lo actuado dentro de los siguientes cinco días del planteamiento al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción.

Dicha norma legal a sido usada en forma desmesurada por parte de los abogados patronalista ya que el fin que pretenden es que no se lleve a cabo la primera audiencia, ya que al juez no puede rechazarla ya que la misma es de trámite obligatorio y que tiene por objeto que se suspenda el tramite del proceso, normalmente el tramite entre su interposición y la recepción por parte del tribunal de la ejecutoria que la resuelven transcurren aproximadamente de uno a dos meses. Dicha norma legal debe ser objeto de estudio por parte de nuestros legisladores, en virtud de que la misma trae grandes perjuicios a la parte trabajadora, por lo que la misma debe ser objeto de reformas para que ya no tenga efectos suspensivos, y la de imposición de una multa que tenga por objeto disminuir el uso y abuso del Conflicto de jurisdicción,

3.11 Uso y Abuso de la Acción de Amparo.

En la practica tribunalicia he tenido la oportunidad de observar en los procedimiento de acción de amparo constitucional que muchos Profesionales del Derecho abusan de este derecho constitucional que otorga la misma ley, esta bien que sea utilizado conforme lo indica nuestra legislación pero donde no estoy de acuerdo es que este sea utilizado para obstaculizar y provocar el retraso en el proceso ordinario laboral y como consecuencia daños morales y económicos a el trabajador que no puede competir con este tipo de artimañas.

Considero que los amparos planteados ante los órganos jurisdiccionales competentes que no llenes los requisitos establecidos por la ley sean rechazados, ya sea por la frivolidad o in limine de los mismos, y en consecuencia los mismos sean suspendidos de oficio.

La acción de Amparo se encuentra regulada en el Decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, este es un mecanismo de tutela de los derechos fundamentales regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, entre sus características podemos indicar que es un medio protector de los derechos de las personas, de naturaleza subsidiaria, procede contra los actos del poder público o privado, con afectación directa y personal del reclamante.

Se puede establecer que el fin primordial de la acción de amparo es de mucha utilidad para la población guatemalteca, pero la misma se ha desvirtuado por su abuso, ya que tiene por único objeto que el proceso se retrase, ya que una acción de amparo tarda aproximadamente de dos a tres años, cuando esta es conocida por la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad.

3.12. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN LA ACTUALIDAD

La finalidad del presente tema, es hacer una descripción del procedimiento ordinario laboral, para ilustrar sobre sus instituciones y las fases de su trámite de acuerdo a la legislación laboral vigente en nuestro país, y haré un análisis sobre los puntos donde se atrasa y las causas por las cuales los procesos ordinarios laborales son tan lentos.

3.12.1. LA DEMANDA Y SUS MODALIDADES

El connotado tratadista, Patricio Torre, afirma que: “La demanda es el acto de declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones.”²⁰

El diccionario de la Real Academia Española, la define de la siguiente manera: “Es la petición que un litigante sustenta en el juicio.”²¹

Para el connotado tratadista Guillermo Cabanellas, la define así²²: “Es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.”

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La DEMANDA es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del Derecho.

El autor Hugo Alsina, define a la demanda de la manera siguiente:

"Demanda, es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción

²⁰ Torre, Patricio. Op. Ct. Pág. 102

²¹ Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 677

²² Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de derecho usual. Pág. 420.

solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica."

En conclusión a criterio del autor, la demanda es el escrito inicial por medio del cual una persona pone a accionar a la administración de justicia, para reclamar de otra la pretensión de algo que cree le pertenece, y de esta forma hacer valer el derecho de acción que la constitución Política de la Republica de Guatemala le concede.

3.12.2. Modalidades de la Demanda:

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- 1) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del C. de T.);
- 2) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Art. 330 del C. de T.);
- 3) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Art. 85-332 del C. de T.).

3.12.2.1. Requisitos Esenciales y Secundarios de la Demanda:

Estos requisitos están contenidos en el artículo 332 del Código de Trabajo:

Toda demanda debe contener:

- 1.- Designación del juez o tribunal a quien se dirige;
- 2.- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- 3.- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- 4.- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- 5.- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta

disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;

- 6.- Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- 7.- Lugar y fecha; y
- 8.- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

3.12.2.2. Las Medidas Cautelares:

En el mismo artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

3.12.2.3. Modificación de la Demanda:

Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del artículo 338 del Código de Trabajo que reza: Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código

En cuanto a las modalidades de la demanda, esta puede ser oral, como regla general, es decir se puede hacer verbalmente, ante juez competente, quien dejara constancia un autos, por medio de acta suscrita en el momento en que la presente, y escrita que es la excepción a la regla general antes descrita, esta se dice que es la excepción, ya que nuestro procedimiento ordinario laboral es eminentemente oral, es decir que todas sus actuaciones, desde la demanda pueden hacerse verbalmente, para tener una mejor visión de la demanda a continuación presento la estructura de la misma.

Estructura de la demanda: Art. 332. C.T.

- 4- Encabezamiento
 - a. Designación del Tribunal
 - b. Nombre del demandante y generales
 - c. Personería
 - d. Postulación
 - e. Lugar para recibir notificaciones el actor
 - f. Nombre del demandado
 - g. Lugar para recibir notificaciones el demandado
3. Hechos
 - 3.3. De la relación de trabajo y su vigencia
 - 3.4. Del trabajo realizado y salarios ordinarios y extraordinarios devengados.
 - 3.5. Del motivo de la terminación laboral.
 - 3.6. Vía conciliatoria
 - 3.7. De las reclamaciones reclamadas.
 - 3.7.1. Indemnización
 - 3.7.2. Vacaciones aguinaldo
 - 3.7.3. Salarios retenidos
 - 3.7.4. Horas extras, séptimo día, asuetos
 - 3.7.5. Daños y perjuicios
4. Prueba
 - 4.3. Documentos
 - 4.4. Testigos
 - 4.5. Confesión judicial

- 4.6. Reconocimiento judicial
- 4.7. Prescripción
- 4.8. Dictamen de expertos
- 5. Fundamento de Derecho.
- 6. Petición: De tramite.
 - 6.3. Admisión de la demanda
 - 6.4. Notificación
 - 6.5. Accesorias
 - 6.6. Ofrecimiento de prueba
 - 6.7. Petición precisa
 - 6.8. Comparecencia a juicio oral
 - 6.9. Medidas precautorias
 - 6.10. De Sentencia.
 - 6.11. Con lugar la demanda
 - 6.12. Condonar a pagar según el caso de indemnización.
- 7. Cierre de la demanda:
 - 7.3. Número de copias
 - 7.4. Lugar y fecha
 - 7.5. Firmas

Esta es la estructura de una demanda presentada a los juzgados de trabajo y previsión social según el Artículo 332 del Código de Trabajo.

3.12.3. La rebeldía

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

Dice Cabanellas: es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones.²³

Goldshmidt sostiene que la rebeldía es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal conceptuándola en la siguiente forma: el hecho de no desembarazarse de

²³ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. 7a. Editorial Heliasta S. A. L. Viamonte 1730 Pág.466.

una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.²⁴

La Rebeldía según de la Plaza, es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él.²⁵

Por su parte el ilustre tratadista Guasp nos dice: “..Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal.”²⁶

3.12.3.1. Naturaleza de la rebeldía

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

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 las partes de los sujetos procesales del juicio.

3.12.3.2. Rebeldía y Ficta Confessio

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o *ficta confessio*; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las

²⁴ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 642.

²⁵ De la Plaza, Manuel. Derecho Procesal V.I. Pág. 332 .

²⁶ Guasp, Jaime. Derecho Procesal Civil. 3ª Ed. T. I. Instituto de Estudios Políticos de Madrid. Pág. 197,

partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es 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. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

3.12.3.3. Efectos de la Rebeldía en el Procedimiento Ordinario

Laboral

- 3.12.3.3.1.** No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- 3.12.3.3.2.** Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- 3.12.3.3.3.** Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- 3.12.3.3.4.** Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;
- 3.12.3.3.5.** Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva;
- 3.12.3.3.6.** Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;

3.12.3.3.7. Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,

3.12.3.3.8. Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

3.12.3.4. Justificación de incomparecencias

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

3.12.4. Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: DILATORIAS, PERENTORIAS Y MIXTAS:

3.12.4.1. EXCEPCIONES DILATORIAS O PROCESALES: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el

derecho;

3.12.4.2. EXCEPCIONES PERENTORIAS O SUSTANCIALES: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,

3.12.4.3. EXCEPCIONES MIXTAS: Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que 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.

Clases de Excepciones que caben en el procedimiento ordinario laboral:

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que "con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil." En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, "con reservas", se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Tales excepciones son: 1) Incompetencia; 2) Litispendencia; 3) Demanda Defectuosa; 4) Falta de Capacidad Legal; 5) Falta de Personalidad; 6) Falta de Personería; 7) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer; 8) Caducidad; 9) Prescripción; 10) Cosa Juzgada; y 11) Transacción.

Según el autor de la obra consultada las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de Caducidad, Prescripción, Cosa Juzgada y Transacción: "De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 342 del Código de Trabajo: «Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvenición, PERO LAS NACIDAS CON POSTERIORIDAD

y las de PAGO, PRESCRIPCION, COSA JUZGADA y transacción, se podrán interponer en CUALQUIER TIEMPO, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia...» Con respecto a éstas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron..”²⁷

Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza:

Las Excepciones Dilatorias: De conformidad con el artículo 342 del Código de Trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes: a) Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve; b) Si la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable; c) Si a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución;

Consideraciones en relación a las excepciones dilatorias.

En cuanto a su nominación,

En cuanto a su trámite

En cuanto a su efecto

²⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Introducción al Derecho Procesal del Trabajo

En relación a estos tres aspectos consideramos hacer la reflexión siguiente:

Las excepciones en el proceso civil

Doctrinariamente se define a las excepciones como:

“ Medios de defensa atribuidas al demandado ”

En el proceso civil existen tres clases de excepciones:

- 1) Las excepciones previas,
- 2) Las excepciones perentorias y
- 3) Las llamadas excepciones mixtas

Las excepciones previas tienen como característica que están nominadas, en número clausus en el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, resuelven el fondo y al ser interpuestas, se tramitan y se resuelven en incidente. Dentro de estas se enumeran:

1. Incompetencia;
2. Litispendencia;
3. Demanda defectuosa
4. Falta de capacidad legal;
5. Falta de personalidad;
6. Falta de personería
7. Falta de cumplimiento del o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o del derecho que se haga valer; 8) Caducidad, 9) Prescripción , Cosa Juzgada y Transacción.

A estas excepciones se agrega también con el carácter de previa, la Excepción de Arraigo, cuya aplicación está condicionadas a circunstancias especiales y actualmente se encuentra muy cuestionada por diferentes tratadistas.

4) Las excepciones perentorias

A estas excepciones se refiere el Código Procesal Civil y Mercantil en su artículo 118 que en su segundo párrafo dice:

“ Al contestar la demanda, debe el demandado interponer las excepciones perentorias que tuviere contra la pretensión del actor... y será resueltas en sentencia.

5) Las llamadas excepciones mixtas

Aún cuando nuestra ley no se refiere específicamente a esta clase de excepciones, en nuestro medio, en el proceso civil se analogan a las referidas en el artículo 120 del Código Procesal Civil y Mercantil al decir: “ ... sin embargo, en cualquier estado del proceso podrá (el demandado) oponer las de litispendencia . . . etc.” las que se discuten en incidente y se resuelven en sentencia.

Las excepciones en el proceso laboral

Para la mejor comprensión de estas excepciones debemos referirnos a las características ideológicas del Derecho de Trabajo, contenidas en la parte considerativa del Código de Trabajo, dentro de las cuales es importante mencionar entre las referidas en el cuarto considerando entre ellas:

- 1.) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores...”
- 2.) El Derecho de Trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este...”
- 3.) El Derecho de Trabajo es necesario e imperativo, de aplicación forzosa..... de donde se deduce que se limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad...” 4) . . .

Y por último en el quinto considerando que refiere que El Derecho de Trabajo debe contener un conjunto de normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida. Si bien es cierto el artículo 326 del Código de Trabajo reza que se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la

Ley del Organismo Judicial, esto debe entenderse que puede hacerse únicamente: “ En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo.

Entrando en materia en relación al tema de las EXCEPCIONES EN EL PROCESO LABORAL, es necesario analizar cada una de ellas, partiendo de un silogismo:

El Código de Trabajo autoriza a aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil en materia laboral.

Una ley se aplica supletoriamente cuando otra no contiene disposición específica al tema.

El Código de Trabajo, en su artículo 342 se refiere a las excepciones DILATORIAS que deben presentarse y probarse previamente a contestarse la demanda, pero no las enumera.

LA INCOMPETENCIA, es una excepción que el Juez debe obligatoriamente resolver de oficio, y en todo caso en materia laboral plantearse como cuestión entro de los tres días de notificado, conforme lo especificado en el arto. 309 del C. de Trabajo.

LA LITISPENDENCIA, dada circunstancias muy especiales si podría admitirse y resolverse como dilatoria.

LA DE DEMANDA DEFECTUOSA Es improsperable como dilatoria, porque de conformidad con el artículo 334 del C. de Trabajo el Juez debe calificar la demanda previamente a darle trámite y en su caso ordenar su subsanación, y si a pesar de ello a la demanda se le da trámite y es atacada por defectos, el Juez debe enmendar el procedimiento, pero nunca declarar con lugar una excepción de demanda defectuosa, y si lo hiciera, tal resolución no puede afectar los derechos del trabajador y podrá subsanar los errores señalados.

LA DE FALTA DE CAPACIDAD LEGAL Es improsperable como dilatoria, porque de conformidad con el Código de Trabajo los menores de edad están facultados para contratar su trabajo y en consecuencia, eventualmente para demandar el incumplimiento de parte de su patrono.

LA DE FALTA DE PERSONALIDAD es de tomar en cuenta circunstancias muy especiales, por ejemplo en casos muy evidentes, para ser admitida como dilatoria, pero hay que ser cuidadosos en su planteamiento. Esta es una de las excepciones que han tenido éxito como perentorias, por ejemplo:

Se demanda al padre quien por el hecho de llamarse igual que su hijo, es demandado sin haber existido con él ningún tipo de relación laboral, si embargo a diferencia de lo que ocurre en al proceso civil, por una simple letra en el nombre la hace prosperable, sin embargo en materia laboral es de tomar muy en cuenta que debe hablarse de ENTE trabajador y ENTE patrono, sin importar el verdadero nombre del patrono—EJ. El trabajador laboró para don Roberto X, pero el lo conoció como don Beto, sin estar obligado a saber si su patrono se llamaba Rigoberto, Alberto Estroberto etc. Sin embargo por ese hecho no es posible declarar sin lugar su demanda, toda vez que evidentemente el laboró para alguien a quien el señala, puntualizando lugar de trabajo, relación del mismo Etc.

LA DE FALTA DE PERSONERÍA, AL IGUAL QUE LA DE FALTA DE PERSONALIDAD es de tomar en cuenta circunstancias muy especiales, por ejemplo en casos muy evidentes, para ser admitida como dilatoria, pero hay que ser cuidadosos en su planteamiento, y en la práctica, en casos en que la misma prospera, es criterio generalizado en los tribunales, que solo surte efectos favorables al demandado quien sale del proceso, pero el demandante tiene el derecho de enderezar su demanda.

LA DE FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL PLAZO O DE LA CONDICIÓN A QUE ESTUVIERE SUJETA LA OBLIGACIÓN O DEL DERECHO QUER SE HAGA VALER.

En cuanto a esta excepción hay un criterio generalizado, de que por ser lo derechos de un trabajador irrenunciables, no están sujetos a ninguna condición.

LA DE CADUCIDAD en mi experiencia nunca ha sido planteada, en relación a la caducidad si fuera de tipo procesal, en materia laboral es improsperable, toda vez que una vez planteada la demanda, no puede declararse ningún tipo de caducidad.

LAS DE PRESCRIPCIÓN , COSA JUZGADA TRANSACCIÓN al igual que la DE PAGO, en la práctica se tramitan como perentorias, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 342 del Código de trabajo, aplicando también el artículo 343 del citado cuerpo legal, y se reciben las pruebas en una audiencia si las mismas no se han agotado y en su caso en auto para mejor resolver, y se resuelven en sentencia.

Las excepciones perentorias: Estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvencción, dentro de la propia audiencia o dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia;

Excepciones privilegiadas: Se plantean después de constada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notifica la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

3.12.5. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces 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.

3.12.5.1. Modalidades de la contestación de la demanda

3.12.5.1.1. En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;

3.12.5.1.2. En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional;

3.12.5.1.3. En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

3.12.5.2. El allanamiento en el procedimiento ordinario laboral

El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda

Al analizar el artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "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 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".

3.12.5.3 Requisitos de la contestación de la demanda

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 323 del Código de Trabajo, que dice: Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia. Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

3.12.5.4. Oportunidad para contestar la demanda

El artículo 338 del Código de Trabajo, establece: "Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia". La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.

3.12.6. La reconvencción

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvencción a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como CONTRADEMANDA

3.12.6.1 Concepto y Modalidades de la Reconvencción

Para explicar el fundamento de la reconvencción se han sostenido dos posiciones, la primera que considera que procede por razones de economía procesal, ya que si el actor puede ejercitar todas las acciones que estima le asisten en contra del demandado, éste también puede ejercitar sus acciones en la misma forma en contra de su demandante; la segunda posición, se funda en la necesidad de evitar complejidad de los litigios. El Lic. Mario López Larrave sostenía que su fundamento se encontraba en el principio de economía procesal y que por ello no debía servir para entorpecer el procedimiento o complicarlo con fines aviesos.

Se puede definir entonces a la reconvencción: como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada del mismo objeto del juicio, conexa con él, o conexa con la relación laboral que unió a las partes del juicio.

Modalidades: Al igual que la demanda y su contestación, de conformidad con nuestro Código de Trabajo se encuentran las siguientes

modalidades de la reconvención:

- a) Por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita;
- b) Por la pretensión en ella ejercitada puede ser: reconvención con pretensión simple o reconvención con pretensiones acumuladas.

3.12.6.2. Requisitos de la reconvención

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 339 del Código de Trabajo, lo establecido en los artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvención, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

3.12.6.3. Oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvención

La reconvención debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvención.

La prueba de la reconvención y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez.

La reconvención se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

3.12.7. La conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

3.12.7.1. Concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo

Es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos y así encontramos que para unos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso; que puede ser judicial o extrajudicial; y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha

importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

3.12.7.2. Caracteres de la institución

- 3.12.7.2.1. La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio);
- 3.12.7.2.2. En por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- 3.12.7.2.3. Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual);
- 3.12.7.2.4. La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución P. R., el Código de Trabajo y otras leyes laborales;
- 3.12.7.2.5. La actitud limitada del Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- 3.12.7.2.6. El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- 3.12.7.2.7. En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

3.12.7.3. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo

Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos; algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento.

Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del Juez; por cuanto que jurídicamente hablando, dentro del Proceso del Trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones: 1)

una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y, 2) otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. "Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. Por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono acepto en la I.G.T. que no había despedido injustamente y tuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho."²⁸

3.12.7.4. Clases de conciliación

La conciliación de acuerdo con el artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: TOTAL y PARCIAL.

3.12.8. La prueba:

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el

²⁸ López Larrave, Mario. Tesis.

órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

3.12.8.1. Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo

El procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvencción, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo (344) indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el Juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

3.12.8.2 Carga de la prueba y Su inversión en el procedimiento ordinario laboral

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia, y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.

En el proceso penal en donde se trata de tutelar los intereses eminentemente

colectivos o públicos no existe problema con el asunto de la carga probatoria, ya que sin perjuicio de la facultad que tienen las partes para aportar elementos de convicción al proceso, el tribunal (ahora el M.P) puede y debe producir de oficio todos los elementos de convicción necesarios para resolver adecuadamente el caso; en el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos, y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

Pero cabe advertir que si bien en el proceso laboral individual se presentan serios problemas de carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo no es así en los conflictos colectivos de carácter económico y social “ derecho procesal colectivo “, ya que Los tribunales de conciliación, con juez unipersonal en alguna fase y tribunales de arbitraje, tienen amplias facultades para producir pruebas de oficio, sin sujetarse a las reglas del derecho común, extremos contemplados en los artículos 387, 396, 402, 403, 410 y 412 del Código de Trabajo, por lo que puede concluirse que en virtud de las amplias facultades inquisitorias e investigativas que ostentan los tribunales en la producción de pruebas y amplia libertad en cuanto a la materia del laudo (aceptación de la incongruencia) y al sistema de apreciación para formarse criterio para la libre convicción, en los conflictos colectivos de carácter económico-social, no existe mayor problema de carga probatoria.

Analícemos pues el problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: "En Guatemala se habla ponposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el artículo 78 del Código y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia.²⁹ Pero incluso el artículo 78 fue modificado por el artículo 2o. del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, de manera que en cierta medida fue afectada la susodicha inversión, por cuanto que habla de que el patrono le debe comunicar por escrito el despido al trabajador, lo que dicho en otras palabras es una carga de la que tendría que desembarazarse el trabajador, esto es probar el despido, mediante la presentación de la nota escrita, la que por lógica no es fácil que la entreguen la mayoría de patronos.

²⁹ López Larrave, Mario. Tesis.

Cabe agregar, en relación a lo anterior, de que existe el criterio de que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de haber despedido, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto 1441 (la de no servir para aportar prueba, sólo para aclarar situaciones dudosas, cosa que no acontecía en el Decreto 330; primer Código de Trabajo). El caso se complica cuando la defensa de la parte empleadora consiste, no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

EN CONCLUSION: En el derecho procesal del trabajo Guatemalteco si existe problema agudo de carga probatoria en lo que respecta al juicio ordinario individual del trabajo por cuanto su regulación se encuentra predominantemente informada por los principios dispositivo y de preclusión. En el Código de Trabajo de Guatemala no existen normas que regulen en forma general y sistemática la carga de la prueba y su distribución, por lo que, salvo el caso taxativo de inversión de la carga probatoria y de presunciones legales dispersas en su articulado, se tiene que acudir a la fórmula inconveniente de aplicar supletoriamente las disposiciones que sobre la materia contiene el Código Procesal Civil y Mercantil..

3.12.8.3. La Valoración de la Prueba: Sistema de la Prueba Legal o Tasada, de la Apreciación de La Prueba en Conciencia:

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el

enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y, b) que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación, o bien encasillando su labore dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.

De lo anterior surge los dos sistemas básicos que rigen para la apreciación de la prueba: a) EL SISTEMA LEGAL O DE LA PRUEBA TASADA; y, b) EL SISTEMA DE LIBRE CONVICCION. Sin embargo en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el Mixto o Ecléctico, o sea aquel en el que se mezclan los dos sistemas clásicos, tradicionales.

SISTEMA DE PRUEBA LEGAL O TASADA: Conforme a éste sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala el juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado por algunos y preferido por otros, según las circunstancias en su beneficio.

En contra: "En realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho si en aquella concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el Juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador." Isidoro Eisner, citado por Lic. Nájera Farfán);

A favor: "La verdadera y gran ventaja de la prueba legal radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible, de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso, y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la

composición del litigio sin proceso". (Carnelutti, citado también por Nájera Farfán).

SISTEMA DE LIBRE CONVICCION: En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

SISTEMA DE LA APRECIACION DE LA PRUEBA MIXTO: En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que se deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. (En Guatemala se utiliza este sistema).

SISTEMA DE LA SANA CRITICA O DE LA SANA RAZON: La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimiento empíricos por igual del juzgador.

SISTEMA DE VALORACION EN CONCIENCIA: En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

SISTEMA QUE UTILIZA EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO: Nuestra legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, el Lic. Mario López Larrave, partiendo de lo establecido en el artículo 361 del Código de Trabajo que reza: "*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, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.*"; llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio, esto es, que **EN TODO CASO EL JUEZ TIENE LA OBLIGACION DE MOTIVAR SU FALLO** (en la parte considerativa de la sentencia), obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De acuerdo con la norma ya citada, se puede concluir que en nuestro Código de Trabajo tienen aplicación el SISTEMA LEGAL O DE LA PRUEBA TASADA, EL SISTEMA DE LA SANA CRITICA y el de la APRECIACION DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA. De lo anterior se puede deducir lo siguiente:

De acuerdo con el artículo 361 del Código de Trabajo la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

1°. LOS DOCUMENTOS PUBLICOS Y AUTENTICOS; conforme a lo establecido en el artículo 186 del C.P.C. y M. "produce fe y hace plena prueba, salvo el derecho de las partes de redarguirlos de nulidad o falsedad"; es decir que la ley les asigna el sistema de PRUEBA LEGAL O TASADA, y el juez tiene que admitirlos como tales.

2°. LA CONFESION JUDICIAL, también tiene el valor de PRUEBA TASADA O LEGAL de conformidad con lo establecido por el artículo 139 del C.P.C. y M. que establece: "La confesión prestada legalmente PRODUCE PLENA PRUEBA".

3°. LOS HECHOS QUE PERSONALMENTE COMPRUEBE EL JUEZ.

Sobre esta valoración el Lic. López Larrave criticaba la terminología utilizada al respecto, pues decía que gramaticalmente puede darse a ésta expresión un alcance insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado que se refiere al reconocimiento judicial (inspección ocular diríamos nosotros), el cual de acuerdo con lo establecido en el artículo 127 del C.P.C. y M., se debe valorar de conformidad con la SANA CRITICA: "Los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.";

4°. DECLARACION DE TESTIGOS, DOCUMENTOS PRIVADOS, DICTAMEN DE EXPERTOS O PRUEBA DE EXPERTOS, según el art. 361 referido se apreciarán EN CONCIENCIA;

5°. LAS PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS; las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor tasada (que el patrono no presente el contrato); en tanto que las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.

3.12.9. De los medios de prueba en particular

Confesión judicial

La confesión judicial es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración de conocimiento por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

Elementos de la Confesión Judicial:

- a.1) La capacidad del confesante: que tenga 18 años, si es menor de dieciocho y mayor de 14, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata

de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articulante, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el art. 132 del CPCYM;

- a.2) El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos;
- a.3) Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea válida debe prestarse en forma voluntaria.

Oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial:

La prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación; interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvencción, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.

Modalidades de la confesión judicial:

Las posiciones en cuanto a la forma de dirigir las o formularlas debe hacerse en forma oral; pero también se puede hacer escrita, con la intermediación del juez.

Requisitos de la confesión judicial:

El Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que debe llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el artículo 133 del CPCyM.

Efectos:

"Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio,

podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas..."

"Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía." (354)

"Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva." (358)

b) Declaración de Testigos:

Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

Capacidad para ser testigo:

Conforme al artículo 31 del Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad.

Clases de testigos:

1) TESTIGO JUDICIAL: es aquel que declara ante órgano jurisdiccional competente; **2) TESTIGO EMPRESARIAL:** es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso; **3) TESTIGO EXTRA EMPRESARIAL:** es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presenció, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

Testimonios y sus modalidades:

Testimonio es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud

de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes, y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

En nuestro medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero es los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba.

Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos.

El Código de Trabajo en el artículo 348 establece: "todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional."

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia, ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez; deber de declarar; y deber de ser veraz. Por ello el art. 350 prescribe que "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto."

Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial:

En el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación a los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el

procedimiento ordinario civil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal e) "enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta, según su naturaleza, expresando **los nombres y apellidos de los testigos** y su residencia si se supiere..." o sea que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo se consigna: "OFREZCO LA DECLARACION DE TESTIGOS", en razón de que el Código de Trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación a la prueba de testigos, se debe indicar los nombres y apellidos, de los que se ofrece (habemos quienes no compartimos ese criterio porque se basa en una lectura truncada de la norma.).

Numero de testigos que se pueden ofrecer:

El artículo 347 del Código de Trabajo preceptúa: "Las partes pueden ofrecer **hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer...**".

Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos:

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé (Art.439) que cuando haya que recibirse declaraciones de testigos fuera del lugar donde tenga asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con la audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden

supletoriamente al C.P.C. Y M. con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspende la diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.

Medio de fiscalización de la prueba de testigos:

El medio idóneo que tiene las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, **son las repreguntas**, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas o interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba.

Las tacha de los testigos:

El Código de Trabajo en su artículo 351 establece que: "La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia." La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimento que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

Pero el mismo artículo 351 prescribe "no es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección , de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta. La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba, o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

c) Dictamen de expertos

Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad etc.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del Juez, y que según nuestra legislación el Juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del

dictamen o expertaje que se le rinda.

Diligenciamiento

a) El Artículo 352 del C. de T. ordena que al proponer la prueba de dictamen de expertos, de una vez, se presenta los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la prueba; b) Al admitirse el medio de prueba pericial, el Juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días, (que empiezan a correr a partir de la fecha de la celebración de la audiencia en que las partes estén celebrando el juicio oral) para que manifieste sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto; c) Con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, el Juez emite resolución en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de una vez audiencia (día y hora) en la que los peritos o expertos emitirán su dictamen; d) En la audiencia señalada para recibir el dictamen de los expertos, estos pueden emitirlo oralmente o por escrito y aplicando supletoriamente el artículo 169 del C.P.C Y M. el juez a solicitud de las partes de oficio, podrá pedir a los expertos verbalmente o por escrito, las aclaraciones que estime pertinentes sobre el dictamen y contra lo que resuelva no cabe ningún recurso.

Las partes no tienen facultad o derecho para tachar a los peritos nombrados por el Juez, pero el Juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, en virtud de que la determinación de remover peritos de conformidad con lo establecido en el artículo 352 del Código de Trabajo, es facultad discrecional del juzgador.

d) Reconocimiento Judicial

En el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como **INSPECCION OCULAR**; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requiere conocimientos especializados. Los únicos artículos del Código de Trabajo que se refiere a la inspección

ocular o que tienen alguna relación con ella son: el 332, 357 y 361.

e) Documentos

Al documento se le identifica como un objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente documentos, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado... el documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.

Clasificación de documentos:

Conforme al Código de Trabajo, los documentos se clasifican en: a) DOCUMENTOS AUTENTICOS; que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos; b) DOCUMENTOS PUBLICOS; los autorizados por Notario con las formalidades de ley; c) DOCUMENTOS PRIVADOS; los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

Regulación en el código de trabajo

La prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero si tutela al trabajador en algunos de sus artículos: 1) Artículo 30 "La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y se a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador; 2) Artículo 39 "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo) directamente o por medio de la autoridad de Trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el

Sindicato de Trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme al artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él."; 3) El artículo 102 establece la obligación de todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores de llevar un libro de salarios autorizado; y del que ocupe a más de tres sin llegar al límite de diez de llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el IGSS; 4) El artículo 281 inciso j, establece que las actas que levanten los inspectores de trabajo o trabajadores sociales tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; y, 5) El Artículo 353 que es de suma importancia: "Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el Juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Si esta prueba fuere ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, de conformidad con lo que establece el artículo 346 del Código de Trabajo que dice: Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia; para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas."

Ofrecimiento y diligenciamiento

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal, y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal "y que aplicando supletoriamente el artículo 177 del C.P.C.y M. se puede presentar su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar".

Autenticidad de los documentos

Aquí cabe tener presente que conforme a los artículos 186 y 187 del CPCyM los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba, y se tramita como incidente.

Certificaciones de documentos

Acorde con la Tutelaridad del derecho de trabajo, el artículo 345 del C. de T. establece que en la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En igual forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción.

Reconocimiento de documentos

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el artículo 354 concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que abran de ser reconocidos.

Según al autor Raúl Chicas Hernández (y a nuestro juicio por el criterio civilista que priva en los actuales jueces de trabajo) existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar cuales serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuales son los documentos que se desea su reconocimiento.

f) Medios Científicos de Prueba

Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, etc.

Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al CPCyM, el que no obstante señalarlos taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registro dactiloscópicos, etc.

Pero cabe hacer la observación en relación a este tipo de prueba, que sólo será admisible si es compatible y no contraría los principios y texto del Código de Trabajo.

g) Presunciones Legales y Humanas

De acuerdo con el autor Couture, al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

1. *Pruebas por Percepción*:... como lo sería el Reconocimiento judicial (inspección ocular);
2. *Pruebas por Representación*:... documentos... confesión... testigos;
3. *Prueba por deducción o inducción*: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho conocido otro desconocido. Si esta labora está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de Presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos...

Clasificación de las presunciones:

" Tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones iuris; y las presunciones judiciales o presunciones hominis que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones «iuris et de iure» y

presunciones «iuris tantum». Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo.³⁰

Por su parte el Lic. Raúl Chicas Hernández, estima que no obstante que otros autores nacionales no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo, estima que los legisladores del Código de Trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras patronales, contemplaron presunciones legales en varios artículos, entre los que se encuentran los siguientes:

- 1) El artículo 30 del C. de T. establece que la prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, DEBEN PRESUMIRSE, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.
- 2) En relación a la concesión y disfrute de vacaciones el artículo 137 del C. de T. indica que de la concesión de vacaciones de debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador, y que tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.
- 3) La literal j) del artículo 281 del C. de T. estipula: que las actas que levanten los Inspectores de Trabajo, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;
- 4) El artículo 7º del Decreto 76-78 del C. de la R. (Ley reguladora de la prestación de aguinaldo para los trabajadores del sector privado)

³⁰ Enríquez Cojulún, Carlos Roberto. "LAS PRESUNCIONES". URL. Teoría del Proceso, material para programa de estudios.

establece que el pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita y si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se PRESUME, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado.

LAS PRESUNCIONES LEGALES: es consecuencia de la propia ley, que se deduce de un hecho conocido (el patrono no presenta el contrato);

LAS PRESUNCIONES HUMANAS: a estas muchos autores no le dan calidad e medio de prueba, y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; esto es, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

3.12.10. Auto para mejor fallar

Su regulación en el procedimiento ordinario laboral.

Originalmente el Código de Trabajo (Dto. 330) en el artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en la actual legislación (1441) aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, **CON EL CUAL NO SE PUEDE APORTAR PRUEBAS AL PROCESO, sino SOLO SIRVE AL JUEZ PARA ACLARAR SITUACIONES DUDOSAS "** y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio...".

3.12.11. La sentencia

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo

a) Forma y Contenido de la Sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el artículo 358 del Código de Trabajo prescribe: "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título...". Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, dice: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia."

La forma de la sentencia está determinada por el artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "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 haya sido objeto de debate...".

Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- a) Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese);
- b) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos;
- c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven a parte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se

expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;

- e) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

b) Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral

- b.1. Declarativas: como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación;
- b.2. De Condena: ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere;
- b.3. Desestimatorias: ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda;
- b.4. En rebeldía: cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

3.12.12. Los recursos

3.12.12.1. Revocatoria

El Recurso de Revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos.

El Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial

que establece: "Si el proceso fuere verbal, el pedimiento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas." También los tribunales en la práctica aplican supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que dice: "Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del artículo anterior (reposición de autos), no cabrá recurso alguno." De manera que puede decirse que conforma a dicha práctica contra lo resuelto en un recurso de revocatoria no cabe recurso alguno.

3.12.12.2. Nulidad

El Recurso de Nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación. (Eduardo J. Couture).

En el procedimiento ordinario laboral, conforme al artículo 365 del Código de Trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El Recurso de Nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia a las partes.

3.12.12.3. Aclaración

Conforme al artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al

juicio.

La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

3.12.12.4. Ampliación

Conforme al artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.

3.12.12.5. Apelación

Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde.

La naturaleza del Recurso de Apelación se encuadra en los sistemas intermedios de *renovación y revisión* del juicio, que se fundan en el principio del *doble grado de jurisdicción*. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

Resoluciones apelables:

El Código de Trabajo en su artículo 365 establece dos situaciones en relación al recurso de apelación:

- a. No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de diez quetzales;
- b. En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio el Recurso de Apelación;

Término para su interposición:

- a. Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un Recurso de Nulidad, el término para interponer el Recurso de Apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto;

- b. Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo;

Como se verá en el apartado siguiente, el Recurso de Apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los artículos 367 al 372 del Código de Trabajo, de la manera siguiente:

- a. Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste concederá el trámite si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social;
- b. Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad;
- c. Se dentro del término de 48 horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique laguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la Sala de Apelaciones si lo estima procedente, con noticia a las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de 10 días;
- d. Vencidas las 48 horas de la audiencia para expresar agravios, o vencido el término de los 10 días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes;
- e. Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte un Auto Para Mejor Proveer, con el objeto de:
 - 1. Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable; tales diligencias deberán practicarse dentro de un término que no exceda de 10 días, dentro del cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. La practica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio;

2. Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia;
- f. La Sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

3.12.12.6. Responsabilidad

Este Recurso perdió prácticamente su objeto, al ser reformado por el actual Código de Trabajo y por el Decreto 64-92 del Congreso de la República. El artículo 366 del Código vigente prescribe que los recursos de responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este Código. Y el Artículo 429 del mismo instrumento legal, indica que procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social: a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y, f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir. El subsiguiente artículo 430 indica que, La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes: a) suprimido; b) Amonestación pública; c) Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria; d) Se suprimió. Contra la resolución cabe el recurso de reposición.

Según el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, de la lectura del artículo 366 no se puede deducir a que tipo de responsabilidad se hace referencia, por lo que estima que cuando se trate de iniciar una acción de responsabilidad contra un

Magistrado o Juez, se tiene que acudir primero a lo que para el efecto establece la Ley de Responsabilidades (Dto. 1547) en cuanto al trámite previo de antejuicio y si éste prospera, tendría que acudirse a las leyes del orden común, en relación a las acciones a ejercitarse: si es por daños y perjuicios se tendría que demandar en el Juzgado del orden civil; si se trata de la comisión de un hecho constitutivo de un delito, se tendría que acudir ante un Juzgado del orden penal y si únicamente se trata de obtener una sanción disciplinaria, se tendría que acudir ante la Corte Suprema de Justicia a efecto de imponer la medida disciplinaria correspondiente con base en la Ley del Organismo Judicial y reglamento de tribunales (sobre este último aspecto, parece no haber congruencia con lo establecido en los artículos 429 y 430 ya comentados).

3.12.13. La segunda instancia

a) Objeto y alcances de la segunda instancia en el procedimiento ordinario laboral

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

En la Segunda Instancia no impera la prohibición de la *reformatio in pejus*. Procede como ya quedó apuntado para conocer las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía. Según el Lic. Mario López Larrave, tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurrida, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, esta instancia segunda constituye una garantía más para obtener una aplicación depurada de la justicia.

b) Interposición de Excepciones y Producción de Pruebas

Como ya vimos al estudiar las clases de excepciones dentro de este temario, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 342 del Código de Trabajo: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, PERO LAS NACIDAS CON POSTERIORIDAD y las de PAGO, PRESCRIPCION, COSA JUZGADA y transacción, se podrán interponer en CUALQUIER TIEMPO, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se

hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

c) Auto Para Mejor Fallar

Como ya se vio también al analizar el trámite del recurso de apelación, contrariamente a lo que acontecía con el original Código de Trabajo, estas diligencias que el artículo 357 denomina como diligencias para mejor proveer, la practica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

d) Recursos

Según el artículo 373 del Código de Trabajo, contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación. (en la forma prevista en el artículo 365)

CAPITULO IV

4. PROPUESTA A INTRODUCIR UNA REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA SANCIONAR A LOS LITIGANTES QUE RETRASEN MALICIOSAMENTE EL PROCESO ORDINARIO LABORAL.

Es entendido que en el Marco Jurídico Normativo Guatemalteco, que impone en su más alto nivel jerárquico nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en su **Artículo 1 establece la Protección a la Persona Humana**, El Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la Familia; pero añade inmediatamente que su fin supremo es la realización del bien común por lo que las leyes pueden evaluarse tomando en cuenta que los legisladores están legitimados ha dictar las medidas que, tiendan a la consecución del bien común. Al respecto conviene tener presente que la fuerza debe perseguir objetivos generales, nunca fines particulares.

Estimo que con el anterior argumento y sabiendo perfectamente cuales son los problemas que, suceden en el departamento de Guatemala, no digamos en todos los Juzgados que conocen el procedimiento ordinario laboral en toda la República de Guatemala, las causas que generan y efectos del Retraso excesivo del proceso ordinario laboral en Guatemala, que en este caso es el punto medular de uno de los problemas que hoy en día afronta la población guatemalteca en cuanto a la justicia se refiere, pienso que en la mayoría de procesos ordinarios laborales, muchas veces las personas que tienen capacidad económica, siendo estas jurídicas individuales o jurídicas colectivas, que han mantenido una relación laboral, ya sea a través de un contrato de trabajo escrito o verbal con el trabajador, en las diferentes actividades de comercio, Industria, Servicios Domésticos, actividades profesionales o cualquiera otra actividad, de las cuales se dan los elementos esenciales que establece el artículo 18 del Código de Trabajo; se cometen muchos abusos de poder sobre las demás personas, y son marcadas con mayor razón si estas desconocen sus derechos y que por ende infiere en las diferencias de desigualdad económica existente entre el empleador y el trabajador, interponiendo los recursos y demás opciones que la misma ley les permite, pero el mismo legislador no lo hizo con el fin de abusar de los mismos, sino cuando estos efectivamente se justifiquen de conformidad con los hechos objetivos y reales que se establezcan.

Estando el debido proceso legislado por el derecho interno y los principios generales que los inspiran, todos los derechos recogen una suerte de principios que se pueden llamar “los derechos Constitucionales del Proceso”, cualquier problema contencioso tiene un debido proceso, para resolver el conflicto que se presente entre dos ciudadanos guatemaltecos, entre un ciudadano y el Estado o entre diversas personas jurídicas guatemaltecas o cualquier situación que se presente

El Estado de Guatemala tiene un Código de Trabajo, un debido proceso que establece, que la persona tiene que ser citada e informada de las actuaciones que se le formulan o de la demanda que se le plantea, respetar su derecho a la defensa, tiene que acordársele los medios suficientes para que pueda preparar y desarrollar dichos derechos, en fin puede hacer cien mil cosas que se denominan los derechos Constitucionales del Proceso, o los derechos constitucionales de las personas en el proceso, no pueden ser desconocidos por nadie, y mucho menos por Juez o por autoridad, no puede privársele a una persona el derecho de defensa, y del debido proceso etc.³¹

En tal virtud como corolario de los argumentos anteriormente descritos y de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su capítulo IV “Poder Público” Artículo 152 “El poder proviene del pueblo. Su ejercicio está sujeto a las limitaciones señalados por la Constitución y la ley.

Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada o política, puede arrogarse su ejercicio.

“... El principio de legalidad de las funciones públicas contenido en el artículo 152 de la Constitución, establece que el ejercicio del poder está sujeto a las limitaciones señaladas por la Constitución y la Ley, lo que significa que la función pública debe estar debidamente establecida, con la finalidad de hacer dinámica la toma de decisiones, contempla la representación del ejercicio de la autoridad o de la competencia, permitiendo que fuera de la ley ordinaria la que lo desarrollara como se infiere el contenido del último párrafo del artículo 154 del mismo cuerpo legal, que permite la

³¹ Mijangos López Rubén Homero. **Recopilación de las conferencias dictadas en los seminarios de difusión**, Divulgación y actualización de la justicia Constitucional. Pág. 23 y 24

delegación de las funciones públicas en los casos señalados en la ley.”³²

Asimismo considero que la trascendental importancia que contiene el cuerpo normativo que he venido mencionado en la Sección Tercera.

Formación y Sanción de la Ley, Artículo 174 Iniciativa de Ley. “Para la formación de las leyes tienen iniciativa los Diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral”

El artículo antes mencionado establece que los diputados al Congreso tiene iniciativa de ley, debe entenderse que si bien esta iniciativa corresponde a los diputados en forma singular, lo que significa que uno solo de ellos posee derecho de iniciativa de ley ante el Congreso, no implica que el mismo quede limitado a su planteamiento individualizado, pues las formas parlamentarias reconocen la formación de grupos, bloques, copatrocinios o comisiones congresales que le pueden dar mayor fuerza y consistencia a las iniciativas de ley. Tal como lo indico al principio del presente capítulo, refuerzo mis argumentos en el primer párrafo del artículo 175. Jerarquía Constitucional. Ninguna Ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución.

Las Leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.

En este sentido dentro de los principios fundamentales que informan al derecho guatemalteco, se encuentra el de supremacía o superlegalidad Constitucional y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho. Esta Superlegalidad Constitucional se reconoce, con absoluta previsión en tres artículos de la Constitución Política de la República: Artículo 44, 175 y el Artículo 204.

“El primer párrafo del artículo 175 del Cuerpo Legal normativo que he venido mencionando, obliga al Congreso de la República a adecuarse a la ley fundamental en la formación de las leyes”

Debe repararse en la gradación de leyes que integran nuestro sistema legal, a esta le siguen las leyes Constitucionales y luego las ordinarias, que admiten también, en

³² (Constitución de la República Aplicada en los Fallos de la Corte de Constitucionalidad Pag. 22 y 23.

atención a la votación –calificada y simple- que ha merecido en el Congreso, advertir la prevalencia de unas -generalmente leyes ordinarias- frente a las restantes, cuando entre ellas se denuncie colisión.

En ese orden de ideas y haciendo acopio a la Sección Octava “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituyen un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual o colectiva, los pactos de trabajo y otras normas, fundamentadas en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social. A mi parecer los Derechos del Trabajador en materia laboral, están reconocidos como un derecho social *mínimo*, susceptible de ser superado en la forma que fije la ley o en su caso, mediante la negociación colectiva, conforme a lo establecido en el primer párrafo del artículo 106 Constitucional... Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la Jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el Derecho de Trabajo, a saber: a) en el juicio laboral; el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados en el presente trabajo de investigación, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple el Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal.

En primer lugar con lo anterior descrito, en mi experiencia laboral en la Inspección General de Trabajo y el Organismo Judicial, específicamente en las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social he podido notar que específicamente en el Juicio Ordinario Laboral; el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurren en el proceso; pero no se da en la mayoría de procesos, si no que son casos muy eventuales y esporádicos, y que al detectarse tales situaciones, los mismos operadores de justicia, lo hacen por mandamiento legal oficiosamente, con el

fin de que en el procedimiento no exista violación al debido proceso y a las leyes que lo regulan.

En el segundo caso si bien es cierto las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo, se basan en los mismos principios anteriormente mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral, también lo es que los mismos no se cumplen, por las argucias y artimañas que los empleadores utilizan para que surta el retraso excesivo del procedimiento de los juicios ordinarios laborales, a través de sus abogados defensores, mandatarios y representantes legales, causando de esta manera un deterioro moral y económico a la sociedad económicamente activa, cuando surgen problemas laborales que no pueden arreglarse por la vía directa si no que por la jurisdiccional.

Es por ello que para solventar tales situaciones se debería sancionar a los que maliciosamente promueven el retraso del proceso ordinario laboral, aplicando severas multas, tales como las que contiene el Artículo 379 del Código de Trabajo en su segundo párrafo, para que al momento de que surjan estos malos hábitos de las partes litigantes en el proceso lo piensen una y otra vez, antes de interponer recursos con la intención de atrasar el mismo y desesperar a la parte más débil que es el trabajador. Por ejemplo, con los problemas que estamos viviendo con los combustibles, si se utiliza vehículo propio para transportarnos o usar el transporte urbano, escoger entre ambos, cual es lo que en realidad nos conviene para evitar gastos onerosos, de manera que nos conduzcamos conforme a la ley, ya que con lo sabido de la existencia de una ley sancionadora drástica al momento de detectar el Juez, maliciosamente los recursos planteados con el animo de retrasar el proceso, hará abstenerse a los que los planteen y por ende se conseguirá una Justicia pronta y cumplida respetando el Estado de Derecho. Así mismo comparto la idea que el estudioso del derecho de trabajo Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, que debería de estar en vigencia el artículo 364, el cual daba opción a certificar lo conducente a un juzgado penal, a los empleadores que no cumplan con hacer efectivo lo ordenado por un Juez en las sentencias respectivas.

4.1 Resultado del trabajo de campo y propuesta de reforma al Código de Trabajo

Presentación y análisis del resultado del trabajo de campo

Con el propósito de descubrir las diferentes causas que provocan el entorpecimiento de los juicios laborales, y tal como fue proyectado en el plan de investigación, el trabajo de campo se realizó dentro del perímetro de la ciudad de Guatemala, realizando entrevistas personalizadas a personas involucradas en el tema, es decir, abogados litigantes, al Juez del Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, y trabajadores en general, quienes fueron cuestionados para recabar su parecer y sus experiencias con relación al tema que en el presente trabajo ha sido el centro de interés, siendo el objetivo principal de estas entrevistas conocer casos concretos relacionados al tema central de la investigación y los perjuicios que ha significado para los trabajadores en general.

El cuestionario que sirvió como base para la realización del trabajo de campo es el siguiente:

1. Según su criterio diga usted si la gran cantidad de Procesos Ordinarios Laborales son la causa que provocan el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social.

SÍ NO

¿POR QUÉ?: _____

2. Según su criterio diga usted si la falta de juzgados de trabajo y de salas de trabajo es la causa que provoca el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social.

SÍ NO

¿POR QUÉ?: _____

3. Según su criterio diga usted si la falta de personal en los juzgados de trabajo es la causa que provocan el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social.

SÍ NO

¿POR QUÉ?: _____

4. Según su criterio diga usted si la falta de personal calificado en los juzgados de trabajo es la causa que provocan el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social.

SÍ NO

¿POR QUÉ?: _____

5. Cree usted que los abogados litigantes al momento de interponer recursos maliciosamente retrasan el proceso ordinario laboral.

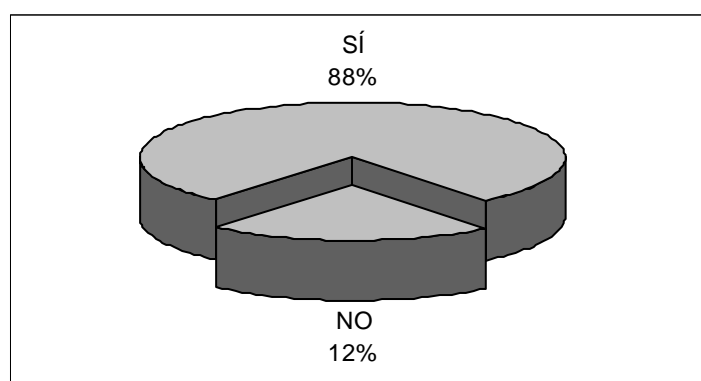
SÍ NO

¿POR QUÉ?: _____

4.2. Los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas son los siguientes:

PREGUNTA NÚMERO UNO

¿Según su criterio diga usted si la gran cantidad de Procesos Ordinarios Laborales son la causa que provoca el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social?



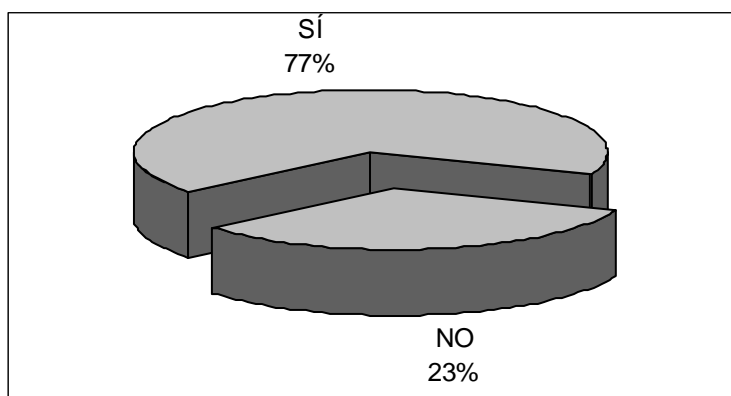
Empleados del juzgado segundo de trabajo y previsión social

Interpretación:

El 88% de las personas entrevistadas considera que el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los Juzgados de Trabajo y Previsión social se debe a el número elevado de procesos que actualmente se tramitan y que se refleja en las demandas que ingresan diariamente a los juzgados de trabajo y previsión social, tomando en cuenta que en la actualidad en el departamento de Guatemala, existen únicamente siete Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y para la cantidad de habitantes que según el Instituto Nacional de Estadística (INE), son muy pocos juzgados.

PREGUNTA NÚMERO DOS

¿Según su criterio diga usted si la falta de juzgados de trabajo y de salas de trabajo es la causa que provoca el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social?



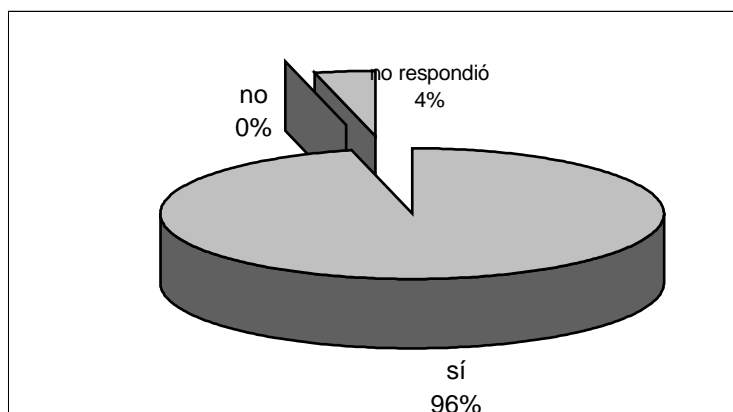
Abogado litigantes

Interpretación:

El 77% de las personas entrevistadas respondió que efectivamente uno de los problemas que afronta el Departamento de Guatemala es la falta de Juzgados de Trabajo y Previsión Social y cuando se trata de segunda Instancia la falta de Salas de Trabajo, en la actualidad contamos únicamente con siete juzgados de Trabajo y Previsión Social, y con tres Salas de Trabajo, tomando en cuenta que la población asciende a los cuatro millones de habitantes en el Departamento de Guatemala, y la cantidad de empresas es mucho mayor al número de cuando los juzgados de trabajo fueron creados, el crecimiento no es proporcional y por consiguiente los Juzgados de Trabajo no se dan abasto para poder atender con responsabilidad y mucho menos cumplir con los plazos establecidos en el Código de Trabajo.

PREGUNTA NÚMERO TRES

¿Según su criterio diga usted si la falta de personal en los juzgados de trabajo es la causa que provoca el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social?



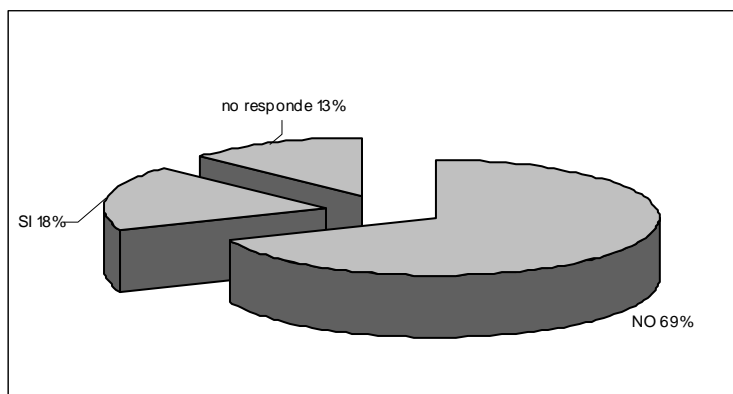
Abogados litigantes

Interpretación:

El 96% de las personas entrevistadas respondió que si la falta de personal en los juzgados de trabajo es una de las causas por la cuales mas se retrasan los procesos ordinarios laborales, los oficiales de los Juzgados de Trabajo indicaron que son demasiados los procesos ordinarios laborales y que el número de oficiales, notificadotes, son muy pocos en los juzgados para poder atender a todos y poder cumplir con los plazos señalados en nuestra legislación. Otros oficiales prefirieron no responder a este cuestionamiento y un número muy limitado indico que la falta de personal en los juzgados de trabajo no era la causa por la cual no se cumplían los plazos.

PREGUNTA NÚMERO CUATRO

¿Según su criterio diga usted si la falta de personal calificado en los juzgados de trabajo es la causa que provoca el incumplimiento de los plazos en los procesos laborales tramitados en los juzgados Trabajo y Previsión Social?



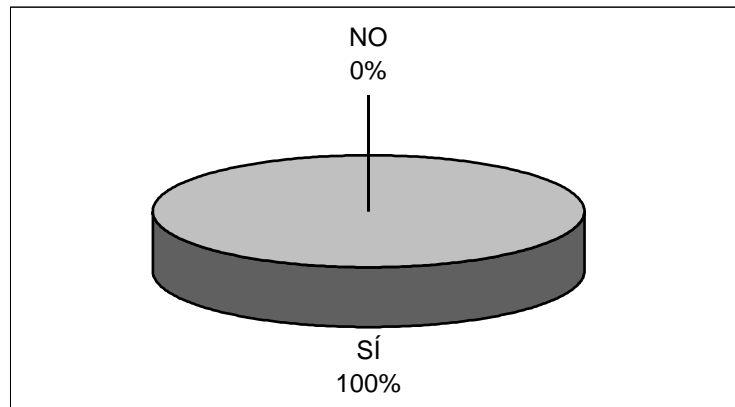
Abogados litigantes

Interpretación:

La grafica muestra que el 69% de personas encuestadas indicaron que si bien es cierto que hace falta capacitación a los operadores de justicia, pero que no era es la causa primordial que provocaban el retraso en los plazos de los juicios ordinarios, el 16% de las personas entrevistadas indicaron que si era la causa por la cual no se cumplían los plazos señalados en el código de trabajo en los juicios ordinarios laborales, y otro 13% prefirió no responder.

PREGUNTA NÚMERO CINCO

¿Cree usted que los abogados litigantes al momento de interponer recursos maliciosamente retrasan el proceso ordinario laboral.?



Jueces de los juzgados de trabajo y previsión social

Interpretación:

La totalidad de los entrevistados considera que es totalmente perjudicial para los trabajadores cuando los abogados litigantes, principalmente los abogados de los patronos interponen recursos maliciosamente para entorpecer el proceso ordinario laboral, y con esto únicamente lo que provocan es retrasar el proceso, con el único fin, de que el trabajador se desespere, ya que el no puede absorber este tiempo ya que muchas veces el trabajador no puede colocarse en otra empresa por estar demandado, por lo que el retraso ocasionado por los abogados perjudican únicamente al trabajador.

4.2 Necesidad de introducir una reforma al Código de Trabajo para sancionar a los litigantes que retrasen maliciosamente el Proceso Ordinario Laboral.

Con lo expuesto a lo largo del presente trabajo a quedado suficientemente sustentado que el retraso en los procesos ordinarios laborales un buen porcentaje se debe a la maliciosa formulación de recursos por parte de los litigantes principalmente los abogados de los patronos, y el recurso mas utilizado es el de Nulidad, con esto retrasan un buen tiempo el proceso, dando como resultado con esto, obligar al trabajador que acepte cualquier arreglo que el patrono le proponga, ya que el retraso únicamente afecta directamente al trabajador ya que el no puede soportar el tiempo que hace perder.

Cabe mencionar que a los abogados que hacen uso del recurso de nulidad maliciosamente sean sancionados con sanciones pecuniarias y hasta de inhabilitaciones del ejercicio profesional, al igual que a los operadores de justicia que sea por culpa de ellos el retraso del proceso que sean suspendidos sin goce de salarios y con llamadas de atención verbales y por escrito hasta llegar al despido, de esta forma se evitara grandemente los retrasos innecesarios en los procesos ordinarios laborales.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el ponente incluye dentro del texto de este trabajo una propuesta de reforma al Código de Trabajo, con el único propósito de contribuir con el inicio de una tarea que luego de concretarse deje un beneficio palpable hacia la gran masa obrera, mismo que debe perdurar en el tiempo el cual cada vez trae consigo nuevas técnicas a las cuales tiene que irse ajustando el comportamiento de los hombres, siendo tarea de los legisladores el regular ese comportamiento y adaptarlo a la legislación.

CONCLUSIONES

1. Conforme el estudio realizado, además de un análisis riguroso del trámite de juicio ordinario, y en atención a los principios propios, tanto del derecho laboral como los informativos del derecho laboral, se llega a la conclusión de que actualmente se está dando un retraso en la administración de justicia, ya que el carácter del juicio oral es concentrado, acelerado y no debiera ser retardado, como ocurre en el juicio ordinario de trabajo.
2. Al finalizar la investigación de campo se estableció que en los tribunales de justicia existe un reclutamiento de personal sin especialización previa en el área del derecho de trabajo y derecho procesal de trabajo, lo que se refleja no sólo en las resoluciones sino en el retardo culposo del proceso.
3. En cuanto a los juicios ordinarios laborales, en muchos casos los interesados o partes procesales colaboran en el entorpecimiento de los plazos legales, por el desinterés de los mismos, al no cumplir en forma correcta los requisitos que señala el tribunal en las llamadas resoluciones previas.
4. Se puede concluir que un factor determinante en el retraso del proceso e incumplimiento de plazos laborales, estriba en las argucias que algunos litigantes emplean y que son favorecidos ahora por la ley, bien por la forma ridícula de resolver de algunos jueces o, por ejemplo, ante el procedimiento de devolución de células de notificación, y el abusivo y desmedido uso de recurso de nulidad y de excepciones dilatorias.
5. El proceso ordinario laboral, de acuerdo con el Código de Trabajo, es oral; pero esa oralidad en la práctica se ha visto subordinada a la técnica, si se le puede llamar así, de consignar el desarrollo del proceso mediante actas escritas, con la consiguiente subordinación de la oralidad a la expresión escrita.

6. En referencia proceso laboral, actualmente puede afirmarse que pareciera más eficiente una fórmula al estilo del proceso oral contenido en el Código Procesal Civil y Mercantil, sin el sistema de comunicación de los actos procesales del proceso laboral, que es tanto, o más lento y perjudicial que el civil, sustituyéndolo por modalidades más eficientes.
7. La carga de la comparecencia de las partes al tribunal, reguladas de una forma adecuada, pueden ser la solución al problema de las notificaciones.
8. Ni la exigencia de formular por escrito las posiciones, ni la de observar los requisitos establecidos para las posiciones en el proceso civil son, a nuestro juicio, aplicables al proceso laboral.
9. Los plazos que el Código de Trabajo establece para las fases de conciliación y arbitraje, son insuficientes para que dichos tribunales puedan cumplir con la finalidad que les asigna la ley.

RECOMENDACIONES

1. Para modernizar el Código de Trabajo debe tomarse en cuenta, además de los trabajadores activos, a los desempleados, a los consumidores, a los patronos, a los inversionistas y al Estado de Guatemala, a través de los ministros de Trabajo y Economía.
2. Debe fomentarse la solución de controversias dentro del marco legal, tomando en cuenta los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo, por lo que los sectores involucrados deben propiciar el desarrollo de una nueva cultura laboral que promueva la consecución de los mismos.
3. Es urgente la creación de un código sustantivo y un código independiente, para que en ambos cuerpos legales puedan plasmarse todas las normas pertinentes, incluyendo las dispersas en otros cuerpos legales.
4. Crear mecanismos que, en lugar de buscar la solución de los conflictos entre patronos y trabajadores, busquen prevenirlos; es decir, evitarlos.
5. Debe fomentarse una cultura laboral de dos vías, dirigidas respectivamente a los empleadores y a los trabajadores, pero también se requiere de las autoridades administrativas y judiciales que intervengan en la solución conciliatoria de los conflictos.
6. Es necesario que se mencione el esquema estructural del proceso pero, sobre todo, introducir tecnología a efecto de que la oralidad sea efectiva y los actos procesales que se desarrollen, como secuencia del proceso, sean consignados, en alguna forma permanente, que proporcione celeridad y seguridad.
7. Debe reforzarse la posición del juez en la dirección del proceso, de manera que constituya una instancia efectiva de conciliación previa a todo planteamiento en demanda, y durante todo el proceso.

8. Debe contemplarse la posibilidad de reducción significativa de los actos procesales necesarios para llegar a la solución de los conflictos, mediante una decisión jurisdiccional; ello contribuirá considerablemente en la reducción del número de notificaciones que deban efectuarse y, consecuentemente, en la reducción de uno de los factores de mayor retardo.

9. Modernizar el modelo estructural del proceso laboral a manera de suprimir las causas de retardo o lentitud, que se observan actualmente, puede contribuir a acelerar la administración de justicia.

BIBLIOGRAFÍA

- ACAJABÓN REYES, Jesús. **Consideraciones críticas sobre la conciliación laboral en el derecho individual del trabajo guatemalteco.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Tecni-art. Guatemala. 1986.
- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **tratado de política laboral y social.** 2a. ed. Ed. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1976.
- ALDANA FLORES, Jorge Antonio. **Incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario de trabajo en los juzgados y salas de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Imprenta San Jorge. Guatemala, 1993.
- ALFARO MIJANGOS, Juan Francisco. **Cinco figuras rémoras en el proceso individual ordinario laboral guatemalteco,** Estudio Comparativo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Serviprensa. Guatemala. 1982.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo.** 12a. ed. Ed. Marcial Pons. Madrid, España. 1978-79.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- COJULÚN SÁNCHEZ, Josué Eduardo **Análisis crítico del procedimiento laboral.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). ed. Mayte. Guatemala. 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo.** 7a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México. 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo.** 2a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México. 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo II, 3a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México. 1984.

GUZMÁN MORALES, Hugo René. **Análisis crítico al procedimiento de única instancia en las salas de trabajo.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Ed. Vinci. Guatemala 1985.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo.** 3a. ed. Edi. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1981.

MÉRIDA GONZÁLEZ, Marco Antonio. **Actitud del juez ante el proceso individual ordinario laboral guatemalteco.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Centro Print. Guatemala. 1985.

MUÑOZ Y MUÑOZ, Carmen Yolanda. **La excusa en el derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Ed. Mayte. Guatemala. 1988.

PATAN PICHE, José Luis. **Posibles sanciones a los jueces de trabajo y previsión social que violan la ley al aprobar convenios lesivos a la clase trabajadora.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Ed. Copisanta. Guatemala. 1997.

RODRÍGUEZ PORTILLO, Obdulio Ramiro. **Análisis jurídico doctrinario de los principios procesales del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala (tesis). Imprenta Centroamericana. Guatemala 1989.

Biblioteca de consulta microsoft encarta 2002. 1993-2001
Microsoft Corporation.

Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española. Tomo IV Ed. Ramón Sopena, S.A. Barcelona, España. 1954.

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

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, reformada por Consulta Popular en el año 1993. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Código Civil. Decreto 106 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto 107 de la República de Guatemala y sus reformas.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.