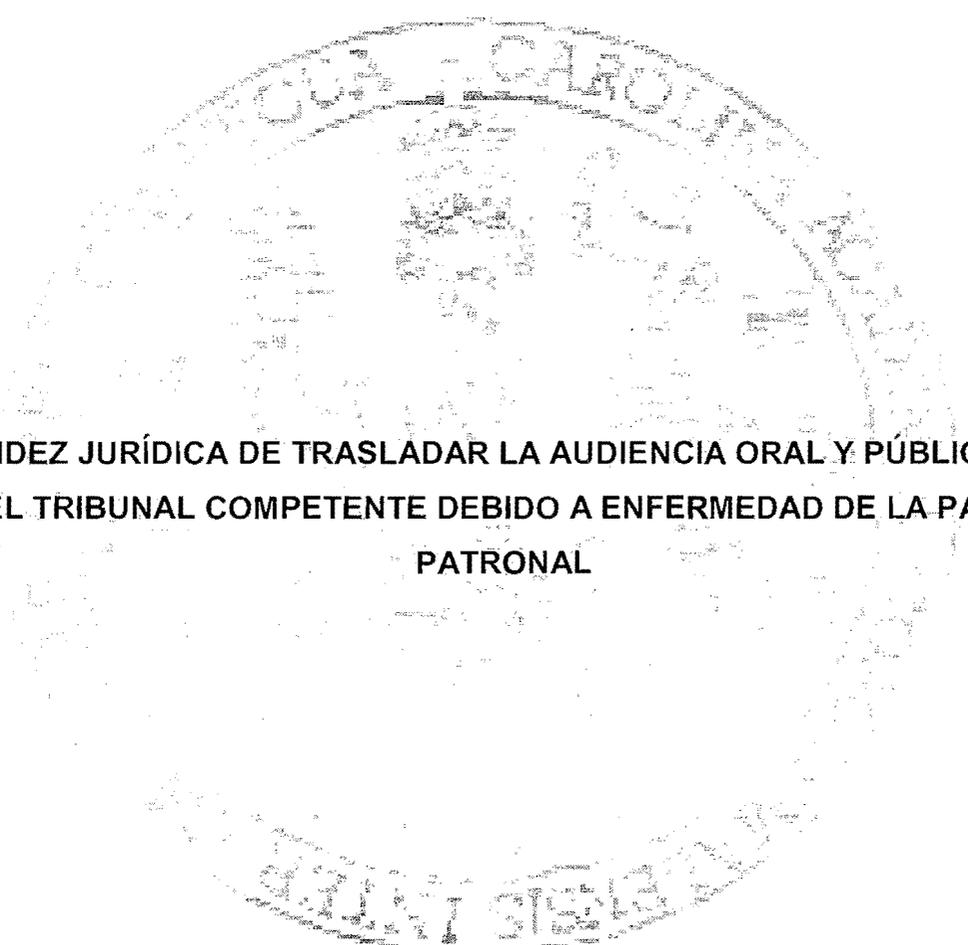


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA VALIDEZ JURÍDICA DE TRASLADAR LA AUDIENCIA ORAL Y PÚBLICA FUERA
DEL TRIBUNAL COMPETENTE DEBIDO A ENFERMEDAD DE LA PARTE
PATRONAL**

HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**LA VALIDEZ JURÍDICA DE TRASLADAR LA AUDIENCIA ORAL Y PÚBLICA FUERA
DEL TRIBUNAL COMPETENTE DEBIDO A ENFERMEDAD DE LA PARTE
PATRONAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2011



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortíz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

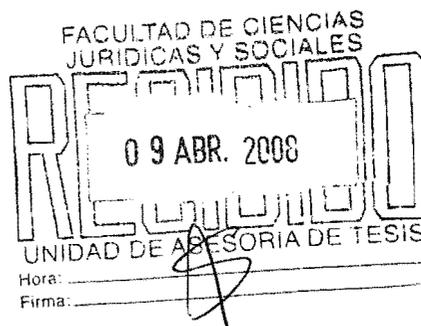
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y del examen General Público.



BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL
Licenciado Mynor Pensamiento
Abogado y Notario, Colegiado No. 6,042
14 Calle 6-12, Zona 1, 3º Nivel Oficina Número 304.
Teléfonos 2251-4837 y 2251-7242.

Guatemala, 01 de abril de 2008

Licenciado:
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN,
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

En atención a providencia de esa Jefatura de fecha once de septiembre del año dos mil siete, en la que se me notifica nombramiento como Asesor de Tesis del Bachiller HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ, carne número 9315467, del trabajo intitulado “LA VALIDEZ JURÍDICA DE TRASLADAR LA AUDIENCIA ORAL Y PÚBLICA FUERA DEL TRIBUNAL COMPETENTE DEBIDO A ENFERMEDAD DE LA PARTE PATRONAL” y oportunamente emanar el Dictamen correspondiente; habiendo asesorado y revisado el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El tema que investiga el Bachiller HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ, es un tema importante, de actualidad, relacionado en forma directa con el Derecho Procesal Laboral, y la figura de validez jurídica de trasladar la audiencia oral y pública fuera del tribunal competente debido a enfermedad de la parte patronal.
- b) Para la realización de la investigación del tema trabajado se ha manejado bibliografía y leyes existentes dentro del ámbito, las que sirvieron de base para motivar el estudio jurídico-doctrinario del tema.
- c) Durante el tiempo que duró la investigación, se discutieron puntos importantes del trabajo, los cuales colegimos; así también, es de hacer saber que el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del Proceso Laboral, con relación a la necesidad de modificar la ley en esa materia para incorporar las expresiones antes referidas, en el Derecho Procesal Laboral.
- d) Se comprobó que en el transcurso de la elaboración de la investigación se hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada, y en la misma se utilizaron los métodos de investigación inductivo y deductivo, así también, se utilizó la investigación documental y de encuesta como herramientas de la estadística.
- e) Las conclusiones y recomendaciones son coherentes constituyendo un aporte al estudio del Proceso Laboral.
- f) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:



BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL
Licenciado Mynor Pensamiento
Abogado y Notario, Colegiado No. 6,042
14 Calle 6-12, Zona 1, 3º Nivel Oficina Número 304.
Teléfonos 2251-4837 y 2251-7242.

OPINAR:

- I) Que en el trabajo asesorado se cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el contenido en el Artículo 32 del Normativo Para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II) Que es procedente nombrar Revisor de Tesis, para que oportunamente emita el dictamen correspondiente en donde se ordene su impresión y oportunamente su discusión en Examen Público.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:



Lic. Mynor Pensamiento
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diez de abril de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SALVADOR HERRERA MARROQUÍN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ, Intitulado: "LA VALIDEZ JURÍDICA DE TRASLADAR LA AUDIENCIA ORAL Y PÚBLICA FUERA DEL TRIBUNAL COMPETENTE DEBIDO A ENFERMEDAD DE LA PARTE PATRONAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh



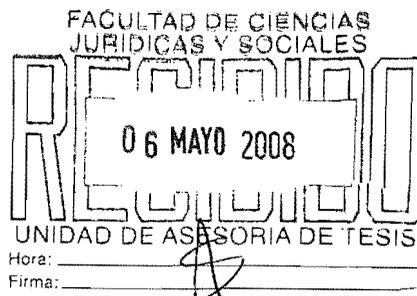


Licenciado Salvador Herrera Marroquín
Abogado y Notario, colegiado número 2605
Oficina Jurídica Profesional 7ª. Avenida 15-13 zona 1
Oficina número 22, Teléfono 2238-4563 Guatemala, C.A.

Guatemala, 30 de abril de 2008

Licenciado:
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN,
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Su Despacho.

Licenciado Castillo Lutín:



En cumplimiento de la providencia emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis a su digno cargo, de fecha diez de abril del año dos mil ocho, en el cual se me nombra Revisor de Tesis del Bachiller **HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ**, carne número 9315467, del trabajo intitulado: **“LA VALIDEZ JURÍDICA DE TRASLADAR LA AUDIENCIA ORAL Y PÚBLICA FUERA DEL TRIBUNAL COMPETENTE DEBIDO A ENFERMEDAD DE LA PARTE PATRONAL”**, procedo a emitir el siguiente dictamen:

1. El tema que investiga el estudiante **HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ**, es de suma importancia, al tratar las garantías dentro del derecho de trabajo, enfocado en la validez jurídica de trasladar la audiencia oral y pública fuera del tribunal competente debido a enfermedad de la parte patronal, enfocando el tema en forma doctrinaria, como legal, escudriñando la doctrina como los textos legales que atañen al Derecho Laboral y el Derecho Penal, es un tema actual para quien gusta conocer del derecho, en especial sobre el Derecho de Trabajo y Procesal del Trabajo, siendo el tema investigado un aporte jurídico científico con relación a la figura de la garantía.
2. Para la realización de la investigación se ha utilizado bibliografía y leyes existentes en el medio, que sirvieron de base para el análisis jurídico-doctrinario de dicho estudio; se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, así como la técnica bibliográfica.
3. Durante el tiempo en que duró la revisión de la presente investigación, discutimos algunos puntos del trabajo, los cuales razonamos, así también, el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del Derecho Procesal Laboral, el cumplimiento de las normas laborales y de la situación actual en cuanto al tema investigado.
4. También comprobé que se hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada, el trabajo se realizó con los métodos inductivo y deductivo y la técnica de investigación documental, como la de encuesta.
5. Las conclusiones y recomendaciones están acordes y llenan su cometido, por ser un gran aporte al enriquecimiento del proceso laboral.
6. En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a revisar el trabajo encomendado y me es grato:



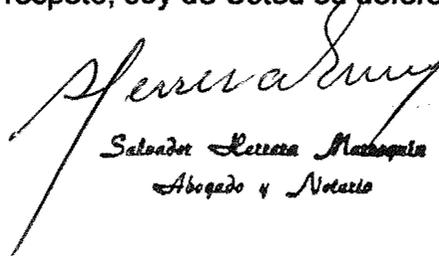
Licenciado Salvador Herrera Marroquín
Abogado y Notario, colegiado número 2605
Oficina Jurídica Profesional 7ª. Avenida 15-13 zona 1
Oficina número 22, Teléfono 2238-4563 Guatemala, C.A.

OPINAR:

- I. Que en el trabajo revisado se cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el Artículo 32 del Normativo de elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público.
- II. Que resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, y en consecuencia es procedente ordenar su impresión para luego realizar el Examen Público de Tesis

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:


Salvador Herrera Marroquín
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres de octubre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HUGO LEONEL ALONZO VÁSQUEZ Titulado LA VALIDEZ JURÍDICA DE TRASLADAR LA AUDIENCIA ORAL Y PÚBLICA FUERA DEL TRIBUNAL COMPETENTE DEBIDO A ENFERMEDAD DE LA PARTE PATRONAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi creador y salvador eterno. Gracias padre y bendito seas por permitirme escalar un peldaño más en esta vida. Sin ti nada soy. Señor.
- A MIS PADRES:** Dionicio Alonzo Morales y Bruna Vásquez Pérez. Mi eterno agradecimiento por haberme inculcado que el principio de la sabiduría es el temor a Jehová, gracias, porque este acto es la respuesta a sus oraciones.
- A MI ESPOSA:** Aura Maritza Chávez de Alonzo. Por su apoyo espiritual, moral, comprensión y paciencia durante mi formación profesional.
- A MIS HIJOS:** Regalo de Dios, que este acto sea un ejemplo para ellos, de que el sacrificio tiene al final el éxito.
- A MIS HERMANOS:** Por ser parte de mi vida, que mi éxito sea el de ellos.
- A MI SUEGRA:** María Victoria Sian Vda. de Chávez. Con aprecio por su incondicional apoyo con sus oraciones.
- A MI SUEGRO:** Ramiro De Jesús Chávez Samayoa, (+) que mi éxito sea un ramo de flores sobre su tumba.



A MIS CUÑADAS Y CUÑADOS: Gracias por darme tan hermosos regalos, mis sobrinos.

A MIS SOBRINAS Y SOBRINOS: Con amor, por la ternura y alegría que han brindado a mi vida.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS: Por ser parte de mis buenos y malos momentos.

A MIS MAESTRAS Y MAESTROS: De primaria, básicos, diversificado y universitarios. Gracias por sus enseñanzas, bendiciones donde quiera que estén.

A: La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad en sus aulas, de forjar mis anhelos y aspiraciones.

A: Todas aquellas personas que incondicionalmente me brindaron su amistad, gracias por sus sabias palabras de aliento en todo momento de mi carrera.

Y A USTED QUE LA RECIBE. Mi gratitud.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo.....	1
1.2. El derecho de trabajo.....	5
1.3. Características esenciales del derecho de trabajo.....	8
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	10
1.5. Principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo	10
CAPÍTULO II	
2. Principios fundamentales del derecho procesal.....	19
2.1. Principios sustantivos del proceso.....	19
2.2. Fines de la oralidad en el proceso.....	29
CAPÍTULO III	
3. El proceso laboral.....	31
3.1. Fases del proceso laboral.....	37
3.2. La demanda.....	42
3.3. Las excepciones.....	47
3.4. La prueba.....	50
3.5. Sentencia.....	55
CAPÍTULO IV	
4. El delito de colusión y su aplicabilidad en materia laboral.....	57
4.1. Antecedentes del delito de colusión.....	57
4.2. Definición de colusión.....	58
4.3. Requisitos para que se cometa el delito de colusión.....	60
4.4. El delito de colusión en el Código Penal.....	62
4.5. Naturaleza jurídica del delito de colusión.....	62



4.6. Como se suscita el delito de colusión en el derecho de trabajo.....	63
--	----

CAPÍTULO V

5. La práctica judicial de la excusa por enfermedad.....	73
5.1. Aspectos considerativos.....	73
5.2. Análisis del Artículo 336 del Código de Trabajo.....	80
5.3. Análisis de la realidad guatemalteca, frente a la legislación comparada.....	82

CAPÍTULO VI

6. Presentación de los resultados del trabajo de campo.....	101
6.1. Análisis de los procesos laborales.....	102
6.2. Encuesta.....	103
6.3. Propuesta de reformas.....	112

CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119



INTRODUCCIÓN

El presente tema de investigación se eligió por el sustenta, consciente de la necesidad que tienen los trabajadores que se les respeten los derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias y Tratados Internacionales en la materia, y consciente el sustentante que no obstante ser un derecho consagrado en nuestra carta magna el Estado no cumple con su fin de ser tutelar de los derechos laborales.

El objetivo que se persigue es crear conciencia en los Jueces de Trabajo y Previsión Social de la urgente necesidad de modificar la ley laboral en el sentido de darle validez jurídica al traslado de la primera audiencia laboral al lugar donde se encuentra enfermo el patrono, así como crear conciencia en el gremio de médicos para que eviten extender certificaciones médicas avalando enfermedades que en ocasiones no existen. La hipótesis que se plantea es ¿Debería modificarse el artículo 336 del Código de Trabajo, respecto a que cuando se plantea una excusa, el juez debe acudir al lugar en donde se encuentra enfermo el patrono y realizar la audiencia en dicho lugar?.

Se ha observado por experiencia personal, incomparecencia del patrono a la primera audiencia, ha sido una práctica forense en la que contribuyen los abogados y médicos en cuanto a evitar que éste comparezca, lo que perjudica al trabajador, siendo importante resaltar que esta situación contribuye a los atrasos en el trámite de los procesos, aunado al volumen de trabajo que en dichos órganos de justicia se llevan y consecuentemente se señala una audiencia por un período muy prolongado que resulta difícil que el trabajador pueda soportar sin trabajar. A pesar de que el Código de Trabajo, regula la excusa por enfermedad de parte del patrono, éste ha

hecho mal uso de dicho derecho en perjuicio de los trabajadores, como se indicó por cuanto aún no necesítándolo, invoca esta causal y accede a un certificado médico justificando esa incomparecencia, pero en ese sentido, es posible que los jueces laborales, puedan acudir al lugar donde se encuentra enfermo el patrono o demandado, y realizar la audiencia en este lugar.

Este trabajo ha sido dividido en capítulos. En el capítulo primero se hace una descripción general del derecho de trabajo; en el segundo se presentan los pilares o bases sobre los que descansa el derecho procesal, que son los principios fundamentales del derecho procesal; en el tercero se describe en qué consiste el proceso laboral; en el cuarto se describe en qué consiste el delito de colusión y como se aplica para el caso laboral; en el quinto se hace un análisis de lo que sucede en la realidad, confrontado con la práctica cuando se plantean excusas por enfermedad, las consecuencias para el trabajador, y en base a todo ello, planteando las posibles soluciones y en el sexto se hace la descripción, presentación y análisis del trabajo de campo.

Para realizar este trabajo se utilizaron los métodos analítico, estadístico, interpretativo, sintético, así como la técnica de de investigación documental, bibliográfica, elaboración de fichas, encuesta y la tecnología de internet.

Este trabaja está destinado a profesionales de diferentes áreas de la ciencia, estudiantes y trabajadores, a los primeros dos con el propósito de crear conciencia como profesional y futuros profesionales y como patrón en determinado momento, mientras que a los segundos, como una herramienta legal y de consulta para defender sus derechos.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Según el Diccionario Enciclopédico, "trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra o recursos naturales y el capital."¹

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Varios economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

¹ Diccionario Enciclopédico. Espasa Calpe. S.A. Pág. 267



“A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil.

Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de *closed shop* muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.”²

El derecho de trabajo a través de la historia ha sido objeto de diversas denominaciones, de tal suerte, que se ha nombrado como derecho obrero, derecho laboral, etc. Manuel Ossorio, en su diccionario cita a Guillermo Cabanellas quién sostiene: “que es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 434.

en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”³

Krotoschin, también citado por el autor Manuel Ossorio indica: “que trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”⁴

Según el Diccionario de Ossorio, derecho del trabajo es: “el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Surgió a finales del siglo XIX, como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Págs. 235 y 236.

⁴ **Ibid.** Págs. 235 y 236.



alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

Todas estas materias constituyen un minimun de garantías sociales, pueden ser superadas mediante pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre patronos y trabajadores, pues como una característica ideológica del derecho de trabajo, se deben adaptar a la realidad de los trabajadores en Guatemala.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo, pues se trata de compensar la desigualdad económica entre los trabajadores y patronos, de esta forma se les otorga a los primeros, una protección jurídica preferente.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen

contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”.⁵

1.2. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo tiene sus antecedentes más remotos en la realización del propio trabajo, y del esfuerzo que el hombre desde su existencia ha realizado para procurar adquirir bienes satisfactorios básicos, como el vestuario, la comida. De allí, que a través de acontecimientos importantes de carácter mundial, se ha mejorado a favor de la clase trabajadora. Se puede indicar, que la clase trabajadora es la base fundamental de la propia existencia del derecho de trabajo.

Así también, otro elemento fundamental que ha contribuido a que el derecho de trabajo haya evolucionado favorablemente, es la importancia de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, así como el establecimiento de los derechos y obligaciones para ambos.

En términos generales, el trabajo constituye una forma de vida de las personas, porque viven con él, que les permite obtener satisfactores sociales a través de su realización, de manera inmediata, y de manera mediata, ello hace posible progresar a este trabajador como parte de una familia, y por ende hacer progresar a una sociedad y a un país.

⁵ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 434.

“Sería muy difícil que de manera breve se haga un estudio histórico del trabajo propiamente, porque pudiera decirse que el trabajo se dio con el surgimiento del mismo hombre, desde los comienzos de la humanidad puede considerarse que existe el trabajo, es así como se ha establecido que existen distintas denominaciones al Derecho al trabajo propiamente dicho, enmarcado éste dentro de un concepto o marco jurídico, alrededor del mundo.”⁶

Desde el punto de vista del surgimiento del derecho de trabajo, cabe decir que el autor de derecho mexicano, De la Cueva, muy acertadamente menciona en su obra que: “El derecho al trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, debido a la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el proletariado. Es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos. Se puede recordar la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo.”⁷

La guerra de los campesinos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática. “El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se

⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág.9

⁷ *Ibíd.*



tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo.”⁸

El trabajo representa un esfuerzo humano, una actividad de carácter intelectual o mental y físico, que presenta generación y generación de personas, y que tiene como consecuencia, también, la producción de bienes o servicios.

La producción de bienes y servicios, conllevan también, los objetivos propios que tienen las dos personas o personajes importantes dentro de una relación de trabajo, como lo es el trabajador y el patrono, quien aporta su fuerza de trabajo y quien aporta los medios de producción, por lo que uno no puede subsistir sin el otro.

En esa producción de bienes y servicios, también se generan derechos y obligaciones, y dentro de ello, la necesidad en el caso del trabajador de satisfacer necesidades colectivas e individuales, así también que se realiza a cambio de una remuneración que se denomina salario o sueldo.

⁸ López Chen, Felipe Oliverio. **Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo.** Págs. 1 y2.



1.3. Características esenciales del derecho de trabajo

El Derecho de Trabajo tiene características muy especiales, y es que, es una disciplina jurídica muy reciente en su conformación autónoma, puesto que dentro de la historia se puede señalar que se había concebido las relaciones que se daban entre patronos y trabajadores que eran a través de un contrato ya sea escrito o verbal, se regían por normas propias del derecho civil, es decir, no existía un Código de Trabajo, que fuera específico en su cuerpo normativo, como sucede en la actualidad.

De tal suerte, que el Código de Trabajo vigente, data del año 1940 y tiene una naturaleza privada, conocen órganos especiales de jurisdicción, y por lo tanto, dentro de las principales características tomando en cuenta, lo anterior, se pueden señalar las siguientes:

- a) El derecho al trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.

Se dice que constituye un conjunto de normas, principios, leyes, además de instituciones, que rigen las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, por cuanto trata a través de todo este marco jurídico e institucional, equiparar la desigualdad existente entre patronos y trabajadores, pero una desigualdad material o económica.

- b) Que se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.

Dentro del contenido del derecho de trabajo, este es abordado desde el punto de vista del derecho individual, así como del derecho colectivo, teniendo cada una de estas subdisciplinas jurídicas, normas de carácter sustantivo y procedimental, así también se distingue por las instituciones que cada una de ellas representa.

- c) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

Como se dijo anteriormente, una de las características fundamentales del derecho de trabajo, es que en el orden de procedimiento, y amparado bajo principios de irrenunciabilidad, tutelar, el Estado tiene la obligación de la conformación de todo este marco normativo, no solo en el orden sustantivo sino en cuanto a la intervención de los órganos jurisdiccionales, cuando se suscitan conflictos individuales o colectivos, teniendo normas especiales para cada uno de estos casos.



1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

En términos generales, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, que se encuentra comprendido por un conjunto de normas jurídicas, principios, leyes, instituciones, etc., lo comprenden que tiene su naturaleza de carácter social, en la que necesariamente a través de la aplicación del derecho interviene en resguardo y protección y como lo regula un principio supremo que es el tutelar, de la relación o las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

La naturaleza jurídica de los principios tiene su esencia en principios superiores a los que se determinan propiamente como especiales en el derecho de trabajo, es decir, al principio del respeto de los derechos humanos, el respeto a la dignidad, a la no discriminación al principio de legalidad, etc.

1.5. Principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo

El autor de la obra: "Los principios del derecho de trabajo", Américo Plá Rodríguez, al referirse a los principios que sustentan al derecho de trabajo, indica que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁹

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los Principios del derecho del trabajo**. Pág.1

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que, aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas, que son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) "Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral."¹⁰
- b) "Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad."¹¹

Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por que ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

- c) "Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."¹²

Acerca de las nociones generales sobre los Principios del Derecho del Trabajo, diremos

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 2

¹¹ **Ibíd.** Pág. 4

¹² **Ibíd.**



que la función de los mismos es la siguiente:

- **Informadora:** inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico;
- **Normativa:** actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. son medios de integrar el derecho;
- **Interpretadora:** operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.

Existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran al derecho de trabajo, sin embargo, el autor ha pretendido tomar en consideración para establecer una clasificación legal, lo que al respecto establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, que establece lo siguientes:

- a) **El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores:** Es de considerar que este es un principio supremo, y que en cada una de las normas se ve conformado el mismo, que en el orden de procedimientos, solo le resta al juez adoptar sin que con su intervención espontánea o como tal, tenga que darse, es decir, va implícito, es automático, el juez solamente tiene que aplicarlo, para que este principio opere.



Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador. Por ejemplo, existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que reza: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo.

La falta de éste o la omisión de alguno de los 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”. Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio en el Artículo 78 del Código de Trabajo que indica: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el

trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

- a) El derecho de trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables**: Esto da lugar a considerar que propiamente el Código de Trabajo es mínimo en cuanto a su normativa, sino que existen otras instituciones laborales, como por ejemplo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos que pueden ser superiores, y por lo tanto, la aplicación de éstos debe ser previa al Código de Trabajo, por ese motivo. Al indicar que constituye un **cúmulo de normas protectoras** se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

b) El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo: El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social."

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: "Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Continúa indicando el tratadista relacionado que "la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del

derecho de trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.”¹³

- c) El derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo: Es realista por cuanto pretende que el trabajador sea considerado por el Estado a través de las distintas autoridades, en una situación de desventaja, que es en realidad lo que sucede en su ámbito social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. El Artículo 19 del Código de trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente...”.

- d) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público: Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas

¹³ De la Cueva Mario. *Derecho mexicano de trabajo*. Pág.201.

dicen que debe encuadrarse dentro del derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución indica: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

- e) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.



CAPÍTULO II

2. Principios fundamentales del derecho procesal

2.1. Principios sustantivos del proceso

Según Andrés de la Oliva, “son principios del proceso o principios procesales las ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos (de ahí el término de principio), determinando que sean sustancialmente como son. De otra forma puede decirse que son los criterios inspiradores de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes en el nacimiento del proceso, en su objeto, en su desenvolvimiento y en su terminación.”¹⁴

De acuerdo a este autor, existen principios especialísimos, como los siguientes:

- a) Principio de aportación de parte: Consiste en que la ley asigna a las partes la función de aducir y traer al proceso el material de hecho, limitando la función del juez a recibirlo, para valorarlo después. Son las partes mismas exclusivamente las que aportan los hechos conducentes a establecer la relación jurídica que exista entre ellas y de que la demanda hace cuestión; ni el juez puede fundar su decisión en otros hechos, ni puede prescindir de los que las partes sometan a su juicio.
- b) Principio de audiencia: Junto con el principio de igualdad es uno de los llamados principios jurídico-naturales del proceso, que son los que siempre deben informar la

¹⁴ De la Oliva Santos, Andrés. *Ius et Praxis. Objeto del proceso*. Pág. 27

legislación y la realidad procesales si se quiere que el proceso responda a unos postulados elementales de justicia.

En particular, se entiende por principio de audiencia aquel principio general del derecho que tradicionalmente se formula diciendo que nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en juicio. Dicho en otras palabras, no puede dictarse una resolución perjudicial para un sujeto sin que éste haya tenido oportunidad de exponer, dentro del proceso en que la resolución recae, lo que estime conveniente y esté legalmente previsto, o no prohibido expresamente, como medio de defensa.

Por tanto, no se exige que el sujeto haya sido materialmente oído, sino basta con que haya tenido la posibilidad procesal de formular alegaciones, en sentido amplio, es decir, incluyen no sólo las argumentaciones jurídicas, sino también cuestiones fácticas y, por consiguiente, los medios de prueba.

De otro modo, bastaría a los sujetos jurídicos con permanecer inactivos, silenciosos, para evitar los pronunciamientos de los tribunales.

c) Principio de igualdad de las partes: Es un principio jurídico natural del proceso según el cual sus distintos sujetos principales, el que solicita una tutela jurisdiccional y aquel frente al cual esa tutela se solicita, deben disponer de iguales medios para defender en el proceso sus respectivas posiciones, esto es, debe ser titulares de derechos procesales semejantes, de posibilidades parejas para sostener y fundar lo

que convenga. De ahí que parte de la doctrina llame a este principio de igualdad de armas.

- d) Principio de investigación de oficio o de oficialidad: Criterio derivado del interés público en ciertas materias, por el cual el proceso, su objeto, los actos procesales y la sentencia no están subordinados al poder de disposición de sujetos jurídicos particulares en relación con la tutela de sus derechos e intereses legítimos, sino que dependen de que aquél interés se ponga de manifiesto al tribunal y se haga valer por otros órganos públicos ante situaciones subsumibles en supuestos taxativamente determinados por la ley.

Es el reverso del principio dispositivo y una primera manifestación del mismo, es la necesidad de que el proceso comience, siempre que aparezca el interés público de cuya satisfacción es instrumento el proceso, por decisión del propio tribunal, bien de oficio o merced a actos de un organismo público legalmente encargado de velar por el interés general, el ministerio fiscal.

En los procesos regidos por el principio de oficialidad, las partes no pueden establecer el objeto del proceso ni disponer de él mediante renuncia, allanamiento o desistimiento; la alegación y fijación o prueba de los hechos relevantes no depende de las partes, sino del tribunal y la sentencia definitiva no ha de constreñirse a las pretensiones de las partes, sino que se pueda referir a todas las dimensiones jurídicas del caso objeto del proceso.

- e) Principio de justicia rogada: Consiste en que los tribunales civiles decidirán los asuntos en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales.
- f) Principio de legalidad procesal: En virtud de él, los tribunales y quienes ante ellos acudan e intervengan deberán actuar con arreglo a lo dispuesto en la Ley.
- g) Principio del juez no prevenido: El juez que ha realizado una investigación de oficio no puede intervenir en la decisión del proceso.
- h) Principio dispositivo: Criterio derivado de la naturaleza predominantemente particular de los derechos e intereses en juego, en virtud del cual el proceso se construye asignando, o reconociendo, a las partes un papel de gran relieve, de modo que, en primer lugar, se hace depender la existencia real del proceso y su objeto concreto del libre poder de disposición de los sujetos jurídicos implicados en la tutela jurisdiccional que se pretende y, en segundo lugar, los resultados del proceso dependen en gran medida del ejercicio por las partes de las oportunidades de actuación procesal (alegaciones y prueba) abstractamente previstas en la norma jurídica.

Son consecuencias de este principio que el proceso no comience por iniciativa del tribunal, sino sólo por la de quien pretenda una tutela jurídica concreta, *ne procedat iudex ex officio; nemo iudex sine actore*.



Esta primera consecuencia del principio dispositivo es resultado natural de dos factores: la total instrumentalidad del proceso respecto de derechos e intereses predominantemente privados o individuales, por un lado y, por otro, el libre poder de disposición del sujeto jurídico sobre lo que puede ser materia de aquél.

El poder de disposición es el que permite, una vez iniciado un proceso, renunciar a obtener lo que se ha pedido, salvo casos excepcionales, allanarse a lo solicitado por el demandante o desistirse del curso del proceso.

Con base a lo anterior, se puede señalar que los principios conforman la base, la estructura sobre la cual se fundamenta la ley. El derecho procesal se conforma por un conjunto de normas, y de principios que rigen el proceso y el procedimiento, en este caso laboral.

De acuerdo con lo escrito por el Licenciado Gordillo Galindo, "dentro de los principios que son fundamentales en la conformación y objetividad del proceso, se encuentran los siguientes:

- a) Principio dispositivo: Este principio determina que las partes son las que impulsan el proceso, las que toman la iniciativa, es decir, las que hacen posible operativizar la administración de justicia. Son las partes que proporcionan las pruebas en base a los hechos y determinan también los límites de la contienda. Entre algunas normas procesales que contienen este principio se encuentran:



- El juez debe dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que solo pueden ser propuestas por las partes, de conformidad con lo que establece el Artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil.
- La rebeldía del demandado debe declararse a solicitud de parte, conforme lo establece el Artículo 113 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece que las partes tienen la obligación de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho.

- a) Principio de concentración: Se concreta este principio en indicar que el proceso debe ser limitativo, es decir, que debe desarrollarse en el menor número de audiencias o etapas procesales, por ello, se dice que consiste en la reunión de la actividad procesal con el objeto de que se concentre por razones de economía procesal y de celeridad el proceso mismo.
- b) Principio de celeridad: Este principio se refiere a la rapidez, a la prontitud, y ello pretende que el proceso no solo sea rápido sino que conjuntamente concentrado, por eso tiene íntima relación con el principio anteriormente citado.

Un ejemplo de este principio, lo establece el Artículo 64 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual establece los plazos para dictar las resoluciones por parte del juez, las cuales tienen un carácter perentorio.

El Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial indica: "Plazo para resolver. Las Providencias o Decretos deben dictarse a mas tardar al día siguiente de que se reciban las solicitudes; los autos dentro de tres días; las Sentencias dentro de los quince días después de la vista, y ésta se verificará dentro de los quince días después de que se termine la tramitación del asunto, salvo que en leyes especiales se establezcan plazos diferentes, en cuyo caso se estará a lo dicho en esas leyes. La infracción a este artículo se castigará con una multa de veinticinco a cien quetzales, que se impondrá al juez o a cada uno de los miembros de un tribunal colegiado, salvo que la demora haya sido por causa justificada a juicio del tribunal superior. Esta causa se hará constar en autos, par el efecto de su calificación".

c) Principio de inmediación: Este principio proviene de la inmediatez, de la proximidad que debe tener el juez respecto al proceso y a las partes, en relación a todas las fases procesales, especialmente las audiencias, la valoración de la prueba recibida en las mismas, etc.

Este principio se fundamenta en lo que establece el Artículo 129 del Código Procesal Civil y Mercantil que indica que el juez presidirá todas las diligencias de prueba. Así también se encuentra regulado en el Artículo 68 de la Ley del Organismo Judicial que indica que los jueces recibirán por sí todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba. Así también, esta norma indica la obligación que tienen los jueces de leer y estudiar las actuaciones por sí mismos y son responsables de los daños que causen por omisión, ignorancia o negligencia.

- d) Principio de preclusión: Este principio establece que una vez pasado por una etapa procesal ya no puede regresarse a la misma, esa etapa queda precluida, concluida, y no puede retrocederse, y como ejemplo, puede citarse lo que para el efecto establece el Artículo 108 del Código Procesal Civil y Mercantil cuando indica que existe imposibilidad de admitir, con posterioridad, documentos que no se acompañen con la demanda, salvo impedimento justificativo.
- e) Principio de eventualidad: El Licenciado Mario Aguirre Godoy, citando al tratadista Hugo Alsina indica que “este principio consiste en aportar de una sola vez todos los medios de ataque y defensa, como medida de previsión ad eventum para el caso de que el primeramente interpuesto sea desestimado, también tiene por objeto favorecer la celeridad en los trámites, impidiendo regresiones en el proceso y evitando la multiplicidad de juicios.”¹⁵
- f) Principio de adquisición procesal: Este principio se refiere al hecho de que la prueba aportada al proceso, es para el mismo, y no para la parte que lo proporcionó, porque puede ser que pese a que fue propuesta y diligenciada por una parte, pudo ser el fundamento para resolver el proceso y no precisamente favoreciendo a la parte que la propuso.

El Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, al respecto indica: “Los documentos que se adjunten a los escritos o aquellos cuya agregación se solicite a título de prueba, podrán presentarse en su original, en copia fotográfica, fotostática o

¹⁵ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco, Tomo II.** Pág. 203

fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar. Los documentos expedidos por notario podrán presentarse en copia simple legalizada, a menos que la ley exija expresamente testimonio. Las copias fotográficas y similares que reproduzcan el documento y sean claramente legibles, se tendrán por fidedignas salvo prueba en contrario. Si el juez o el adversario lo solicitaren, deberá ser exhibido el documento original. El documento que una parte presente como prueba, siempre probara en su contra”.

- g) Principio de igualdad: Este principio se relaciona con los principios de contradicción, debido proceso y legítima defensa, en que las partes procesales deben intervenir en la práctica de cualquier diligencia dentro del proceso en igualdad de condiciones, para que posteriormente pueda determinarse a quien le asiste el derecho.
- h) Principio de economía procesal: Se refiere fundamentalmente a que en virtud de la celeridad, rapidez y concentración, debe existir economía procesal, no solo para las partes, sino también para el proceso mismo y la actividad jurisdiccional.
- i) Principio de publicidad: Este principio se refiere al carácter público de las actuaciones judiciales. Este principio tiene su fundamento, principalmente en lo que establece el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial que dice: “Publicidad. Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal, por razones de moral, o de seguridad pública, deben mantenerse en forma reservada. La calificación será hecha por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad. En todo caso los sujetos procesales y sus

abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido”.

- j) Principio de probidad: Tiene relación con la actitud no solo del juez sino de las partes, en cuanto a su conducta y deben observar las calidades que cada una de estas personas tienen frente al proceso, respecto a rectitud, honradez, honorabilidad en su accionar y el respeto que debe existir recíproco.
- k) Principio de escritura: Este principio tiene prevalencia principalmente en el proceso civil, porque todas las actuaciones no solamente son rogadas sino que fundamental y formalmente escritas, al contrario de como sucede con el juicio oral, que la escritura es parcial, porque debe prevalecer la oralidad.
- i) Principio Non Bis In Idem: Se refiere a que las partes tienen el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales y otras instituciones, agotando las fases del proceso mismo, y que tienen el derecho de impugnar las resoluciones judiciales para que un tribunal superior conozca del asunto, pero que en ningún caso, debe haber más de dos instancias. El Artículo 211 de la Constitución Política de la República, indica: “Instancias en todo proceso. En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas, no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en

responsabilidad. Ningún tribunal o autoridad puede conocer de procesos fenecidos salvo los casos y formas de revisión que determine la ley”.¹⁶

2.2. Fines de la oralidad en el proceso

Históricamente la oralidad se encuentra acompañada de un sistema acusatorio, porque en él existe una lucha entre las partes y un conflicto actual de intereses, mientras que en el sistema inquisitivo, éste se desarrolla por escrito.

Estos sistemas han tenido prevalencia en el proceso penal, sin embargo, debe considerarse a la oralidad en un tradicional mecanismo que genera un sistema de comunicación entre el juez y las partes, así como los medios de prueba, que permite descubrir la verdad de un modo más eficaz.

Es por ello, en el derecho guatemalteco, que ha tenido una fuerte influencia del Derecho civil español y romano, en sus orígenes, la escritura era la que prevalecía y que hasta la fecha ha sido así, salvo especiales casos de excepción, que se pueden suscitar con el juicio oral y las contiendas que allí se señalan.

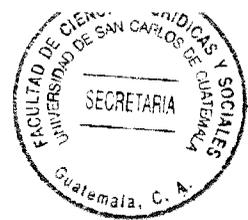
Dentro de los fines del proceso oral, se encuentran:

- a) Lograr la aplicación de los principios de inmediación, concentración, celeridad, publicidad, regulados como principios supremos dentro del proceso en general.

¹⁶ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 13



- b) Hacer más factible para la población en general, el acceso a la justicia, en las condiciones en que se encuentran, sin necesidad, en muchos casos, de auxiliarse de abogado.
- c) La rapidez en la administración de justicia, en relación a otros procesos, como el ordinario u oral.
- d) Permite al juez tener un contacto más directo no solo con las partes, sino con las pruebas de éstas, que hacen más fácil a éste, su función al momento de dictar la sentencia correspondiente.



CAPÍTULO III

3. El proceso laboral

El proceso en términos generales, equivale a juicio. El proceso conlleva una serie de procedimientos que hacen posible ejecutar una serie de pasos que se encuentran regulados en las leyes y que en el caso del proceso laboral, rige lo establecido en las normas del Código Procesal Civil y Mercantil y del Código de Trabajo, especialmente.

Para definir el proceso, se debe describir algunas concepciones que se encuentran contenidas en los enfoques propiamente civilistas, que de allí se deriva, con carácter supletorio, conforme el Código de Trabajo, las normas también que rige para el proceso laboral.

El tratadista Enrique Vescovi, citado por el Licenciado Gordillo lo define como: “el conjunto de las normas que establecen los institutos del proceso y regulan su desarrollo y efectos y también la actividad jurisdiccional.”¹⁷

Eduardo Couture, citado también por el Licenciado Gordillo Galindo, define al derecho procesal Civil como: “la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominado proceso

¹⁷ Gordillo Galindo, **Ob. Cit.** Pág. 3

civil". Agrega que: "es la rama del saber jurídico que estudia en forma sistemática la naturaleza del proceso civil, su constitución, desenvolvimiento y eficacia".¹⁸

Para algunos autores, existe una definición más rigurosa o formal del proceso propiamente dicho. Manuel Morón Palomino establece al proceso como: "un conjunto de normas que regulan la resolución jurisdiccional de las controversias jurídicas."¹⁹

El Tratadista Hugo Alsina indica que es: "el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del juez y las partes en la substanciación del Proceso."²⁰

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define proceso así: "acción de ir hacia adelante, transcurso del tiempo, conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno".

En el Derecho Procesal, se concibe el proceso como: "el instrumento esencial de la jurisdicción o función jurisdiccional del Estado, que consiste en una serie o sucesión de actos tendentes a la aplicación o realización del derecho en un caso concreto."²¹

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 4

¹⁹ Morón Palomino, Manuel. **Sobre el concepto de derecho procesal.** Revista iberoamericana de derecho procesal. Pág. 124

²⁰ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial,** Tomo I. Pág. 19

²¹ **Ibíd**

Con distinta configuración, el conjunto de actos que compone el proceso ha de preparar la sentencia y requiere, por tanto, conocimiento de unos hechos y aplicación de unas normas jurídicas. Desde otro punto de vista, el proceso contiene, de ordinario, actos de alegaciones sobre hechos y sobre el derecho aplicable y actos de prueba, que hacen posible una resolución judicial y se practican con vista a ella.

Existen por lo tanto, una serie de procesos específicos o especiales, como los siguientes:

- a) En el proceso decisivo, por ejemplo, se condena a Ticio a pagar a Cayo una cantidad o se considera a Sempronio merecedor de una pena. Con el proceso de ejecución, se pretende que haya un desplazamiento patrimonial efectivo de Cayo a Ticio y que Sempronio cumpla la pena que se le ha impuesto.
- b) En el proceso de declaración, es aquel en el que pretende que se dicte una sentencia en la que se establezca la certidumbre de las relaciones jurídicas concretas que han sido objeto de debate y fija las consecuencias jurídicas que se derivan de las mismas, según lo pedido. Puede ser para que: a) Se declare simplemente lo que se ajusta o no a unas normas jurídicas (existencia o inexistencia de un derecho subjetivo, de una relación o de una situación jurídica, etc.) meramente declarativo b) Para que, además de una declaración de lo jurídico, se dirija un mandato a una de las partes del proceso (eventualmente, a las dos) a fin de que haga, omita o soporte algo de condena.
- c) Para que pueda decirse el Derecho creando, modificando o extinguiendo, como inexorable consecuencia de esa dicción, un estado, relación o situación jurídica constitutivo.

- d) En los procesos de ejecución, según Andrés de la Oliva “es una serie o sucesión de actos mediante los cuales la administración de justicia, ante el derecho del caso concreto ya dicho por ella misma o suficientemente expresado por otros medios, incide, usando de su potestad coactiva y coercitiva, en la esfera de la realidad material, venciendo las resistencias que se opongan a su transformación conforme al derecho o creando los presupuestos, requisitos y condiciones para que lo jurídico se haga real.”²²
- e) En el proceso cautelar que proviene de las medidas cautelares, es discutido si se refiere a un proceso propiamente dicho o bien simplemente al decreto por el juez de medidas cautelares o de prevención con carácter temporal.
- f) En el proceso ordinario, es el que el Derecho establece para la generalidad o la mayoría de los casos.
- g) En el proceso en materia laboral corresponde entre otros, a: 1) Proceso de despido. A seguir cuando un trabajador impugne el despido del que ha sido objeto. 2) Proceso de sanciones. Corresponde cuando un trabajador impugne la sanción que le hubiere sido impuesta. 3) De la reclamación al Estado del pago de los salarios de tramitación en juicios por despido, cuando, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado o Tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de sesenta días hábiles, para reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo. 4) Por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor. 5) Por vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales. 6) En materia de seguridad social.

²² Diccionario jurídico. Pág. 345



- 7) En materia de conflictos colectivos. 8) Para impugnación de convenios colectivos. 9) Para impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación. 10) Para la tutela de los derechos de la libertad sindical.

Entonces, el proceso laboral, no es más que el proceso como tal aplicado a resolver los conflictos que se generan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y que de conformidad con sus normas especiales, debe regirse el mismo.

Corresponde al derecho procesal el establecimiento de las formas del proceso. Dentro de las principales, se encuentran:

- a) Acusatorio. Consiste en la necesidad de que haya acusación para que pueda seguirse un proceso penal. En el derecho guatemalteco existe en la fase de juicio oral.
- b) Contradictoria. Forma característica de determinados procesos, según la cual el órgano jurisdiccional se encuentra en una situación expectante, casi pasiva, contemplando la pugna entre una dualidad de sujetos procesales en posiciones contrapuestas. La forma contradictoria viene determinada normalmente por el principio dispositivo. A la forma contradictoria, en su construcción ideal se suelen añadir las características también formales de oralidad, publicidad y libre valoración de la prueba por el juez.
- c) Inquisitiva. Forma característica de determinados procesos según la cual el órgano jurisdiccional desarrolla la principal actividad procesal en relación con uno o varios sujetos en posición pasiva respecto de dicha actividad. Así, el proceso inquisitivo, en su construcción ideal, se inicia de oficio y se lleva adelante frente a la parte por



el juez, que investiga, acusa, en su caso y finalmente dicta sentencia. A la forma inquisitiva, también en su construcción ideal se añaden las formas escrita y secreta, la doble instancia y la valoración tasada u obligada de las pruebas. A diferencia de la forma contradictoria, la forma inquisitiva no viene dada por el correspondiente principio de oficialidad. Prueba de ello es el proceso penal ordinario español que, regido por el principio de oficialidad, es fundamentalmente contradictoria en su fase decisiva.

Dentro del derecho procesal, de modo genérico se ha afirmado que el objeto del proceso lo constituye el tema o cuestión sometida a la consideración del órgano judicial, y sobre el que éste debe pronunciarse.

La doctrina procesalista, al tratar de delimitar el contenido conceptual de lo que debe entenderse por objeto del proceso, ha adoptado posiciones distintas, determinadas por las diferentes concepciones del derecho de acción. Así, quienes parten de la teoría concreta del derecho de acción, sostienen que el objeto del proceso es la concreta acción afirmada. Quienes defienden la teoría abstracta sobre el derecho de acción, entienden que el objeto del proceso no es otro que la pretensión procesal.²³

Dentro de las principales características, se pueden citar las siguientes:

El proceso es una actividad o facultad legal propia del órgano jurisdiccional.

²³ Aguirre Godoy, **Ob. Cit.** Pág. 345.



- a) Que a través del proceso se operativiza las normas sustantivas, por lo tanto, constituye el instrumento que hace viable dichas normas en función de esclarecer un conflicto surgido entre las partes.
- b) Dentro del proceso existe una parte actora y una parte demandada, quienes tienen la oportunidad de probar sus pretensiones y aseveraciones, y la otra parte de excepcionar o utilizar las defensas que considere convenientes.
- c) Dentro de las fases esenciales del proceso, se encuentra la demanda, la contestación de la demanda, la prueba, el auto para mejor fallar y el pronunciamiento de la sentencia.

3.1. Fases del proceso laboral

El proceso laboral surge a raíz de la creación de la ley, y que data de la fecha de la propia creación del Código de Trabajo en el año 1944 que es el que rige actualmente, en éste también se incluyen normas de carácter procesal, juntamente con la sustantivas, situación que ha sido calificada por algunos de antitécnico.

El juicio ordinario, como lo indica la ley procesal civil, es un proceso de conocimiento, y que conforme el Artículo 96 del Código Procesal Civil y Mercantil se refiere a aquella vía en cuyas “contendidas no tengan señalada tramitación especial en este código, se ventilarán en juicio ordinario”.

El juicio laboral es un juicio de conocimiento, y que contiene características propias por cuanto involucra aspectos o características propias del juicio ordinario porque se tramita



en las fases que éste señala, pero también contiene características propias del juicio oral, por cuanto pretende que a través de una sola audiencia se diligencien todas las fases propias del juicio ordinario.

Conforme el Código de Trabajo el Artículo 321 establece que: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y c) los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes, a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva. El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito”.

Dentro de las principales características, se encuentran las siguientes:

- 1) Que el juicio ordinario laboral, es el procedimiento tipo en los conflictos individuales o colectivos de trabajo.



2) Que el juicio ordinario laboral es el que se sustancia en distintas fases, siendo las principales, la señalización de la audiencia de juicio oral, a partir del momento en que el juez califica la demanda y dentro de ella, se suscitan las subsiguientes fases de ratificación, ampliación o modificación de la demanda, de contestación de la demanda, de conciliación, de recepción de los medios de prueba de las partes, y de la determinación del fallo.

3) Dentro de este tipo de procedimiento se suscitan una serie de principios procesales, siendo los principales, el oral, concentración, celeridad, publicidad, inmediación. Dentro de los principios se encuentran los siguientes:

a) Oralidad: Este principio señala que dentro de las fases en que se ventile no es escrito sino debe ser eminentemente oral. A juicio de quien escribe, esto es relativo, por cuanto, si bien la ley permite que el trabajador presente su demanda verbalmente ante el secretario, esto en la realidad no sucede así, por cuanto se le exige al trabajador que lo haga por escrito, a través de un memorial y auxiliado de abogado. Al respecto, el Artículo 335 del Código de trabajo indica: "Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolas presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle".

b) Inmediación: La inmediación va dirigida al juez, es decir, que éste debe presenciar todas las audiencias en que comparezcan las partes.



Para el efecto, el Artículo 321 del Código de Trabajo indica: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y previsión Sociales 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”.

- c) Celeridad: Este principio se refiere a la rapidez en que debe dilucidarse el proceso laboral, tomando en cuenta que no es factible que se dilate, como sucede en los procesos civiles, por cuanto los intereses y derechos en juego son distintos, y que una especialidad del proceso laboral, es el hecho de que entre patrono y trabajadores, existe una desigualdad económica, principalmente para encontrarse frente a un proceso, que pudiera ser tedioso y largo, lo cual tiene repercusiones económicas significativas que perjudican los derechos del trabajador.

El Artículo 335 del Código de Trabajo indica que una vez califica la demanda por el juez, y que se encuentra conforme a la ley, señalará día y hora para la audiencia de juicio oral, y como lo indica la Ley del organismo Judicial, el órgano jurisdiccional tiene el plazo de veinticuatro horas para resolver cualquier demanda o escrito presentado ante éste, además, de indicar el Artículo 337 del Código de Trabajo que “entre la citación y la audiencia debe mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia”, se supone que el juicio es relativamente corto, en los actos introductorios, y también en el hecho de que el día de la audiencia las partes tienen la obligación de concurrir con sus respectivos medios de prueba los cuales deberán diligenciarse en dicha audiencia.

d) **Concentración:** La concentración implica que en el proceso laboral, se diligencien en lo menos posible de audiencias todas las fases del juicio ordinario, y que en ese sentido es una característica del proceso laboral, por cuanto se señala audiencia para juicio oral, en la misma, se diligencian todas las fases del proceso, a excepción de la sentencia.

El Artículo 335 del Código de Trabajo ya señalado, se refiere a que calificada la demanda, el juez debe señalar audiencia de juicio oral. Así también el artículo 336 del mismo cuerpo legal se refiere a que las partes solo podrán excusarse por enfermedad y por una sola vez, lo cual implica que no se puede retrasar el proceso por esta causa.

e) **Impulso de oficio:** Como lo indica el artículo 321 del Código de Trabajo “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

Es decir, que el juez laboral no tiene porque esperar que las partes le soliciten que señale día para la audiencia de juicio oral, o que señale audiencia para recibir determinado medio de prueba, toda vez que, debe hacerlo de oficio, o como por ejemplo, al concluir la recepción de la prueba, tiene que dictar el fallo o la sentencia respectiva, y eso lo tiene que realizar de oficio.



3.2. La demanda

La demanda constituye el primer acto y uno de los actos mas importantes del proceso y puede indicarse que desde varios puntos de vista, esta varía de conformidad con el tipo de proceso. La demanda proyecta la sentencia estimatoria o sea aquella que hace lugar a la pretensión del actor y guardar relación con el concepto que la demanda tiene, según el Licenciado Mario Aguirre Godoy indica que “por demanda se entiende toda petición formulada por las partes al juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés.”²⁴

La demanda es la forma de ejercitar la acción y con ella se designa el acto inicial de la relación procesal. Al respecto, el tratadista Hugo Alsina, citado por el Doctor Mario Aguirre Godoy, la demanda es “como el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica, según sea, el efecto, la naturaleza de la acción deducida, la demanda será de condena, declarativa o constitutiva.”²⁵

El Artículo 332 del Código de Trabajo, al respecto regula: “Toda demanda debe contener:

- a) Designación del Juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

²⁴ **Ibíd.** Pág. 414

²⁵ **Ibíd.**



- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia, si se supiere, lugar en donde se encuentran los documentos que detallara elementos sobre los que se practicara inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y,
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

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



También las partes deben observar lo que señala el Artículo 63 del Código Procesal Civil y Mercantil que le es aplicable a esta clase de juicios, dicha norma establece que: “De todo escrito y documento que se presente deben entregarse tantas copias claramente legibles en papel común o fotocopia, como partes contrarias hayan de ser notificadas, a cuya disposición quedaran desde que sean presentadas. Para el efecto, se consideraran como una sola parte los que litiguen unidos y bajo una misma representación. Los litigantes presentaran una copia adicional, debidamente firmada, que utilizará el tribunal para reponer los actos en caso de extravió. En los escritos se hará constar el número de copias que se acompañen”.

La modificación de la demanda, puede hacerse por el actor, antes de que se conteste la misma, en este caso, entonces, en la fase de ratificación, ampliación o modificación de la demanda.

El Artículo 338 del Código de Trabajo indica en su tercer párrafo “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 del Código de trabajo”.

El Artículo 335 del Código de Trabajo establece que “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en

dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

El demandado puede adoptar varias actitudes frente al planteamiento de la demanda, es así como el Licenciado Mauro Chacón, dice al respecto que: “Frente a la demanda la primera actitud que puede adoptar el demandado es la de no comparecer, a esta actitud, entendida como inactividad inicial y o total, se denomina, como hemos dicho un tanto incorrectamente, rebeldía..”²⁶

En este caso, el emplazamiento se concretiza en lo que para el efecto regula el Artículo 337 del Código de Trabajo el cual indica: “Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia”. Y seguidamente, el Artículo 338 del mismo cuerpo legal indica: “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 reconvención, en este caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia...”.

En virtud de que la ley laboral indica el principio de supletoriedad en materia procesal, ello, hace establecer que corre un emplazamiento a la parte demandada en los juicios laborales, que implica por ejemplo, la posibilidad de interponer excepciones.

²⁶ Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 43

La contestación de la demanda, la parte demandada, debe hacerla en la audiencia del juicio verbal y oral, es así como el Artículo 338 del Código de Trabajo indica: "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...".

Conforme lo indica el Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil, "La contestación de la demanda debe llenar los mismos requisitos del escrito de demanda. Si hubiere de acompañarse documentos será aplicable lo dispuesto en los Artículos 107 y 108 del Código Procesal Civil y Mercantil. Al contestar la demanda, debe el demandando interponer las excepciones perentorias que tuviera contra la pretensión del actor. Las nacidas después de la contestación de la demanda, se pueden proponer en cualquier instancia y serán resueltas en sentencia, conforme lo establece el Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El Artículo 342 del Código de Trabajo, en su parte conducente indica: "Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción".

Respecto a la reconvencción, el Artículo 338 del Código de Trabajo en su parte conducente dice: "Planteada la reconvencción, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar."



3.3. Las excepciones

En cuanto a las excepciones, que son consideradas como medios de defensa para el demandado, Guillermo Cabanellas dice al respecto: "que es el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulse, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor."²⁷

La excepción entonces, es la facultad procesal que tiene el demandado de hacer valer el derecho de defensa frente a la demanda y pretensión del actor, dentro del principio contradictorio.

La clasificación legal y común de las excepciones, se distinguen en: a) Previas o dilatorias; b) Mixtas y c) Perentorias.

A) Excepciones dilatorias: Son aquellas que tienden a postergar la contestación de la demanda y son:

- Incompetencia;
- Litispendencia;
- Demanda defectuosa;
- Falta de capacidad legal;
- Falta de personalidad;
- Falta de Personería;
- Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer;

²⁷ Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 231



- Caducidad;
- Prescripción;
- Cosa juzgada;
- Transacción

B) Excepciones perentorias: Estas excepciones son las que se emiten sobre el fondo del asunto y se deciden por esa misma razón en sentencia, como ejemplo de éstas, se encuentran:

- Pago;
- Compensación;
- Novación;

Estas excepciones no aparecen nominadas en la ley, a diferencia de las dilatorias o previas, y tienen su naturaleza jurídica en circunstancias de hecho o de derecho y se resuelven, por ese mismo motivo, en la sentencia, porque deciden o ponen fin al juicio.

C) Excepciones mixtas: Las excepciones mixtas, son aquellas que, teniendo carácter de previo a la contestación sobre el fondo, es decir, planteando una cuestión anterior al motivo mismo del juicio, proponen una defensa que, siendo acogida, pone fin a éste. Las excepciones mixtas tienen, se dice, habitualmente la forma de dilatorias, es decir, previas y el contenido de las perentorias, como son:

- Cosa juzgada;
- Transacción;
- Caducidad;

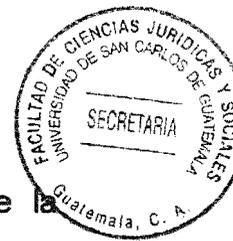


- Prescripción.

Se trata, entonces, de las que deciden del conflicto por razones ajenas al mérito de la demanda. La excepción mixta tiene pues, la forma de previa y el contenido de perentoria. Ponen fin al juicio, pero mediante un pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de un derecho, sino merced al reconocimiento de una situación jurídica que hace innecesario analizar el fondo del derecho. Clasificación legal de las excepciones

El Código Procesal Civil y Mercantil, contiene las siguiente clasificación: El Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica: El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas:

- Incompetencia;
- Litispendencia;
- Demanda defectuosa;
- Falta de capacidad legal;
- Falta de personalidad;
- Falta de personería;
- Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer.
- Caducidad;
- Prescripción;
- Cosa juzgada;
- Transacción



El Artículo 342 del Código de Trabajo establece: "Previamente a contestarse la demanda o la reconvencción, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia mas inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada, y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas".

3.4. La prueba

Probar es demostrar algo, es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación que hagan las partes y que debe servir al juez en la convicción de esas pretensiones para que el fallo final les favorezca. En el proceso, las partes que intervienen afirman la existencia, la modificación o la extinción de ciertos hechos, cuya alegación fundamenta la posición que tales sujetos procesales mantienen

en el desarrollo de la controversia, pero no es suficiente, únicamente alegarlos, sino que es menester probarlos.

De conformidad con el principio dispositivo que en este punto, con algunas excepciones, todavía impera en el ordenamiento procesal civil guatemalteco “corresponde a las partes la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho. La prueba de los hechos cuando se controvierten, es indispensable, porque la manera como queden fijados en el proceso, será determinante para la aplicación de las normas jurídicas que controlen cada particular situación.”²⁸

Según lo que señalan los códigos, se han distinguido los juicios de hecho de los de puro derecho, siendo en los primeros, la prueba necesaria, en tanto que en los segundos no es necesaria, en virtud de que el juez sabe el derecho y no tiene que probarse. Con respecto a la prueba de derecho, la regla general es “la de que el derecho no está sujeto a prueba”, sin embargo, según indica Couture: “hay varios casos en que se producen excepciones, como sucede cuando la existencia de la ley es discutida o controvertida, en cuyo supuesto hay que probarla, cuando la costumbre es fuente de derecho, hay que probar la existencia del derecho.”²⁹

Conforme lo establece la ley, corresponde a las partes la prueba de sus afirmaciones, pero se ha discutido en la doctrina si esto constituye o no una obligación. La opinión más difundida es que la prueba constituye una carga procesal para las partes, por

²⁸ Aguirre Godoy, **Ob. Cit.** Pág. 559

²⁹ **Ibíd.** Pág. 559



cuanto que, si no la producen estarán sometidas a las consecuencias que se deriven de su omisión.

La aportación de la prueba por las partes, también representa que dicha aportación sea necesariamente para el proceso y que tiene mucha relación con el Principio de Adquisición procesal, en que el juez tiene la obligación de valorar, no solo quien apor la prueba, sino también, la capacidad o disponibilidad en que se encontraba la parte procesal de aportarla, y la indisponibilidad en que se encontraba la otra de no aportarla, porque en conclusión o como fin, debe establecerse que la prueba, no es mas que el medio para llegar a un fin, mediante un método que es la averiguación de la verdad histórica en un hecho relatado que debe prácticamente reconstruirse mentalmente e inclusive en unos casos, físicamente, para poder establecer lo sucedido y por lo tanto, fallar en apego a la justicia, la verdad y la legalidad.

El Artículo 361 del Código de Trabajo indica: “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 apreciara en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

El Artículo 344 del Código de Trabajo indica: “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 reconvencción, 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 hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observara lo dispuesto en el párrafo anterior”.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una segunda o tercera audiencia.

De conformidad con el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, que también le es aplicable a lo conceptualizado en el Juicio Sumario, los medios de prueba son:

- Declaración de las parte;
- Declaración de testigos;
- Dictamen de expertos;
- Reconocimiento judicial;
- Documentos;
- Medios científicos de prueba;
- Presunciones.

El auto para mejor fallar, es una prueba propia del juez, y ésta se puede realizar al concluir todo el diligenciamiento de la prueba ofrecida por las partes, que pueden contribuir a esclarecer el hecho y fallar a través de la sentencia, pero que a través de auto para mejor fallar o mejor proveer, el juez tiene la posibilidad de que no estando



convencido de determinado asunto, pueda resolverlo y traer documentos, realizar alguna diligencia, etc., que permita un fallo apegado no solo a la justicia, legalidad y realidad.

Esto también ha sido muy discutido, puesto que el juez en ese sentido puede enderezar su decisión ya sea para absolver o condenar, es decir, el hecho que decida dictar un auto para mejor fallar, puede que éste le favorezca o desfavorezca a las partes de tal suerte, que puede confundirse la posibilidad de que se haga justicia que tenga el juez o de emitir un fallo apegado a la ley, y suponerse que favorece a cualquiera de las partes, de tal suerte, que esta conducta no la ejercen los jueces laborales comúnmente, para que el juez no se convierta en otra parte más.

Auto, conforme lo establece la Ley del Organismo Judicial es un decreto judicial dado en alguna causa civil o criminal. Los jueces y tribunales, antes de pronunciar su fallo, podrán acordar para mejor proveer:

- a) Que se traiga a la vista cualquier documento que crean conveniente para esclarecer el derecho de los litigantes;
- b) Que se practique cualquier reconocimiento o avalúo que consideren necesario o que se amplíen los que ya se hubiese hecho, y
- c) Traer a la vista cualquier actuación que tenga relación con el proceso.

Estas diligencias se practicarán en un plazo no mayor de quince días. Contra esta clase de resoluciones no se admitirá recurso alguno, y las partes no tendrán en la ejecución de lo acordado más intervención que la que el tribunal conceda”.



El Artículo 360 del Código de Trabajo al respecto indica: “En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto”.

3.5. Sentencia

Para Chiovenda la sentencia es: “la resolución del juez, que admitiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien al demandado.”³⁰

El Artículo 358 del Código de Trabajo, establece al respecto: “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 mas 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 éstas conforme lo prevenido en este título”.

En resumen puede decirse que el proceso es un hecho de realización sucesiva, que empieza a manifestarse pero no se produce en toda su magnitud, sino después de que

³⁰ Chiovenda, José. **Principios de derecho procesal civil**. pág. 109



se suceden un sin número de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso; y así puede encontrarse una infinidad de procesos como ya se indicó, siendo importante resaltar dentro de ellos, el proceso que se encuentre localizado dentro del campo de la elaboración humana, racional y conciente, es decir un proceso determinado e institucionalizado con fines propios dentro del mundo jurídico, este proceso ha sido creado en una reacción inteligente del hombre, con miras a preservar la convivencia social, mediante la armonía y la paz, a través de los más altos valores que tiende a realizar el derecho, sobresaliendo así el juicio ordinario laboral guatemalteco, en el que el Estado, mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho de los trabajadores; lo que se convierte en una actividad de garantía el poder controlar, mediante el proceso, la observancia de las normas laborales protectivas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social.



CAPÍTULO IV

4. El delito de colusión y su aplicabilidad en materia laboral

4.1. Antecedentes del delito de colusión

Debe entenderse por colusión, el convenio, contrato entre dos o más personas, hecha en forma fraudulenta y secreta, con el objeto de engañar o perjudicar a un tercero. Guillermo Cabanellas, lo asemeja a fraude, que para él, es: “en un sentido general, engaño, abuso de confianza, acto contrario a la verdad o a la rectitud.”³¹

Este autor también, relaciona la colusión con la simulación, de la cual dice: “que es la alteración de la verdad, ya que su objeto consiste en engañar acerca de la verdadera realidad de un acto.”³²

El Licenciado Monzón Paz, sostiene: “que la figura delictiva de la colusión no tiene ningún antecedentes inmediato dentro de la legislación guatemalteca, ya que ninguno de los códigos derogados, la había regulado como tipo delictual; incluso, dentro del propio derecho penal español, cuyo antecedente es el Código de 1870, sirvió de base para la reforma penal liberal en nuestro país, ni el vigente de España regulan tal acriminación penal.

³¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo II. Pág. 222

³² *Ibíd.*, pág. 82.

Por el contrario la doctrina, esencialmente la positiva, si regula a través del código italiano a la colusión, pero como una circunstancia agravante del prevaricato de los defensores o mandatarios judiciales; nuestro Código Penal vigente lo admite como una figura autónoma dentro de los delitos contra la administración de justicia, por cuyo motivo su naturaleza jurídica debe buscarse bajo este título y sobre todo por el interés que para la defensa de la función jurisdiccional y los derechos de los particulares que como sujetos procesales intervienen en un proceso o cuya concurrencia se evita en perjuicio de sus intereses, representa para el Estado.³³

4.2. Definición de colusión

En economía se denomina colusión “al acuerdo en que dos o más empresas de un mercado determinado definen que cada una actuará de manera concertada respecto del resto de las demás empresas. El fin, de este tipo de acuerdos es que cada una de las empresas participantes en la colusión tome control de una determinada porción del mercado en el cual operan, y actuar de manera monopólica, impidiendo a otras empresas entrar.”³⁴

El diccionario señala que colusión en términos generales consiste en: “un “Pacto que acuerdan dos personas con el fin de perjudicar a un tercero.”³⁵

³³ Monzón Paz, Guillermo, **Introducción al derecho penal guatemalteco**. Parte especial. págs. 278 y 279.

³⁴ Enciclopedia de Consulta Wikipedia. "<http://www.goesjuridica.com.html>" www.goesjuridica.com.html. Día: 9-9-07.

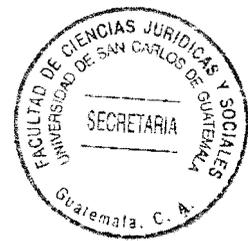
³⁵ **Diccionario enciclopédico Espasa Calpe**. S.A. pág. 635.



Conforme el Artículo 458 del Código Penal establece que comete el delito de colusión.

“Quien, mediante pacto colusorio o empleando cualquier otra forma ilícita, evite la citación o comparecencia a juicio a tercero o provoque resoluciones que perjudiquen los derechos del mismo, será sancionado con prisión de uno a cuatro años y con multa de cinco mil a veinticinco mil quetzales. En iguales sanciones, además de las accesorias correspondientes, incurrirán los abogados que, a sabiendas, dirijan, patrocinen o realicen gestiones y solicitudes respectivas”.

Al delito de colusión también en la doctrina se le ha denominado: “pactos colusorios”, y en ese sentido, se describe, legalmente como una confabulación (acuerdo, convenio) entre dos o más personas, que secreta o públicamente se ponen de acuerdo para perjudicar a un tercero, evitando su citación o comparecencia a un juicio de cualquier naturaleza que éste sea (penal, civil, laboral, de familia), citación o comparecencia que es indispensable para que tal tercero pueda defender sus derechos desde el punto de vista procesal; es decir, que el tipo de delito tiende a defender precisamente la legitimidad de las actuaciones judiciales y el pleno ejercicio del derecho de defensa contenido en el Artículo 12 de la Constitución de la República, siendo así es indudable que la colusión debe hacerse con una persona que tenga interés directo o indirecto en el resultado del trámite procesal, o en todo caso y fundamentalmente que tenga la categoría de contraparte o adversario, en cuyo caso debemos entender que se trata de contraparte en sentido procesal (a quien se le ha notificado regularmente la demanda judicial) o a aquel que en sentido general intervenga en la litis y esté para asumir la relación de parte en el proceso.



4.3. Requisitos para que se cometa el delito de colusión

De tal forma que habrá lugar a este tipo de delito, cuando por ejemplo, en una obligación mancomunada simple, el actor omite deliberadamente la citación del codeudor con el fin de perjudicar únicamente al que ha garantizado con su firma el cumplimiento de la obligación, o cuando por ejemplo para el caso de la nulidad de una escritura pública se evite la citación a juicio del Notario autorizante o a la inversa, o cuando se pida al Tribunal y se dicte una resolución en contra del copropietario no demandado solicitando la adjudicación en pago del bien inmueble.

Caso muy común de colusión, lo constituye la radicación de un proceso sucesorio judicial o extrajudicial, mediante el cual el interesado solicita el nombramiento de un representante de la mortual con el fin de que pueda ser demandada judicialmente, cuando sabe que existen herederos legalmente instituidos a quienes compete la representación de tal mortual, e incluso el sujeto que se presta para ser representante de esa mortual.

La figura delictiva en consecuencia se integra por los siguientes elementos:

- Por un pacto colusorio o cualquier forma ilícita para evitar la citación o comparecencia a juicio de un tercero. Como ya mencionó debe existir una confabulación o acuerdo previo entre dos o más personas, que secreta o públicamente traten de perjudicar a un tercero con cualquier artificio, una de las cuales por lo menos debe tener la calidad de sujeto procesal o de cualquier otra

categoría dentro de un proceso. La naturaleza jurídica del proceso es totalmente indiferente, con tal de que de lo que se trate sea evitar la comparecencia al proceso de cualquier tercero que tenga derechos que hacer valer en juicio.

- La forma ilícita de evitar esta comparecencia puede limitarse además a todos aquellos actos que tiendan a evitar que el tercero se entere de la citación o apremio dictados por el juez, como el caso de que se omita una notificación personal o un interesado para que cumpla con entregar el depósito judicial que se le encomendó lo cual le acarrearía responsabilidad penal. No es necesario que se cause perjuicio a un tercero, basta el peligro en que se ponga sus derechos como tercero.

- Que provoque resoluciones que perjudique los derechos del tercero. En este supuesto, es entendido que es una condición objetiva de punibilidad circunstancia de que, exista previamente entablada una relación jurídica procesal en la cual el tercero perjudicado pueda tener o no la calidad de sujeto procesal pero quien provoque que se dicte esa resolución si debe estar actuando legalmente y con interés dentro del proceso. La resolución judicial debe ser dictada por un órgano jurisdiccional competente y que tenga la fuerza o validez legal necesaria para perjudicar los derechos del tercero, si el juez o tribunal colegiado supiera que la resolución que pronunciara afectara derechos de ese tercero podría resultar un concurso ideal de delito con prevaricato. Los derechos a que se refiere el precepto legal pueden ser de cualquier naturaleza amparados en la ley, sean patrimoniales, laborales, personales, o familiares, tales como pago de una obligación, restricción de derechos de antigüedad en el trabajo, pérdida de la patria potestad o del usufructo.



4.4. El delito de colusión en el Código Penal

Es de aclarar que la terminología utilizada por el código Penal en sentido de pacto colusorio u otra forma ilícita, no implica necesariamente la existencia de un lucro patrimonial ya que el móvil del delito puede ser también de otra naturaleza, en este delito en categoría de agente puede concurrir tanto el particular, como sujeto procesal o los auxiliares del juez, este funcionario o el abogado que patrocine a sabiendas las gestiones y solicitudes respectivas.

Una figura tipológica de esta naturaleza era indispensable que se incorporara al Código Penal, puesto que comúnmente y sobre todo por consejo de abogados, directores o patrocinantes de una de las partes, se ha perjudicado gravemente intereses de otro tipo de terceras personas que sin el debido conocimiento de las actuaciones que se han elevado en su contra se ven afectadas en sus derechos legales sin haber sido citadas, oídas y vencidas en juicio legal.

4.5. Naturaleza jurídica del delito de colusión

Es un delito de peligro. En la doctrina es muy discutido si el delito de colusión se debe a un delito de peligro, aunque otros señalan que sí. El asunto estriba en que se ha dicho que el Derecho Penal y en el caso de la intervención que tiene el Estado, esta debe ser mínima, de tal suerte, que a través del principio de intervención mínima, como se denomina en el moderno Derecho Penal, Estado no tiene por qué intervenir en los



delitos denominados de peligro, sin embargo, el ponente, considera que sería discutible por lo siguiente:

- a) Debe considerarse la protección que el Estado debe tener acerca de los bienes jurídicos, en el caso del delito de colusión, es precisamente a la protección frente a éste, a través de la administración de justicia.
- b) La intervención del Estado en sancionar y castigar, conlleva parte de quehacer en protección de una colectividad, también lo que es su mínima intervención es una garantía, constituye por lo tanto, el fundamento de la mayoría de los ordenamientos jurídico penales de los estados de derecho.
- c) Si bien es cierto, que el Estado debe tener una actuación que permite mejor prevenir los delitos que punirlos, también lo es que el Derecho Penal no puede ser tenido como prima o única ratio para la solución de los problemas sociales, que muchas veces son perfectamente filtrables por otras ramas del ordenamiento jurídico.

4.6. Como se suscita el delito de colusión en el derecho de trabajo

Previo a establecer cuales podrían ser las figuras delictivas en el orden laboral que se cometen incluso, normalmente y que no son sancionables, por no regularse en la ley, en perjuicio de la clase trabajadora, es importante señalar que el Código de Trabajo, no regula sanciones de carácter penal, sino faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, y cualquier conducta, que se desprenda de las relaciones de trabajo, que



pudiera encajar dentro de los ilícitos que se regulan en el Código Penal, podría ser la base para que un trabajador, o bien un patrono, entable una denuncia penal ante el ente investigador como lo es el Ministerio Público.

Esto constituye una limitante para el trabajador, por cuanto en lo penal no se ha tenido conocimiento que existan denuncias significativas, más que las que se derivan de apropiación y retención indebidas, cuando se trata de que el patrono no quiere hacer el pago del salario (lo cual a juicio de quien escribe, resulta muy difícil de que prospere en lo penal), así como de parte del patrono, surgen denuncias como de robo, (cuando se cree que el trabajador abandono el trabajo por haber hurtado algún objeto o dinero, que tiene un poco mayor de probabilidades que el trabajador en sus denuncias penales), todo lo anterior, se ha expuesto, por cuanto es de considerar que el hecho que el Código de Trabajo no tenga un apartado para los delitos y las faltas, sino que únicamente en relación a las faltas, constituye un perjuicio para los trabajadores fundamentalmente.

Por otro lado, existen ilícitos penales que debe considerar el legislador que se generan de la propia relación de trabajo y que por lo tanto, deben regularse, ya sea en el Código de Trabajo o bien en el Código Penal, y son las siguientes:

El bien jurídico tutelado, es indiscutiblemente los ilícitos que se cometen en contra de los derechos de los trabajadores y que deben a juicio de quien escribe, ser sancionados con prisión y multa.

Aquellas conductas que realice el patrono, y que mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Aquellas conductas conlleven el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Deben ser castigados con las penas de prisión y multa, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

En la misma pena deberán incurrir quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Así también, el que promoviere o favoreciere por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadores hacia otros países. Con la misma pena debe ser castigado



el que, simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país.

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado de Guatemala, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado. Además de poder ser considerada delito la conducta de emplear

Apropiación y retención indebidas, aplicado a lo que sucede en el ámbito laboral, cuando el patrono, en perjuicio del trabajador, se apropiare o distraje dinero, o efectos del contrato de trabajo, así también comete el delito de apropiación irregular en el orden laboral, con las especificaciones que regula para la apropiación irregular contenidas en el Código Penal.

Los delitos respecto a la falsificación de documentos, ya sea que sea cometido por el patrono o por el trabajador, respecto a documentos como el contrato de trabajo y otros.

Los delitos de falsificación de documentos privados, uso de documentos falsificados, supresión, ocultación o destrucción de documentos.



Los delitos que se refieren a la falsedad personal, como el caso de l delito de usurpación de funciones, de calidad, uso público de nombre supuesto, uso ilegítimo de documento e identidad, uso indebido de uniformes e insignias.

El incumplimiento de deberes, tanto para patronos como para trabajadores, así como el delito de desobediencia, denegación de auxilio, siempre en materia laboral.

El delito de abuso contra particulares en materia laboral, entre patronos y trabajadores.

El delito de abandono de cargo o puesto o empleo. Usurpación de atribuciones,

Respecto a los delitos de cohecho activo, pasivo, soborno, aceptación ilícita de regalos, cobro indebido, en el ámbito laboral, puesto que en el Código Penal estas figuras delictivas se regulan para el caso de que el sujeto activo sea un empleado o funcionario público.

De todas aquellas figuras delictivas que tienen relación con el bien jurídico tutelado como lo es la administración de justicia y que se refieran al objeto del derecho de trabajo, como el de acusación y denuncia falsa, simulación de delito, falsa acusación por delito privado, autoimputación, omisión de denuncia, y el de colusión.

El delito de perjurio y falso testimonio cuando tanto patronos como empleados, o trabajadores, faltaren a la verdad en sus declaraciones ante jueces competentes en el orden laboral, así como el delito de presentación de testigos falsos.



El delito de prevaricación, en el orden laboral. El Código Penal regula la prevaricación en el Artículo 462, norma que se aplica a cualquier órgano jurisdiccional que encuadre su conducta en el mismo. En dicha norma se dan los supuestos de hecho y los elementos jurídicos que la integran. Se trata de una prevaricación judicial, que constituye la figura central sobre la cual se desarrolla el delito de prevaricato, no sólo por la alta jerarquía del funcionario judicial, sino por las consecuencias funestas que puede producir la actuación injusta e ilegal de un funcionario de esta categoría

El delito de encubrimiento en el orden laboral. El objeto de este delito, es el interés público, porque la obra de la administración de justicia no quede frustrada en su finalidad de persecución y castigo de los delincuentes. El encubrimiento es distinto de la coparticipación criminosa, porque ésta implica un acto independiente en la relación causal con los autores o cómplices, y pro el contrario el primero tiene una misma relación de causa a efecto. El encubrimiento es autónomo. El sujeto activo puede ser cualquier persona, menos el autor o cómplice

Como se observa, existen un cúmulo de conductas que pueden ser sancionables a través del derecho de trabajo, pero como delitos, pero que tal como se encuentran regulados en el Código Penal no son admitidas en el orden laboral, puesto que en la mayoría de casos, se trata de ilícitos que el sujeto activo, es un funcionario o empleado público, y no es aplicable por lo tanto, puesto que en el orden laboral, el sujeto activo, puede ser tanto el patrono como el trabajador.



Es así, como en materia del delito de colusión, como bien lo establece el Código Penal lo comete cualquier persona (en este caso, puede ser muy bien, el patrono) que mediante pacto colusorio (acuerdo entre otra persona) o empleando cualquier otra forma ilícita (es un segundo supuesto de la norma, en donde no necesariamente tiene que realizar un pacto colusorio, puesto que señala que el que empleando cualquier otra forma ilícita).

En este caso, vale la pena señalar que la forma ilícita es valerse de una certificación médica que en cualquier momento le puede extender un facultativo de la medicina, en donde señale que se encuentra enfermo para no poder asistir a la audiencia de juicio oral.

El objeto de esta forma ilícita que se emplea, o bien como lo dice la norma penal, el que valiéndose de un pacto colusorio (entre él y otra persona), evite la citación o comparecencia a juicio a tercero "o" provoque resoluciones que perjudiquen los derechos del mismo, será sancionado con prisión de uno a cuatro años y con multa de cinco mil a veinticinco mil quetzales. Se refiere entonces, en aplicación al segundo supuesto, cuando señala que evite la citación, o (refiriéndose a otro supuesto) perjudiquen los derechos del mismo. En iguales sanciones además de las accesorias correspondientes, (refiriéndose a inhabilitaciones), incurrirán los abogados que, a sabiendas, dirijan, patrocinen o realicen las gestiones y solicitudes respectivas".

En virtud de lo anterior, cabe señalar que para el caso laboral, es aplicable, el segundo supuesto de la norma, respecto a que en materia laboral, quedaría de la siguiente

manera: “Quien empleando cualquier otra forma ilícita, evite la citación que se le hace, y que con ello provoque perjuicio a derechos de terceros, será sancionado con...”

En ese sentido, en materia laboral, es común, y esto se verificará con el trabajo de campo, cuyos resultados se presentan más adelante, de que el patrono no asista a las citaciones que ordena el Tribunal de Trabajo, para la comparecencia a juicio oral, de conformidad con el Artículo 335 del Código de Trabajo, que señala que: “el juez dictara resolución en donde señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”. Claramente, el hecho de que un patrono no asista tiene las siguientes consecuencias:

Le perjudica sino presenta excusa por enfermedad, por cuanto, el juez tendría que hacer efectivos los apercibimientos, y continuar el juicio en su rebeldía, es decir, que se toma por cierto todo lo que dice el trabajador, y consecuentemente se dicta la sentencia a su favor.

Tiene efectos negativos, puesto que en esa audiencia, por única vez, tienen que presentar todas sus pruebas, tendría casi los mismos efectos que el inciso anterior, si no presentare pruebas el patrono.

Puede decirse que tiene ventajas para el patrono esta circunstancia, toda vez, que si plantea una excusa, perjudica al trabajador, automáticamente, puesto que se tendría



que señalar una nueva audiencia, y comúnmente éstas se realizan dos a seis meses posteriores a la que ya estaba señalada, que de la demanda a la audiencia, también medió un tiempo similar, todo lo cual va en perjuicio de los trabajadores.

Le proporciona la ley facilidades al patrono, puesto que la excusa la puede presentar antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

Regularmente, es aceptada por los jueces de trabajo, puesto que no tienen razones para desconfiar de los certificados médicos extendidos por profesionales de la medicina y cumplen los requisitos para la extensión de este tipo de documentos.





CAPÍTULO V

5. La práctica judicial de la excusa por enfermedad

5.1. Aspectos considerativos

La necesidad de someter a través de un marco normativo específico, la materia laboral guatemalteca, para defender los derechos de los trabajadores, como una regulación especial, surgió como consecuencia de la vigencia del Código de Trabajo en el año de mil novecientos cuarenta y cuatro, ya que en años anteriores los contratos de trabajo, se regían por las normas propias del Derecho Civil, en donde la autonomía de la voluntad de las partes prevalecía, y que esto lógicamente, era objeto de que el trabajador, por ser la parte más débil de las relaciones con los patronos, era el mayormente perjudicado porque se regía por condiciones desfavorables a éste, principalmente en cuanto al horario de la jornada de trabajo, así como el pago del salario.

Tal como se anotó anteriormente, existe un cúmulo de principios que fundamentan que el Derecho de Trabajo y especialmente sus normas, son protectoras y tutelares de los trabajadores, y en materia del proceso laboral, no sería la excepción.

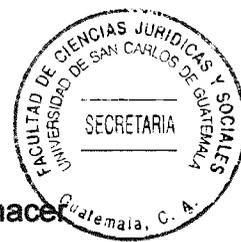
Existen ilícitos laborales que no están regulados como tales en el Código Penal, o bien en el Código de Trabajo, sino que se señalan una serie de infracciones y sanciones, más que todo pecuniarias en contra de los patronos.

El Código de Trabajo guatemalteco, no da un concepto de lo que se debe entender por falta, pero de su propio título se deduce que son: todas aquellas acciones u omisiones que se cometen en contravención de una ley de carácter laboral o bien de previsión social.

En cuanto al procedimiento establecido para el juzgamiento de una falta laboral o de previsión social, el Código de Trabajo contempla su propio procedimiento, el cual sigue las directrices del procedimiento de faltas penal, por lo que puedo afirmar: que proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es aquel que tiene por objeto, previa investigación, la declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social y la correspondiente imposición de la sanción o multa al declararlo culpable.

Conforme al Código de Trabajo vigente, el Artículo 269 del Código de Trabajo señala: "Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de éste Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están penadas con multa.

Se señala el siguiente procedimiento legal: Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.



Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código. El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.

El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privada que corresponda.

Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, serán impugnables de conformidad con el presente código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales”.

El Código de Trabajo no prevé la imposición de penas, sin embargo, deja entrever que “sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas...”, sin embargo, señala que se puede sancionar por tribunales de trabajo y de previsión social,



como falta: cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”(Artículo 272 a) del Código de Trabajo).

Existe una interpretación sui géneris, pues se da una doble sanción al patrono por esta causa, por cuanto ya existe una denuncia y un expediente administrativo en cuanto a que se reconoce que al trabajador X no se le ha hecho el pago de salarios, indemnizaciones o demás prestaciones, sin embargo, en qué momento debe considerarse cometida la falta, si existe una resolución administrativa, con la cual no se hace efectivo dicho pago al trabajador, sino que éste debe acudir a los Tribunales de Trabajo, y allí es en donde existe una sentencia firme, y todavía no se considera cometida la falta, a pesar de que hubiere una sanción administrativa por la Inspección General de Trabajo, puesto que el patrono tiene el plazo de tres días para interponer apelación al fallo, es más, tiene ese plazo para efectuar el pago, entonces, no sería cuando la resolución esté firme, porque causa firmeza cuando ya no es objeto la sentencia de ningún recurso o acción. Considero que el legislador, no aclara este aspecto en una forma precisa, dando como resultado que se de una interpretación como la que expreso y que es ambigua pero vigente en su aplicación.

Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.



Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 67, 87 y 281 m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.

“Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores,



vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”

Las prohibiciones que tienen los patronos fundamentalmente, derivado de lo que el mismo código de trabajo señala, es decir, infracciones en términos generales de disposiciones preceptivas, prohibitivas, relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, sin embargo, señala que comete una falta y como consecuencia, es acreedor a una multa que con las recientes reformas se incrementaron, ya que anteriormente eran unas multas irrisorias.

Le corresponde la aplicación de estas sanciones o multas, recientemente a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por cuanto con anterioridad, la Inspección General de Trabajo las imponía, y esta es una de las circunstancias, por las que se impugnó, el hecho de que la facultad de juzgar era una competencia exclusiva a los órganos jurisdiccionales y no administrativos, lo cual había sido instaurado con las reformas a los Decretos 13-2001 y 18-2001 ambos del Congreso de la República.

Es evidente de acuerdo a lo anterior, que existe una limitación legal en perjuicio de los trabajadores, cuando no se regula en la ley, ya sea penal o de trabajo, los delitos que



se cometen en contra de los derechos de los trabajadores, que de hecho existen, pero no son sancionados como se debiera, y se traducen en multas y pagos, que muchas veces no se cumplen.

Como lo señala el Artículo 281 del Código de Trabajo, literal I): “siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este código.

Respecto a lo anterior, es de hacer notar que existen muchos inspectores de trabajo que tomando en cuenta que la ley les da la facultad de fijar un plazo sin indicar cual, éste lo puede hacer extensivo o restrictivo, y es allí en donde puede considerarse que existen niveles de corrupción entre éstos y los patronos, adicionalmente, éstos tienen carácter administrativo y en todo caso, no tienen fuerza o coercitividad para que los abusos a que se ven sometidos los trabajadores se limiten, reduzcan o en todo caso se eliminen, si existiere una ley de esa naturaleza, como pudiera ser a través del Derecho penal, que de alguna manera se encuentra implícito, cuando señala que puede enderezarse denuncia penal por desobediencia en el caso de que se le imponga al patrono administrativamente una multa y no la haga efectiva en el plazo señalado, o bien cuando se le imponga alguna obligación no dineraria.



5.2. Análisis del Artículo 336 del Código de Trabajo

Esta norma señala: “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 el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

En caso persista la causa de la excusa, las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese podido prestar en forma personal, en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso”.

En atención a lo anterior, debe hacerse un análisis sobre lo siguiente:

La ley laboral señala de forma benevolente y extraordinaria una excusa para ausentarse de una citación, que se refiere a una enfermedad, y el Juez no tiene más que aceptarla, lo cual no sucede en otros ramos del derecho, por ejemplo, en materia civil, puesto que en caso de que se enferme una de las partes, éste automáticamente tiene que prever esa circunstancia y nombrar un mandatario con facultades suficientes.



La ausencia únicamente se refiere a una enfermedad, pero existen un sin fin de circunstancias o motivos por los cuales, un patrono no pueda asistir a una audiencia de juicio oral dentro de un juicio laboral, que no necesariamente se debe referir a una enfermedad, quizá el legislador quiso prever el hecho de que es necesaria la presencia de las partes importantes en el juicio como lo son el patrono y el trabajador.

Señala la norma que es por una sola vez, pero en la realidad, se puede suscitar el hecho de que un patrono se encuentre enfermo, y esa enfermedad puede ser que no tarde un día, dos o tres, puede ser meses, es una situación incierta, esto quiere decir, que de todas formas, si existe enfermedad en el patrono, ésta no puede predecirse que estará ya curado para determinada fecha en la que se celebrará nueva audiencia.

La presentación documental de la excusa, es decir, de un certificado médico. Esta práctica ha sido muy común, y es lamentable reconocer que existen varios médicos y cirujanos que se prestan a estos menesteres, y extienden certificados médicos, y con ello, inventan una serie de malestares del patrono (gastritis crónica, vómitos, etc., pero en términos eminentemente técnicos médicos) que son desconocidos para el juez, pero que en términos vulgares se refiere a dolor de cabeza, dolor de estómago, diarrea, etc.) Lo que sí es cierto, es el hecho de que esta práctica ya se encuentra muy viciada.

Es lógico suponer que la norma también prevé la posibilidad de que si no se puede presentar documentalmente la excusa de su incomparecencia por enfermedad, lo haga veinticuatro horas siguientes.

No existen razones para el juez valederas por las cuales pueda abstraerse a aceptar la excusa médica presentada por un patrono como producto de una excusa por enfermedad, razón por la que es común que la misma sea aceptada.

El trabajador resulta perjudicado, por el hecho de que, al suspenderse la audiencia señalada, tiene que esperar aproximadamente de dos a seis meses, por la ausencia del patrono a esa audiencia, por lo que el trámite no produce resultados positivos, lo cual, provoca que éste desista, y que puede pensarse por la actitud del patrono que ese es uno de los objetivos de éste último, dándose varias circunstancias negativas tales como: a) El no contar con fondos para trasladarse al juzgado, b) porque encontró un nuevo trabajo y no puede estar solicitando permiso, porque corre el riesgo, al encontrarse en desventaja respecto a su patrono quién posee recursos económicos que le permiten contratar abogados de su confianza; c) Puede ocurrir que el Juez que conozca del caso, se parcialice y al final, puede perder el caso, dándose como consecuencia una serie de circunstancias, que desfavorecen al trabajador.

5.3. Análisis de la realidad guatemalteca, frente a la legislación comparada

La justificación de la incomparecencia en la legislación laboral guatemalteca, norma con bastante claridad la institución de la rebeldía y previendo situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por el tribunal, también establece el derecho y procedimiento a seguirse para justificar dicha incomparecencia.



Es precisamente, como ya se explicó, en apartados anteriores, que es el Artículo 336 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, el que regula la admisibilidad de la excusa de la parte que no pueda comparecer, al ser presentada y justificada antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia de que se trate, salvo motivo de fuerza mayor o caso fortuito, que impidan su presentación en la forma indicada, lo que también deberá justificarse a satisfacción del tribunal, en cuyo supuesto la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia respectiva.

Si la parte se excusare ante de la iniciación de la primera audiencia y no acompañare contestación de la demanda por escrito, la audiencia no se celebrará y el tribunal señalará nuevo día y hora para que tenga verificativo. Esta disposición es aplicable en el caso de contestación de reconvención.

Del Artículo anteriormente comentado, se deduce lo siguiente:

a) Requisitos para aceptarse la excusa:

- Presentarse la excusa antes de la hora señalada para la audiencia o diligencia de que se trate;
- Justificarse debidamente la causa o motivo de la excusa;
- En caso de motivo de fuerza mayor o caso fortuito, promoverse y justificarse la excusa dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia de que se trate;
- Únicamente puede excusarse una misma parte hasta dos veces en el mismo juicio.



b) Alternativas que puede adoptar el tribunal:

- Previamente comprobar la veracidad de la excusa a solicitud de parte interesada o bien de oficio;
- Aceptar la excusa y suspender la audiencia pues es una facultad discrecional del juez;
- Rechazar la excusa por estimarla no justificada o extemporánea;
- Si se presenta excusa y además se contesta por escrito la demanda, se celebra la audiencia y se practican todas las diligencias que sea posible, dejando pendiente únicamente aquellas en las que es indispensable la presencia de la persona que se ha excusado.

En la práctica, como una realidad en nuestro país, puede darse el abuso del derecho a excusarse, el cual se ha instituido como costumbre que siempre los demandados utilizan las dos oportunidades que tienen para excusarse y hasta la tercera citación comparecen al tribunal a ejercer sus derechos de defensas pertinentes. El abuso indicado tiene como base el hecho de que generalmente los jueces aceptan sin ninguna objeción las excusas que se promueven, sin establecer previamente si la misma es verdadera o se trata de una maniobra para no comparecer al tribunal y retardar el juicio, y por otra parte el hecho de que al aceptarse la excusa y señalarse nueva audiencia para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, ésta se señala en un plazo considerablemente largo, a veces a un mes o un mes quince días plazo o más, lo cual tiene como consecuencia que la mayoría de las veces el trabajador, que es generalmente el demandante, se desespera y por cansancio o necesidad de dedicarse a otras labores que le permitan obtener lo indispensable para su subsistencia y la de su familia, abandona el proceso. Este punto, ya fue ampliamente explicado anteriormente, pero,



tratándose de hacer un análisis de la realidad guatemalteca de este aspecto del juicio laboral, considero traerlo a colación.

La solución que los Abogados laboristas guatemaltecos, han propuesto para evitar tales abusos, es en primer lugar que, o se acepten las excusas, ya que la ley tiene previsto el derecho de cualquier persona de nombrar un mandatario judicial; que para el efecto de que sea necesaria la comparecencia de la parte citada y realmente se encuentre imposibilitado para asistir al tribunal que al promover la excusa, indique el lugar donde se encontrará con el objeto de que el titular del tribunal y su secretario u oficial se trasladen a dicho lugar a realizar la diligencia en la que tenga que participar personalmente la persona citada e imposibilitada.

Con lo establecido en el Artículo 102 literal s) de la Constitución Política de la República de Guatemala, se evitará en gran parte el abuso que se hace de las excusas, pues ahora, de ser condenado el demandado al pago de la indemnización, se le condenará a pagar al actor el salario equivalente hasta 6 meses como máximo en lugar de 2, en concepto de daños y perjuicios.

Textualmente la literal mencionada expresa: "...s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños 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 trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, de seis meses. y..."



Es importante considerar lo que sucede en la realidad guatemalteca en materia de protección penal ante las infracciones de patronos respecto a violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, considerando lo que sucede en la legislación comparada, como en el caso de la española, por lo que a continuación se toma lo expresado por el doctor Gonzalo Quintero Olivares, quién se refiere al aspecto legal de la responsabilidad penal en el ámbito laboral de la forma siguiente: "En España, según éste autor español, el Código Penal de 1995 incorporó un Artículo, el 316, que disponía lo siguiente: "Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses".³⁶

La regulación penal de la materia se completa con el Artículo 317 del Código Penal de 1995, ya citado, que incriminaba la comisión de esos hechos por imprudencia, de la manera siguiente: "Cuando: el delito a que se refiere el Artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado".

Los orígenes de este delito hay que buscarlos en la reforma urgente de 1983, que introdujo en el anterior Código, siempre de la legislación española, algunas importantes normas penales orientadas al mundo del trabajo y de las relaciones laborales que si

³⁶ <http://www.goesjurídica.com.thlm> www.goesjurídica.com.thlm. **La provocación de riesgos laborales en el derecho penal.** (10-9-07.)



bien no carecía totalmente de reflejo en el Código penal no gozaba en verdad de la amplitud de respuestas penales que la gravedad de los abusos en el ámbito laboral, concretada en graves resultados para la integridad física, la salud y la vida, amen del pisoteo frecuente de los más elementales derechos de los trabajadores, exigen en un Estado de derecho que se proclamaba social.

Esto es lamentable, si se considera el tipo de sociedad que es España con un nivel cultural distinto al de Guatemala, entonces, cabe preguntarse, si eso sucedía o sucede en ese país, que no sucederá en el caso de Guatemala y cuantas violaciones a derechos fundamentales se están realizando en total impunidad.

Prueba de ello es lo que sucede con la incomparecencia del patrono a la audiencia de juicio oral, en donde se vale de argucias para no asistir y de esa manera cansar al trabajador (económica y psicológicamente) y al final, ganar el proceso, es más, algunos patronos, hacen pagos exorbitantes a abogados, con lo que bien pudieron pagarle las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que las está exigiendo.

Concretamente el grado de importancia que tiene para el Derecho Penal, la incorporación de figuras delictivas que se suscitan en las relaciones de trabajo y que como se verá más adelante, la legislación española, tiene muy bien incorporado, es más, se encuentra incorporando, más recientemente con el hecho a la relación entre el avance tecnológico-aumento del riesgo necesario o permitido - aumento de la prevención - adelanto de la intervención del derecho penal, mediante el castigo de la creación injusta de riesgos.



Cuando la legislación española de 1983, introdujo el precepto que es antecedente del actual Artículo 316 lo justificó del siguiente modo en la Exposición de Motivos: "Sin perjuicio de la subsistencia del actual Artículo 499 bis, la protección penal del trabajo venía planteando la necesidad de introducir un delito de peligro que, de una parte, no exija el grado de intencionalidad en la conducta que se deriva de aquel precepto, y de otra, acentúe la obligación de prevenir el daño. A tal fin se introduce un tipo de estructura claramente omisiva, el nuevo Artículo 348 bis a), en el que puede subsumirse la conducta del responsable de una actividad laboral que permita el incumplimiento de las medidas de seguridad, dando lugar a situaciones de concreto peligro".³⁷

Las declaraciones e intenciones del legislador español, eran claras: sancionar la omisión generadora de peligro, lo que no quiere decir que se trate de un delito de omisión, sino partir de que el peligro puede provocarse por crear riesgo o por no impedir que éste se genere, al igual que, de otro modo, sucede con la imprudencia.

El precepto español, podrá ser criticado como tal, delito de peligro, pero antes de entrar en ello es conveniente recordar que, bueno o malo, su eficacia o aplicación real es muy escasa, máxime si se compara con la realidad de los riesgos y daños que se producen, por lo cual es comprensible la queja doctrinal sobre la existencia meramente "nominal" que parece tener el llamado derecho penal del trabajo.

El Artículo 316 del Código Penal español de 1995, es casi igual, en cuanto fórmula típica que el anterior Artículo 348 bis, a) del Código Penal español de 1973, aun cuando

³⁷ **Ibíd.**



ofrece algunas diferencias explicables por el afán de corregir algunos defectos apreciados en el estudio del tipo precedente. Algunas variaciones encierran mayor alcance (la remisión a la normativa extrapenal o la exigencia de que el peligro para la vida, salud e integridad física sea grave), y especialmente la que concierne a la pena privativa de libertad, que en el Código Penal español, anterior era de arresto mayor y en el de 1995 es la prisión de seis meses a tres años, decisión claramente influenciada por la unánime censura doctrinal hacia la benignidad con la que el viejo Código trataba estas conductas. Es conveniente recordar que la eficacia de un Código no depende de la severidad de la amenaza sino de la seguridad de su aplicación.

Ahora bien, al analizar cómo se enfoca desde el punto de vista de la legislación española, el objeto de protección y la estructura típica, frente a lo que sucede para el caso de Guatemala, que no regula ninguna conducta ilícita que pudiera cometer el patrono en contra del trabajador.

En la doctrina penal española (autores como: Arroyo, Terradillos y Tamarit) domina la idea de que este delito (refiriéndose a la salud y seguridad, prevención de riesgos) está orientado a conseguir que el desarrollo de la actividad laboral se realice en un marco de seguridad, y la seguridad se entiende como ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador derivados de las condiciones materiales de prestación del trabajo. Por lo tanto, y a pesar de lo que pueda desprenderse de una lectura precipitada de la fórmula legal, no se trata de una norma complementaria de las que en general protegen la vida y la salud, sino de una norma que protege y proclama un interés o bien jurídico propio y diferente, que es el derecho a un trabajo en seguridad.



Como consecuencia de ello se ha de entender también que no se trata de un delito que comete "una persona - responsable de la seguridad -contra otra persona, el trabajador" sino que su especial o diferente objeto de protección se sitúa más allá de las relaciones concretas, pues la titularidad de ese interés no corresponde al sujeto individual, sino a la comunidad que no puede tolerar la falta de respeto a la seguridad de las personas. La siguiente consecuencia de esa configuración del bien jurídico atañe a su disponibilidad. Dada su naturaleza supraindividual habrá de ser correlevante el consentimiento en el riesgo por parte de trabajadores que, por la razón que sea, acepten trabajar en condiciones peligrosas.

Por otra parte, y para no creer que el sujeto individual no tiene un papel preponderante en el problema que la norma trata, basta recordar que la producción efectiva de daños a la salud, la integridad física o la vida dará lugar a otras infracciones que concurrirán en concurso de delitos.

Ahora bien, determinar cómo se enfoca la responsabilidad de los poderes públicos frente a la ilicitud de estas conductas. En la doctrina penal española no se ha planteado un debate especialmente profundo en tomo a la responsabilidad de las Administraciones Públicas en materia de infracción de las leyes de prevención de riesgos laborales, sino que el tema se ha reducido a analizar en modo hermenéutico, el ámbito de autores de los delitos descritos en los Artículo. 316 y 317 del Código Penal español ya citado. Que en esa esfera de responsables pueda entrar un representante de la Administración Pública no es cuestión que se haya suscitado. Pero el hecho cierto e indiscutible es que la Constitución española en su Artículo 40.1 establece que los



poderes públicos «velarán por la seguridad e higiene en el trabajo». Luego el Código penal español, introduce este delito no entre los que afectan a la libertad o a la seguridad, sino, correctamente, entre los delitos contra los derechos de los trabajadores.

A la interrogante: ¿A quién corresponde la responsabilidad penal por el desprecio hacia las normas preventivas de riesgos? La relevancia del bien jurídico aconseja matizar la concepción de signo formalizador.

El deber del empresario no es otra cosa que el reverso de los derechos de los trabajadores (así se contempla en el Artículo 14 de la Ley española del 31/1995, al señalar que el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone la existencia de un correlativo deber del empresario y de las Administraciones Públicas de protección de los trabajadores), como interés ciertamente de carácter público, que encuentra su proyección material en el ámbito penal a través de la configuración de este tipo de delito como de peligro concreto.

Si se acepta que un delito especial propio, cuyo sujeto activo puede serlo tan sólo quien esté, legalmente obligado» a facilitar los medios necesarios, obligado será excluir de su ámbito de autoría a los funcionarios públicos, incluso en los casos en que la tarea de inspección prescrita por ley haya sido omitida o en esa inspección se haya silenciado la existencia de infracciones (prescindiendo de la responsabilidad funcional que puede recaer sobre el inspector competente). Es evidente que la condición típica concurre



tanto en el empresario como los que de derecho o de hecho asumen en el esquema organizativo de la empresa facultades de dirección en la esfera funcional que tienen a su cargo. La expresión legalmente obligados," apunta directamente a ellos, y el problema de fondo se reduce a valorar si dentro de ella caben también los responsables de velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y de denunciar las infracciones de ésta.

Ahora bien, en el Código Penal guatemalteco, que como regla ha de ser interpretado de modo sistemático y coherente, hay otros muchos delitos que pueden ser facilitados por la flaqueza de los representantes de la Administración y no por ello esos representantes serán necesariamente autores de los mismos, sin perjuicio de que en algún caso así pueda ser por haber mediado complicidad con el autor real. Pero esa no es la regla: la responsabilidad, la que puede tener carácter penal, de un funcionario público por hechos como los que se estudian ha de buscarse en los delitos de prevaricación, cohecho, que pueden cometerse sin necesidad de que el obligado al cumplimiento de las normas de seguridad haya a su vez incurrido en delitos, y, especialmente, en el delito de omisión de impedir o perseguir delitos para cuando efectivamente se haya puesto en grave peligro la vida o salud de los trabajadores, (Artículo. 457 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala).

La estructura típica: delito de peligro o de omisión en el caso de los delitos laborales, y como se enfoca en la legislación penal española y el caso de Guatemala.



En otro orden de ideas el Artículo 316 del Código Penal español, provocaba ciertas graves dudas sobre su sentido. El intérprete ha de decidir si se esta ante una conducta meramente omisiva (no hacer) o bien si se trata de una conducta dolosa (como dolo de peligro) en cuanto que asume libremente la creación de riesgos. Se describe una conducta pasiva, lo que en principio invita a apreciar un delito de omisión, pero la redacción también da margen a entender que es precisa una relación causal entre esa omisión y el resultado de peligro.

Por ello es patente que la sola omisión sin generación de peligro sería insuficiente para integrar el delito, aunque, en cambio, sería bastante para una infracción incluso muy grave de la Ley española del 31/1995, de prevención de riesgos laborales (Artículos. 47 y 48). No es sencilla la comprensión de lo que son los delitos de peligro. El uso de la expresión "resultado de peligro" exige de una dosis de sentido jurídico para poder ser comprensible, pues en apariencia si sólo se ha creado un peligro lo cierto es que por definición no ha habido resultado.

La peculiar naturaleza de ese resultado (situación de peligro) da lugar a la inseguridad con que legislación, jurisprudencia y doctrina española, abordan el tema. El problema adquiere matices mucho más graves cuando se repara en que los delitos de peligro son de importancia creciente político-criminalmente, pues aumenta el recurso a ellos por parte del legislador en general. Ello tiene su explicación en que los avances de la técnica en todos los campos a la vez que contribuyen a mejorar las condiciones de vida social, imponen la necesidad de abordar los riesgos que entrañan, y, en otro orden de consideraciones, la convicción de que hay bienes jurídicos de elevada importancia (la



vida, por ejemplo), que requieren que su protección penal se adelante castigando conductas peligrosas para ellos como ha demostrado la experiencia; tal como sucede por ejemplo, con el tráfico automovilístico.

Que los sistemas penales modernos necesiten para cumplir las misiones de tutela que la sociedad les encomienda, establecer infracciones de peligro o riesgo, no significa que el intérprete haya de resignarse a despremiar el cumplimiento en el ámbito de esos delitos de los principios esenciales del Derecho Penal en general y de la antijuricidad en particular. La exclusiva tutela de bienes jurídicos importantes, que el legislador decide anticipar su protección a la sola creación de peligro para ellos, así como la manera en que deberá concurrir el ya estudiado principio de ofensividad (efectiva puesta en peligro del bien) son reglas que, especialmente en estos delitos y para evitar una confusión de misiones entre el Derecho Penal y otras zonas del ordenamiento jurídico, deben ser cuidadosamente observadas por el legislador y por el intérprete.

La idea de peligro no es privativa de esta clase de infracciones sino que está presente en otros problemas penales; por ejemplo, en el fundamento del castigo de la tentativa. Lo primero que aparece como integrante de la idea de peligro es la posibilidad de que un resultado (lesivo) se produzca. Pero, ¿para quién ha de existir esa posibilidad?. El conductor experto puede dar a su pasajero la sensación de que circula a excesiva velocidad, sin que él crea que causa peligro.

La búsqueda de un concepto de peligro no debe, por otra parte, olvidar que el peligro no comparece de modo igual en todos los tipos que afecta, pues en unos casos el tipo



exige expresamente que se haya creado una situación concreta de peligro, mientras que en otros supuestos el peligro es presumido por el legislador con relación a una categoría de acciones.

Por eso, el concepto de peligro que el Derecho emplea no es único ni común a todos los casos, sino que depende del sentido del concreto tipo de injusto al que aparezca asociado. La noción más extendida llama peligro, en lo jurídico-penal, a la posibilidad relevante de que un resultado se produzca como consecuencia normal de un determinado acto o situación; en los concretos tipos en que se haga referencia específica a la creación de peligro podrá utilizarse ese concepto. Pero la existencia de peligro habrá de ir referida al momento en que se dio la probabilidad de un resultado, no después, ya que por definición si el resultado no se produjo se tenderá a sostener que en realidad no hubo tal peligro.

Si se trata, entonces, de un juicio necesariamente formulado deberá fundarse en la experiencia y referir esta a la situación concreta. De las distintas maneras en que el peligro aparece como situación típica de determinados delitos se extraen diversas clasificaciones; la más importante es la que distingue entre delitos de peligro concreto y delitos de peligro abstracto. Los delitos de peligro concreto tienen expresamente establecida en el tipo la necesidad de que se haya provocado una concreta situación de peligro que, por consiguiente, no puede sin más referirse o presumirse como ligada a ciertas conductas; requieren, pues, la prueba específica de que aquel peligro se dio en el caso enjuiciado. En cambio, en los delitos de peligro abstracto, el legislador ha



presumido que ciertas conductas entrañan siempre peligro de manera que su realización se supone, sin más, peligrosa.

Se ha dicho que el recurso a la creación de delitos de peligro abstracto constituye una necesidad político-criminal impuesta por el ya mencionado problema del progreso técnico las graves consecuencias que acarrearán ciertas conductas y en su virtud aliviar el problema de la prueba. Así, por ejemplo, el legislador español, a la vista del número de víctimas de carretera producidas por el consumo de alcohol por parte de los conductores, incluye la conducción bajo influencia del alcohol, sin más, como delito, sin necesidad de indagar si en el caso concreto aquel conductor influenciado por la bebida creó o no peligro alguno. No obstante, algunos penalistas sostienen, no sin razón, que en los supuestos que en realidad no hubiera existido peligro alguno, se podrá dudar de si el tipo se realizó realmente o sólo en apariencia, pues una cosa es aligerar el problema de la prueba y otra, distinta, no admitir en contra prueba alguna.

Este modo de enfocar el significado de los delitos de peligro abstracto es realmente más concorde con postulados político-criminales importantes (última ratio) que el formalismo automatista que ve en ellos la encarnación de una presunción iuris et de iure; pero hay que reconocer que tropieza con el rigorismo con que el Derecho positivo formula los delitos de peligro abstracto, pues, incluso a veces, parece que el peligro no va más allá de una consideración tenida en cuenta por el legislador apenas reflejada en el tipo. Mas, sea como fuere, la ausencia absoluta de peligro no ha de desdeñarse, sino que debería dar lugar a la exclusión de la tipicidad.

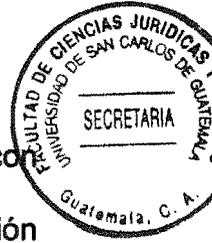


En el caso del Artículo 316 del Código Penal español, los problemas son aun mayores.

La fórmula legal es algo confusa, pues se encuentra un delito que presenta una aparente estructura más parecida a los delitos de omisión, pero que luego se acerca a la omisión impropia, con resultado del riesgo, de modo que se debe examinar normativamente, conforme a las reglas de la imputación objetiva, la relación entre la omisión de las medidas de seguridad e higiene adecuadas y el resultado de peligro concreto. Ante todo, no se trata de "cualquier peligro", sino que debe ser un peligro "grave" para la vida o la salud de los trabajadores.

El peligro grave para la vida, salud e integridad física lo es por sí mismo, es decir, que no corresponde con un paralelo criterio de orden administrativo, de acuerdo con el cual el tipo penal se tuviera que corresponder necesariamente con las llamadas infracciones muy graves. La gravedad del peligro es en todo independiente de la calificación administrativo laboral sobre su entidad. Lo único que parece insoslayable es que tiene que haber concurrido una infracción de normas destinadas a la prevención de riesgo.

Desde esta pequeña idea central es posible ayudar a la separación de ámbitos entre el derecho administrativo y el derecho penal. Vinculando la exigencia de gravedad al peligro para la vida, salud o integridad física situándose sobre un concepto que, aun siendo valorativo, es estrictamente penal, dota de un contenido material a la infracción penal (que evite su configuración como mera infracción administrativa elevada a la categoría de delito), orienta el sentido que debe de tener la prueba en el proceso penal (demostración de que se creó el peligro) permite evitar la sensación de superposición entre el derecho penal y el derecho administrativo, lo que violaría el límite derivado del principio de ultima ratio.



El Artículo 316 del Código Penal español, en cuanto norma parcialmente en blanco con la remisión a la normativa laboral, contiene una norma penal incompleta, existe remisión a la normativa extra penal que sirve para recortar el alcance del tipo y asegurar la debida coherencia entre el mismo y las disposiciones de Derecho Laboral; protectoras de la seguridad e higiene en el trabajo.

La nueva redacción del tipo se acomoda a las transformaciones producidas en la legislación laboral española, concretamente la aprobación de la Ley núm. 31/1995, de 8 noviembre, de seguridad e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales. Dicha ley constituye un importante paso adelante en la materia, sustituyendo buena parte del contenido de la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del 9 marzo 1971 y los Artículos. 9, 10 y 11, entre otros (en los que se tipificaban las diversas clases de sanciones) de la Ley núm. 8/1988, de 7 abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social. La referencia a la «normativa sobre prevención de riesgos laborales» se corresponde con lo previsto en el Artículo 1 de la citada Ley de 1995, al establecer que tal normativa, está constituida por la presente Ley, sus disposiciones y normas de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

El problema de cariz constitucional español, se produce a partir del modo en que se plantea la remisión, pues es indudable que el contenido definitivo del tipo se producirá con la ayuda de normas reglamentarias de desarrollo. ¿Se está por lo tanto ante una llamada ley penal en blanco, aunque sólo sea parcial?. La respuesta ha de ser



negativa. Las leyes penales en blanco, que en sentido estricto son repudiables, no han de ser confundidas con la necesaria construcción integral del sistema jurídico, que debe articularse con coherencia y sentido de la continuidad.

Las leyes penales en blanco son censurables si se transforman en un vehículo de violación de garantías penales (legalidad y reserva de ley). Por último, pero no en importancia, la conducta típica y la pena siempre habrán de estar consignadas en la ley penal. Todo ello se cumple en el delito previsto en el Artículo 316 del Código Penal español, que se ha venido analizando.

Del análisis realizado a la legislación española, se puede resumir que en el caso de nuestro país, se ha dado la comisión del delito de colusión, en el ámbito laboral, como una práctica constante por parte de los patronos demandados, como sucede con otras conductas delictivas que se cometen en la realidad guatemalteca y que no son han sido tipificadas para ser sancionables, produciéndose así la impunidad, por lo que considero y que deben regularse en el Código Penal vigente o bien en el Código de Trabajo, es más, actualmente considero que se deben regular las conductas ilícitas desde el punto de vista de los riesgos laborales, imputables al patrono, con el ánimo de que el legislador guatemalteco, de una pauta de prevención en la comisión de estos delitos.





CAPÍTULO VI

6. Presentación de los resultados del trabajo de campo

Con el objeto de establecer la realidad en la práctica y demostrar los efectos jurídicos que produce la incomparecencia de la parte patronal al juicio ordinario laboral se efectuó la investigación en juicios laborales, que se tramitaron en los Juzgados de Trabajo y Previsión social de la ciudad de Guatemala.

Se contó con la colaboración de oficiales de trámite, quienes pusieron a la vista los expedientes, pero por razones de trabajo y por cuestiones legales no se me permitió sacar fotocopia de los expedientes, razón por la que me limité a su lectura y a la comprobación de los aspectos relacionados con el tema que se investigó y que constituye el tema central de este trabajo de tesis, habiéndose comprobado que efectivamente, los patronos si presentan excusas ante el Juez para no comparecer a juicio, tal y como se demuestra en las encuestas realizadas.

El objetivo que se tuvo para hacer las encuestas fue para tener suficientes elementos de juicio de lo que está sucediendo en la práctica, toda vez que, según el Código de Trabajo, se establece la normativa pertinente para la realización de las audiencias, no obstante ello, se pudo comprobar que los patronos acuden a esta práctica constantemente, en perjuicio del trabajador.



6.1. Análisis de los procesos laborales

En el análisis de los procesos laborales, se tuvieron a la vista cinco que correspondían a juicios ordinarios para el reclamo de prestaciones laborales, por razones de despido indirecto e injustificado.

Por lo que a continuación se presenta el siguiente análisis sobre los mismos:

De los cinco expedientes, que fueron seleccionados, se encontró que se había señalado la audiencia para juicio oral dentro del plazo de un mínimo de cuarenta días y un máximo de dos meses entre los cinco aproximadamente.

Adicionalmente, en los cinco, se iniciaron en el presente año, un total de ciento veinte a 120 a 150 expedientes, de los meses de enero a septiembre del año en curso (2007).

Se pudo verificar, que en uno de los cinco expedientes, identificado con el número 239-2006 Of. 2º. del Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, el día de la audiencia hubo incomparecencia de la parte patronal, adjuntando la excusa médica por enfermedad, en uno de ellos, una entidad jurídica la presentó, y el Juez la declaró sin lugar, tomando en cuenta que una entidad jurídica no se enferma, por cuanto fue presentado en nombre de la empresa y no la enfermedad que hubiere sufrido el representante legal. Este aspecto también es importante contemplar en el hecho de que cuando se trate de una entidad jurídica, es difícil que se pueda aceptar una excusa, por cuanto, puede nombrarse un mandatario judicial a cualquier abogado o bien alguna



persona que labore para dicha empresa, y es muy difícil alegar enfermedad en ese sentido, tal y como pasó en el caso que se comenta.

En los cuatro casos, identificados con los números: 345-2006 Of. 2º, 456-2005 Of. 1º; 457-2006 Of. 3º y el 987-2006 Of. 3º. Todos del Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social, a excepción del comentado anteriormente, el juez automáticamente decretó con lugar la excusa, y consecuentemente, señaló audiencia para celebrar un nuevo juicio oral y público. Esta audiencia se verificaría a los dos y tres meses después aproximadamente.

Al ver cada uno de los procesos, no se determinó que existiera abandono o desistimiento por parte del trabajador.

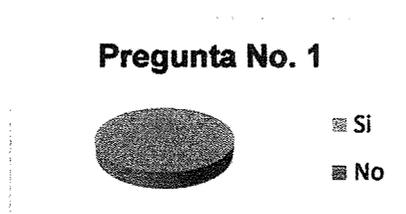
6.2. Encuesta

El trabajo de campo, también consistió en la realización de encuestas cinco jueces, cinco abogados litigantes y cuatro inspectores de trabajo, dando los resultados a continuación.

Con el objeto de saber si ha aumentado el número demandas laborales que se presentan a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en la ciudad de Guatemala, se formula la siguiente pregunta:

1. ¿Cree usted que en los últimos tiempos se han incrementado las demandas laborales?

Pregunta No. 1	
Si	20
No	0
Total.	20

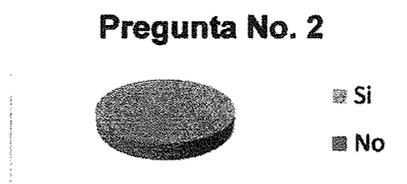


Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

Con la siguiente pregunta se pretende saber si efectivamente se han incurrido en violaciones a los derechos de los trabajadores en la ciudad de Guatemala.

2. ¿Considera que es común que los patronos incurran en violaciones a derechos de los trabajadores?

Pregunta No. 2	
Si	20
No	0
Total.	20



Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

Es importante saber la celeridad con que se tramitan los procesos ordinarios laborales en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social en la ciudad de Guatemala, por lo que se formuló la siguiente pregunta.

3. ¿Cree usted que el proceso laboral es rápido?

Pregunta No. 3	
Si	05
No	15
Total.	20

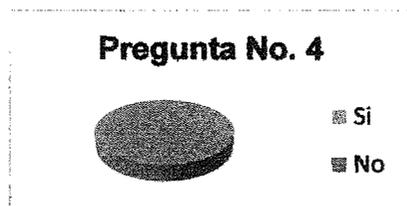


Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

Con la siguiente pregunta se averiguó si efectivamente en la práctica se tramitan en forma rápida los juicios ordinarios laborales, ya que para todo trabajador es importante este aspecto por la urgencia de obtener sus prestaciones laborales cuando ha sido despedido injustamente.

4. ¿Considera que teóricamente el proceso laboral es rápido pero en la práctica no es así?

Pregunta No. 4	
Si	20
No	0
Total.	20



Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

La excusa por enfermedad es una práctica constante dentro de los juicios ordinarios laborales tramitados en la ciudad de Guatemala, en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, razón por la que el criterio manifestado por los encuestados, permitirá establecer la regularidad con que se presentan por los patronos.

5. ¿Según su experiencia, es común que el patrono presente en la audiencia de juicio oral una excusa por enfermedad?

Pregunta No. 5	
Si	15
No	5
Total.	20

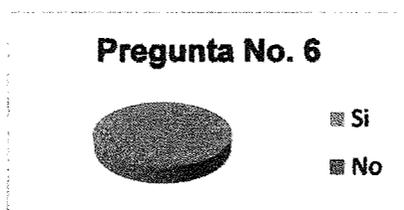


Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

El Juez de Trabajo debe resolver respecto a las excusas que se le presenten mediante un certificado médico por parte de la parte patronal demandada, y para establecer el criterio que se maneja en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala, se formula la siguiente pregunta:

6. ¿Cree usted que es común, que el Juez acepte por el documento médico, la excusa por enfermedad que presente el patrono cuando no comparece a la audiencia de juicio oral?

Pregunta No. 6	
Si	20
No	0
Total.	20

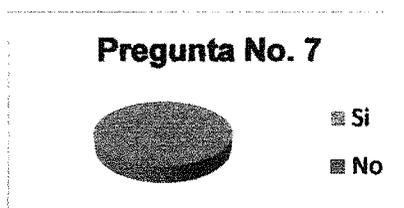


Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

Se pretende saber si los encuestados están de acuerdo en que debe solucionarse la problemática que se ha venido dando con la presentación intencional de las excusas por parte de los patronos para no comparecer a la primera audiencia.

7. ¿Cree usted que debiera haber alguna solución a la problemática de incomparecencia del patrono en la primera audiencia, que éste intencionalmente la provoque y solucionándola con la excusa por enfermedad?

Pregunta No. 7	
Si	20
No	0
Total.	20

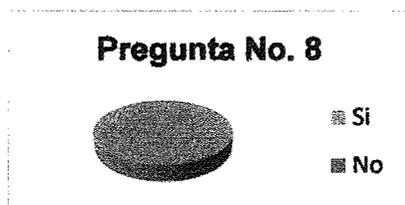


Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

Se debe establecer el criterio de los encuestados al respecto a integrar lo dispuesto en el Código Procesal Civil y Mercantil, con el Código de Trabajo, a efecto de que en caso de presentarse una excusa por enfermedad, ésta pueda ser trasladada fuera del tribunal y así se lleve a cabo la audiencia señalada.

8. ¿Considera que el Juez debe hacer una integración de la Ley (CPCYM) y trasladar la audiencia del juicio oral, fuera del tribunal, cuando el patrono presente excusa por enfermedad?

Pregunta No. 8	
Si	20
No	0
Total.	20

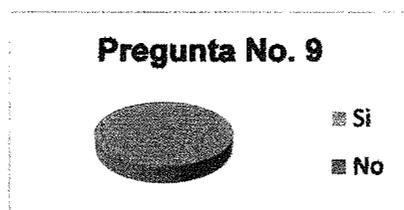


Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

El criterio de los encuestados resulta importante para establecer la posible reforma al Artículo 336 del Código de Trabajo, para que se logre integrar lo estipulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, respecto a trasladar la audiencia fuera del Juzgado de Trabajo.

9. ¿Cree usted que debe reformarse el Artículo 336 del Código de Trabajo para establecer el aspecto relacionado en la pregunta anterior?

Pregunta No. 9	
Si	20
No	0
Total.	20

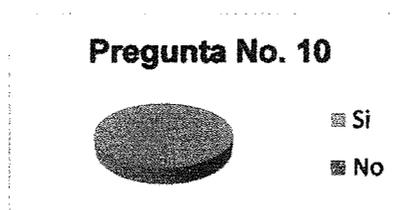


Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

El delito de colusión regulado en el Código de Trabajo, puede ser incorporado a la legislación de trabajo en Guatemala, tomando en consideración su tipificación y efectos jurídicos en el ramo penal, por lo que el criterio de los encuestados favorecerá en caso de ser afirmativo para que sea incluido en materia laboral.

10. ¿Cree usted que el patrono que realiza esta conducta comete el Delito de Colusión (Artículo 458 del Código Penal) y por lo tanto, debe éste regularse en el código penal como un delito laboral?

Pregunta No. 10	
Si	20
No	0
Total.	20



Fuente: Investigación de campo, septiembre año 2007.

6.3. Propuesta de reformas

Toda reforma a las leyes guatemaltecas, conlleva un gran esfuerzo para aquellas personas que pretenden se cambie la forma en que se aplican las normativas emitidas por el Congreso de la República de Guatemala, para el caso de estudio, corresponde a la clase trabajadora del país, la acción encaminada a lograr la tutelaridad y protección a sus derechos laborales protegidos y garantizados por la Constitución Política de la República, mediante la denuncia de las violaciones a sus derechos laborales de que son objeto, cuando plantean sus demandas ante los Juzgados de Trabajo de Guatemala, y es así, como en materia laboral se hace necesaria la reforma al Artículo



336 del Código de Trabajo, el sustento a tal afirmación, deriva del trabajo de investigación realizado el cual dio resultados positivos a favor de incluir en el mismo, el traslado de las audiencias señaladas dentro del Juicio Ordinario Laboral fuera del Juzgado que conoce de los juicios ordinarios planteados por todos aquellos trabajadores que han sido objeto de despido injustificado y que pretenden se les haga efectivo el pago de sus prestaciones en una forma rápida y concreta.

Es evidente que en los últimos tiempos, se han incrementado las demandas que se plantean en los Juzgados de Trabajo, ya que el cien por ciento de los encuestados contestaron afirmativamente a la interrogante que se les planteó al respecto. .

En la misma forma se pronunciaron respecto a la violación de los derechos de los trabajadores, cuando éstos, demandan sus derechos ante los Juzgados de Trabajo, los que en un 75 % no realizan el trámite de los Juicios Ordinarios que se tramitan, lo que viene a afectar los intereses económicos de los trabajadores que se encuentran en el papel de actores.

Regularmente se pudo establecer que los patronos presentan en la primera audiencia señalada dentro del Juicio Ordinario Laboral; excusa por enfermedad, la cual es aceptada por los Jueces de Trabajo, señalando una nueva audiencia, con un espacio temporal bastante grande, para la realización de otra nueva audiencia, lo que puede afectar al trabajador, quién cansado del trámite, puede abdicar y abandonar sus pretensiones, debido a la necesidad del sostenimiento personal y familiar, debiendo



buscar otro trabajo para sostenerse económicamente, pues la espera, se convierte en enemiga para la solución de sus problemas por la vía judicial.

Es importante resumir los resultados obtenidos, y señalar que es conveniente tomando en consideración las opiniones aportadas por las personas encuestadas, que sí debe integrarse lo dispuesto en el Código Procesal Civil y Mercantil, y trasladar la audiencia del juicio oral, fuera del tribunal, cuando el patrono presente excusa por enfermedad, dejando por un lado, la práctica actual en los Juzgados de Trabajo, de aceptarlas para señalar nuevas audiencias o bien exigir que comparezca un mandatario judicial a responder por las reclamaciones planteadas en el Juicio Laboral.

La celeridad y antiformalismo en el Derecho Laboral, deben vincularse al Juicio Ordinario Laboral en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores quienes es sabido se encuentran en desventaja económica, respecto a la clase patronal.



CONCLUSIONES

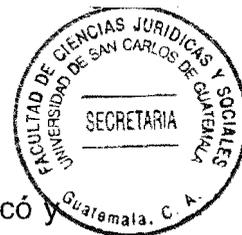
- 1) En el desarrollo del juicio ordinario laboral, en denuncias presentadas por trabajadores que han sido objeto de despido injustificado, no se observa el cumplimiento del principio de celeridad que establece para su trámite la doctrina del derecho procesal laboral.
- 2) La práctica de la parte patronal, mediante la presentación de excusa por enfermedad avalada por certificados extendidos por médicos, es una práctica dilatoria presentada ante los jueces de Trabajo y Previsión Social que conocen del juicio ordinario laboral, dentro de la primera audiencia señalada para el efecto.
- 3) El traslado de la audiencia fuera del juzgado de Trabajo y Previsión Social, es una solución inmediata para que el trabajador logre solucionar su situación jurídica provocada por el despido injustificado.
- 4) Los patronos con frecuencia presentan en la primera audiencia laboral, certificaciones médicas como excusa, que en variadas ocasiones son enfermedades inexistentes, sin embargo los médicos a sabiendas se las extienden
- 5) El señalamiento de la audiencia inicial dentro del juicio ordinario laboral en forma distante ha provocado que los trabajadores desistan del reclamo de sus prestaciones, por la necesidad de buscar otro trabajo, lo que permite un perjuicio económico difícil de resarcirle posteriormente.





RECOMENDACIONES

1. Es imperativo que los jueces de Trabajo y Previsión Social, cumplan con los principios del derecho procesal laboral, de celeridad, economía procesal y principalmente de tutelaridad a la parte más débil de la relación social de trabajo, como lo es el trabajador.
2. Para poder cumplir con los principios de celeridad, economía procesal y tutelaridad, los jueces de Trabajo y Previsión Social, deben evitar la práctica constante de la parte patronal de presentar excusa por enfermedad, sin embargo por ser un derecho del patrono el poder presentarla, también lo es por los principios citados, que el Juez de Trabajo y Previsión Social, pueda constituirse al lugar donde el patrono se encuentra enfermo y celebrar allí la primera audiencia y así debe hacerse.
3. Para tener fundamento legal y el juez de Trabajo y Previsión Social, pueda trasladar la audiencia oral y pública fuera del tribunal competente debido a enfermedad de la parte patronal, y diligenciar la audiencia en el lugar donde el patrono se encuentre enfermo, es necesario que se reforme el artículo 336 del Código de Trabajo en el sentido de otorgarle esa facultad al juzgador y así poder en este lugar celebrar la audiencia, oír a las partes y recibir los medios de prueba que correspondan al caso.
4. Con el propósito de dar cumplimiento a los principios del derecho procesal del trabajo, se debe reformar por el Congreso de la República el artículo 336 del código



de trabajo e incluir en éste el delito penal de Colusión para el médico que certificó y avaló una enfermedad no existente, al comprobarse y establecerse por parte del Juez de Trabajo y Previsión Social, con el acompañamiento de un médico Forense del Organismo Judicial, que el patrono no se encuentra enfermo. Así se evitaría la práctica de excusa por enfermedad que tanto daño le ocasiona al trabajador que reclama sus derechos.

5. Es necesario que por parte de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social, se realicen reuniones periódicas con las autoridades del Colegio de Médicos, para concientizar al gremio de profesionales de la salud, para que se evite extender por parte de estos profesionales, certificados médicos que avalan la enfermedad inexistente, en la mayoría de los casos, de un patrón, que servirá para afectar los derechos de su ex trabajador.



BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**, Tomo II. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina, Ed. Ediar, S.A. Editores. 1963.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**, tomo II, Centro Edi. Vile, Guatemala, 1990.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**.Edi. Heliasta, 1981.
- CARNELUTTI, Francisco. **La prueba civil**, 2ª. Edi. Buenos Aires, Argentina. Ed. de Palma. 1971.
- CAMPOS MORGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.
- CHACÓN CORADO, Mauro. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala, Centro América
- CHIOVENDA José. **Principios de derecho procesal civil**, Tomo I, Instituto Editorial Reus, S.A. Madrid, 1977.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina, Buenos Aires, Ed. De Palma, 2ª. ed. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México, Ed. Porrúa, 1968.
- DE MATA VELA, José Francisco, De León Velasco Héctor Aníbal. **Derecho penal guatemalteco**. 2000.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho Civil guatemalteco**. Curso de preparación para jueces, escuela de estudios judiciales organismo judicial, Guatemala 1998.



KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Ed. De Palma, 1955

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Guatemala, Ed. Universitaria.1974.

MONTERO AROCA, Juan. **La prueba en el proceso civil**. Madrid, España, Ed. Civitas, S.A. 1996.

MORÓN PALOMINO Manuel. **Sobre el concepto de derecho procesal**, Revista Iberoamericana de Derecho Procesal.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

PLÁ RODRÍGUEZ. **Principios del derecho de trabajo**. (s.e.), Ed. Porrúa. S.A. México, 1976.

SÁNCHEZ LÓPEZ, Luis Alberto. **El derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala. Edit. Eros. Guatemala, 1970.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo y sus reformas, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, (s.f.)

Código Civil, Decreto Ley 106. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Enrique Peralta Azurdía, (s.f.)

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Enrique Peralta Azurdía, (s.f.)

Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, año 1973.

Código Procesal Penal, Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala, Año 1992.