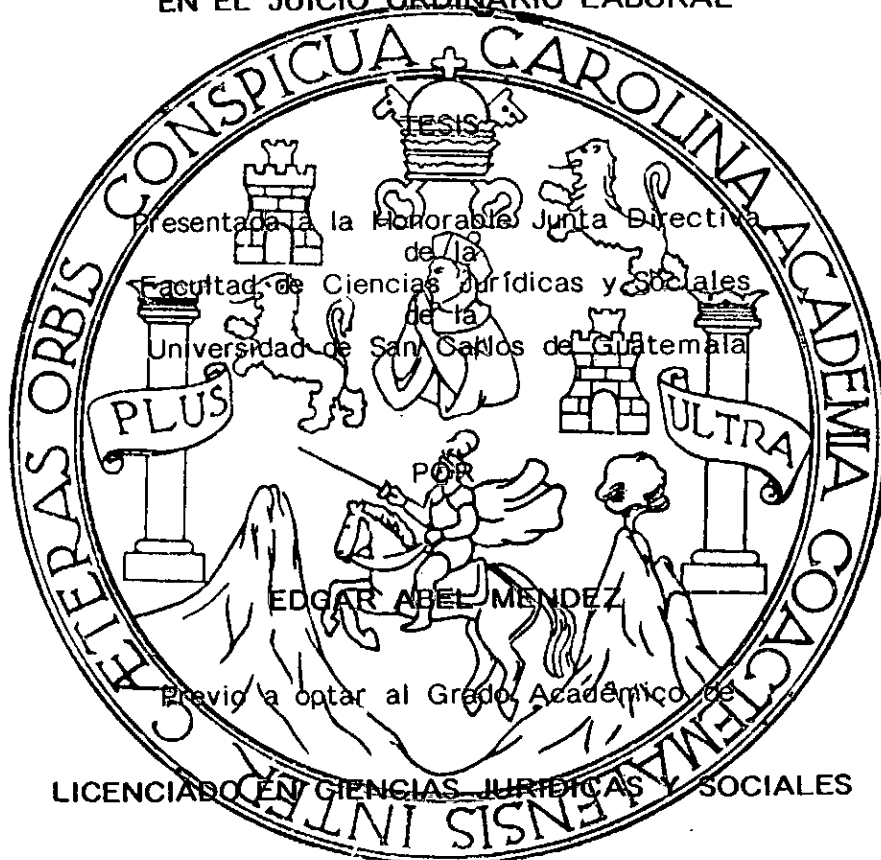


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

LA FALTA DE TUTELARIDAD AL TRABAJADOR
EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA
EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL



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

POR

EDGAR ABEL MENDEZ

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Agosto de 1993



DL
04
T(2879)

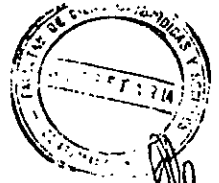
**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal.
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	
(en funciones)	Lic. Nery Roberto Muñoz
EXAMINADOR	Lic. José Alberto Reyes
EXAMINADOR	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
EXAMINADOR	Lic. Daniel de la Peña
SECRETARIO	Lic. José Francisco De Mata Vela

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



2820-93

Guatemala,
29 de julio de 1,993

Señor
Abogado Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias
Juridicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

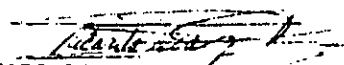
- 2 AGO. 1993

RECEBIDO
Hora 12:10
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento a lo ordenado por el Decanato, me permito comunicarle que he servido como consejero de tesis al bachiller EDGAR ABEL MENDEZ, en el trabajo denominado "LA FALTA DE TUTELARIDAD AL TRABAJADOR EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL". En mi opinión, el trabajo cumple con los requisitos reglamentarios de nuestra Casa de Estudios; que puede someterse a examen público de tesis, toda vez que el autor al dividirlo en cuatro capítulos, hace una enumeración sucinta de las vicisitudes sufridas por lograr el nacimiento del Derecho Nuevo; hace un planteamiento acertado de los principios informativos de la materia, hasta concluir que en práctica, en el desarrollo de la audiencia, resulta escasamente aplicado el principio de tutelaridad, vital en la existencia misma del Derecho Procesal del Trabajo. No obstante lo apuntado, salvo mi opinión a mejor criterio del Señor Revisor.

Sin otro particular, me suscribo como su Atento y Seguro Servidor.


LICENCIADO RICARDO AMBROSIO-DÍAZ Y DIAZ
ASRSOR DE TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle Universidad, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



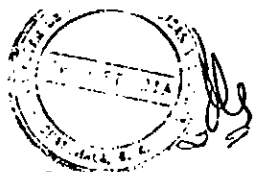
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, agosto tres, de mil novecientos noventitres. ---

Atentamente pase al Licenciado LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller
EDGAR ABEL MENDEZ y en su oportunidad emita el dictamen co-
rrespondiente. -----



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]





Lic. Luis Roberto Romero Rivera

Abogado y Notario

7a Avenida 20-36 Zona 1 - Tel. 519165

Edificio Gándara, Ser Nivel Of. 3

Guatemala, C. A.

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Su Despacho.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA

- 9 AGO. 1993
TRAMITADO 50
Escriba
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento de la providencia de fecha tres de Agosto de mil novecientos noventa y tres emanada del Decanato a su digno cargo, procedí a la revisión del trabajo del Bachiller EDGAR ABEL MENDEZ titulado "LA FALTA DE TUTELARIDAD AL TRABAJADOR EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL".-

El análisis que hace el Bachiller MENDEZ nos viene a revelar una realidad que nuestros jueces se han negado a reconocer, puesto que ninguno de ellos durante las últimas décadas ha jugado un papel preponderante en la defensa de los intereses de los trabajadores, plegándose muchas veces a los planteamientos que en las audiencias realiza la parte patronal; por lo que esta clase de trabajos viene a ayudar y son tanto más valiosos cuando se plantea la realidad social de nuestro país y se sugieren soluciones prácticas de ponerlas en práctica, tal y como lo presenta el autor.-

El trabajo de tesis presentado por el Bachiller MENDEZ es ameno, claro y trabajado fundamentalmente dentro del campo social; contiene aspectos que hasta ahora no han sido explicados; esto hace del trabajo un aporte interesante a nuestra bibliografía autóctona. -

Por lo anterior es que emito DICIAMEN FAVORABLE para que pueda ser autorizada su impresión y pueda ser discutido en el examen respectivo.-

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar al Señor Decano, las muestras de mi consideración y estima.-

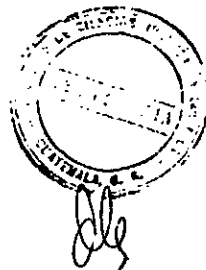
Guatemala, Agosto 9 de 1993.-

LIC. LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, agosto nueve, de mil novecientos noventitres.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller EDGAR ABEL -
MENDEZ intitulado "LA FALTA DE TUTELARIDAD AL TRABAJADOR
EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO -
LABORAL". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico
Profesionales y Público de Tesis.



ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Por su voluntad y asistencia en mi vida.-

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

Por la oportunidad que me dá al cultivarme.

A MI MADRE:

Profa. Eluvia Esperanza Mendez, por el amor que le debo, por
sus sacrificios.

A MI PADRE:

Lic. Edgar Abel Lopez Sosa, por su ejemplo y consejo.

A MIS HIJOS:

Andreita y Abelito, con amor y ejemplo; y a Fernandita, allá
en el cielo.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS.

A MIS AMIGOS CON ESPECIAL APRECIO.

A LAS PERSONAS QUE ME AYUDARON EN ESTE OBJETIVO Y QUE
ENUMERARLOS SERIA MUY EXTENSO.

Y A USTED, ESPECIALMENTE.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO:

	Página
1.1 NACIMIENTO Y FORMACION	1
1.2 NATURALEZA	5
1.3 CONCEPTOS GENERALES FUNDAMENTALES	5
1.4 PRINCIPIOS	15
1.5 DEFINICION	17
1.6 CLASIFICACION	19

CAPITULO II

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 GENERALIDADES	21
2.2 PRINCIPIOS PROPIOS	22
2.3 DEFINICIONES	31
2.4 CONTENIDO	32

CAPITULO III

LA AUDIENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

3.1 CONCEPTO Y DEFINICION	33
3.2 DESARROLLO	34
3.3 ANALISIS CRITICO	54

CAPITULO IV

CASOS CONCRETOS

4.1 INOBSERVANCIA DE LA TUTELARIDAD	55
4.2 OTRAS DEFICIENCIAS	56
4.3 SUGERENCIAS	56

CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFIA	69

INTRODUCCION

Por la experiencia como trabajador de un tribunal de trabajo y prevision social ha revelado que por diversidad de factores y circunstancias contrarias al espiritu Constitucional, Tutelar de primer orden, y como legislacion sobre cualquier Ley o Tratado como lo son los Derechos Humanos, aquellas normas protectoras al trabajador, conciliatorias entre el capital y el trabajo, de orden publico, se ven vulneradas por quienes precisamente están llamados a tutelar y esos derechos la actual reforma al Código de Trabajo, decreto 64-92 del Congreso de la República y la feliz creación del Juzgado Quinto de Trabajo y prevision Social, de alguna manera beneficiarán al trabajador, pero lamentablemente sin resolver la problemática técnica en esta Rama del Derecho.-

Nace así la oportunidad, de que en este trabajo de tesis podamos encontrar alguna solución al desenvolvimiento jurídico con que tropezamos.-

Emanada de fundamentos jurídicos Humanos, Constitucionales y desarrollados por nuestro Código de Trabajo, no debe sustraerse la atención y filosofía de éste derecho a otros campos jurídicos comunes, pues no solo se atenta contra su autonomía, sino es más contra lo justo, contra el posible equilibrio del capital y la fuerza de trabajo, pues es el

hombre el único llamado a ser la interrelación entre ambos, de allí la esencialidad humana de sus normas, y, aunque se diferencie entre ambos sujetos de la relación (patrono - trabajador), su existencia depende tanto del uno, como del otro; es más, no podría existir uno, sin la existencia del otro.-

Como piedra sostenedora al mismo se inspira y manda la Declaración de los Derechos Humanos, al disponer de la Libertad, Justicia y Paz en el mundo, por medio del reconocimiento de la Dignidad y de los Derechos de igualdad intrínsecos en el ser humano; no debe haber diferencia entonces entre patron y trabajador, ambos están llamados a velar por su existencia real y justa. Así, los derechos generados al trabajador, deben compararse como el derecho de los hijos a reclamar alimentos, son deberes, obligaciones, necesarios para la existencia elemental, llamada a cumplirse con lealtad, probidad y honradez.-

Al cumplir entonces, la ordenanza constitucional, debe entenderse que por jerarquía jurídica es el amparo normativo de nuestro derecho del trabajo, pues allí es donde se engendra la convivencia y el equilibrio social de tal manera que cualquier disposición jurídica aparte de las invocadas, también están llamadas (en su caso), a fortalecer y encaminar una protección jurídica al sujeto débil de la relación, al cumplimiento efectivo de las normas matrices. De esa manera,

la concentración procesal de la Audiencia está llamada a diligenciar todos los medios probatorios, en amparo de un fallo inmediato; pero tristemente se han de sortear y cumplir exigencias técnicas y formales que amarran la celeridad procesal, amen de exigencias de quienes retuercen el derecho sin importar el amparo jurídico establecido, olvidándose en su caso, que la ostentación académica de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario les obliga a defender y desarrollar la justicia, y, no hacerse llamar incorrectamente abogados patronalistas.-

Por las consideraciones que aparecerán desarrolladas en el contenido del presente trabajo, a constituido una amenaza la inobservancia, la no aplicación de la protección jurídica al trabajador y en los umbrales del siglo XXI, la conciencia de clase está todavía en formación y en otros casos, lamentablemente perdida. No debe descartarse también que la limitación material de los tribunales de trabajo y el insipiente desarrollo industrial, generan perjuicios incalculables a los trabajadores, pues tan solo cinco tribunales de trabajo y previsión social en esta capital, no se dan abasto para el cumplimiento de sus deberes, incumpliendo en muchos casos su razón de existir limitando una posible conciencia social poco encontrada.-

EL AUTOR

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 NACIMIENTO Y FORMACION.-

Antecedentes Históricos: Las guerras, que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron, en guerras de conquista, los vencidos no eran exterminados sino sometidos a esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores, así de esa relación surgió en la comunidad, dos clases de personas, los conquistadores o dueños, y los esclavos.-

Para Aristóteles la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distintos de los esclavos, dando a estos el vigor necesario para el trabajo. Entre los pueblos de la antigüedad que otorgaban valor al trabajo material estaban los egipcios y los babilonios. Ramsés II, con gran sentido humano exclamaba en alguna ocasión, ante quienes construían su tumba "todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo, en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando que trabajarías para mí, con un corazón, agradecido; me he preocupado constantemente en vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres, porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre. (1)

(1) Alberto Briceño Ruiz. Der. Individual del Trabajo, Tomo uno Pag. 50. Textos Jurídicos Universitarios, UNAM, 1986.-

Un texto religioso egipcio afirma que el Dios creador ha dado a los hombres el pan, así como el trabajo, para que vivan de ello. El trabajo no presentaba otra cosa que una herramienta en manos de los príncipes.-

En Egipto, unos se dedicaban a arrastrar hasta el Nilo piedras sacadas de las canteras, otros egipcios se encargaban de recibir estas piedras, transportarlas en barco a la otra orilla y arrastrarlas hasta la Meseta Líbica. Continuamente trabajaban 100,000 obreros que eran relevados a cada tres meses. Diez años de este esfuerzo fueron necesarios para establecer la Calzada sobre lo que eran arrastradas las piedras,... la pirámide misma requirió 20 años de esfuerzo.-

En Babilonia, durante la II Dinastía del Sur, año 2,100 A. C. algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo que a su vez respondían a los Intendentes. Mensual y anualmente efectuaban cuenta de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido entregadas, su peso y calidad.-

Las Leyes de Eshunna de 1772 A. C. y el Código de Hammurabi de 1750 A. C. fijan cantidades en especie, para el pago del trabajo a trabajadores libres, labradores pastores y esclavos. Los honorarios de los médicos eran de 10 ciclos para el hombre libre y dos para un esclavo.-

En Roma se establecen los primeros colegios y corporaciones

de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional; estos colegios atienden necesidades de guerra. Con gran distinción agruparon a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce. Para Roma, el trabajo era objeto de arrendamiento.-

El saqueo de las grandes ciudades, dio botines de guerra que enriquecieron a pequeños monarcas y a productores y comerciantes.-

En la edad media, la especialización técnica, propició la constitución de gremios, corporaciones y conforme desaparecían los pequeños estados, se ampliaba el ámbito de producción y comercio.-

Así se establece el nacimiento del trabajo, ya más tarde aparece el régimen de servidumbre en el que, alrededor del señor feudal, sobreviven individuos que son sus siervos y dependientes políticos, económicos y social; luego aparecen los maestros en artes y oficios, que forman las corporaciones, apareciendo aquí los aprendices que oportunamente son avocados para sustituir al maestro.

Con la Revolución Francesa aparece una organización jurídica individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja confiado al hombre a las leyes de la naturaleza. Aparece la maquinaria requerida de grandes capitales para su construcción, instalación, para comprar materia prima y la necesidad de fuerza física para ese objetivo; aparece así la primera

relación obrero patronal y sus naturales problemas. Y dichos problemas se tratan de resolver conforme el derecho civil que fué insuficiente para ese objetivo. Se ordenó que los patronos dieran permiso a los niños para que aprendieran la instrucción elemental y por primera vez se estableció el descanso obligatorio el día domingo. En Inglaterra (1842) se estableció la conciencia de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, que la jornada de trabajo en las fábricas excedía y que el salario era insuficiente y fué necesario que en 1848 los trabajadores intentaran una huelga general, y, los gritos de los obreros se confundieron con el sonar de los fusiles y el movimiento obrero quedó aplastado; pero al estallar la revolución (1848) los trabajadores reclamaron el derecho al trabajo. La preocupación por el crecimiento industrial y la nula atención a los problemas de los trabajadores, facilitó la creación del Socialismo y obligó a la Iglesia Católica a definir su posición social; los movimientos sociales y las luchas obreras tienen mucha relevancia. Los socialistas pretenden que es preciso acabar con la propiedad privada y sustituirla por la colectiva, y así el desarrollo de la gran industria lograda, empezaba a formar las bases de la burguesía.-

La segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por la defensa de los trabajadores a sus mínimos derechos, pero los gobiernos se negaban a aceptar esas demandas.

La legislación Alemana --- para beneficio de los

trabajadores, por medio del emperador Guillermo I, anunció el 17 de noviembre de 1881, las normas que dieron origen al seguro social. En Ginebra 1886 el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas.-

En el siglo XX se aceptan los principios de Justicia Social, de la garantía mínima de los derechos del trabajador. La Constitución Alemana de Weimar 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, Determinaba la creación de un derecho unitario del trabajo, establece los seguros necesarios para la conservación de la salud, protección de la maternidad, prevención contra la vejez, invalidéz y accidentes.-

1.2 NATURALEZA:

La naturaleza del derecho del trabajo es de tutelaridad a los trabajadores, es una rama del Derecho Público, en su aplicación el interés privado cede ante el social o colectivo. Se establece que la división del derecho en público o privado tiene más que un interés científico un interés marcadamente político y práctico. Su jurisdicción es privativa.-

1.3 CONCEPTOS GENERALES FUNDAMENTALES:

Estimo necesario, no para recordar algunos conceptos o definiciones, sino para hacer saber y anteponer siempre, que es el Hombre (cualquiera que sea el modo de producción), el encargado de producir, dar, hacer o no hacer en cualquier tipo de sociedad, razón por la cual el Derecho del trabajo es

esencialmente humanista.-

Qué es ser trabajador? Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad; es el sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados.-

Dentro de la doctrina, Gallart entiende por trabajador el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues si así fuera, todos los habitantes del país serian trabajadores, es trabajador, el sujeto del contrato de trabajo que realiza una prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto, un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre. (2)

Qué es patrono? Es una norma, modelo, pauta. Defensor, protector. Titular del derecho del patronato. Dueño de la casa en que se recibe alojamiento. Señor o Amo. Quien manda o dirige una pequeña embarcación mercante. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores

(2) Op. Cit. (1) página 36.-

subordinados a él. (3)

En el derecho Romano, patrono, que quiere decir padre de carga (en latín pater onus), era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad.-

Como sinónimos, patrón, principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo, tienen igual significado.-

Como concepto de la doctrina, Madrid, en el concepto vulgar y amplio, entiende por patrono la persona natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas.-

Para Garriguet, patrono es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, con capital propio o prestado. Patrono es toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuyo cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido material del contrato celebrado con el trabajador, éste patrono es el director, el jefe principal en la producción, en la que están

(3) Guillermo Cabanellas, Diccionario de derecho Usual Tomo II, pag. 226. Editorial Heliasta S.R.L., 9a. edición, Buenos Aires, Rep. Argentina, 1976.

representados otros intereses, porque juntamente con los del trabajador figuran los del estado y los del consumidor.-

A los patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores.-

SUJETOS LABORALES:

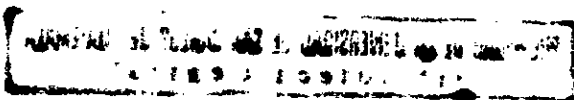
Los sujetos laborales son las personas: trabajador, patrón, sindicato de trabajadores, sindicato de patronos. El trabajador es la razón de ser fuente, centro y fin, del derecho del trabajo.-

Trabajador es toda persona que desarrolla un trabajo, es la persona física o moral que presta a otra un servicio personal subordinado, esta persona debe prestar el servicio en forma personal y no por interpósita persona; ese trabajo lo debe prestar por su propia voluntad, que sea un trabajo lícito y que sea remunerado mediante el pago de un salario. El Trabajador, es la persona física que libremente presta a otro un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.-

Patrón: Es el que patrocina una persona o institución o gestiona en su nombre; es el acreedor del trabajo y dador del trabajo, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.-

RELACION DE TRABAJO:

La relación de trabajo, es una relación jurídica, la relación



de trabajo consiste en un hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado. Las relaciones humanas consideradas fuera de toda idea de orden jurídico, son simplemente relaciones sociales o de hecho, estas relaciones las convierte en productores de efectos jurídicos, hace producir consecuencias jurídicas; la relación jurídica aparece como una relación de persona a persona determinada por una norma jurídica.-

SAVIGNY define la relación jurídica, como el vínculo entre varias personas, en mérito del cual, una de ellas puede pretender algo a lo que la otra está obligada; esa relación comprende: a) cuando menos dos sujetos enlazados; uno activo y otro pasivo; b) un enlace traducido en una conserie de derechos y deberes recíprocos; la relación no radica en los sujetos conectados, sino en los derechos y deberes que vinculan a los sujetos.-

DERECHOS DE LA RELACION RESPECTO AL TRABAJADOR:

El Trabajador tiene derecho a: una jornada de trabajo limitada, a descansar semanalmente, anualmente, por vacaciones, por días conmemorativos y por permisos; a recibir un salario, derecho a un trato igual, de seguridad, higiene, de un reglamento interior de trabajo, estabilidad en el trabajo, derecho de obtener el servicio.-

RELACIONES JURIDICAS EXISTENTES DESPUES DE LA PRESTACION DEL
TRABAJO.

Cuando los trabajadores dejan de prestar los servicios a un patrón y se disuelve la relación de trabajo surgen nuevas relaciones entre los propios trabajadores y el patrono; estas relaciones se manifiestan, en algunos casos, mediante los derechos de los trabajadores, a recibir una indemnización, vacaciones, aguinaldo, horas extras, ventajas económicas.-

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo se compone de las partes siguientes:
a) dos personas: el trabajador y el patrono; b) una prestación de trabajo; c) la característica de subordinación; y d) el salario.

Para NESTOR DE BUEN, son los mismos, pero los clasifica en la forma siguiente: a) elementos subjetivos: trabajador y patrón, y b) elementos objetivos; prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.-

En síntesis, los elementos de la relación de trabajo son, únicamente los derechos y deberes que vinculan a patronos y trabajadores, y a éstos entre sí.-

FUENTE DE LA RELACION DE TRABAJO.-

La relación de trabajo tiene su origen en el contrato de trabajo, y, con la prestación del servicio.-

Los dos pulmones oxigenadores de la relación de trabajo son:
La Equidad, en la aplicación de normas laborales y la lealtad

recíproca en la relación laboral; los derechos y deberes laborales tienen que ejercitarse y cumplirse con lealtad, probidad y honradez. La lealtad recíproca, como forma proba y honrada de ejercitar los derechos y cumplir los deberes, se manifiestan en el ordenamiento jurídico laboral POSITIVO, con dos matices: La buena Fé y la Diligencia; la buena fé se impone al trabajador no solo frente al patrono, sino también frente a sus demás compañeros de trabajo.-

FUNDAMENTO JURIDICO DEL TRABAJO

Tomando como partida la declaración universal de los Derechos Humanos (aprobada por las Naciones Unidas en sesión plenaria del 10 de diciembre de 1948), al disponer que: La libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base, el reconocimiento de la dignidad y de los Derechos Iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin diferencia alguna, a igual salario por trabajo igual; que toda persona que trabaja tiene derecho a remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; que toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación

razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuada que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tienen así mismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.-

El trabajo es una actividad del hombre, quedan excluidas del concepto jurídico de trabajo las actividades de las máquinas y de los demás animales; es toda actividad humana. Comprende no sólo el dinamismo o movimiento, sino también la pasividad o inamovilidad. Es trabajo tanto la inmovilidad de un modelo en un taller de escultura, como el dinamismo de un tornero en una fábrica.-

El trabajador, como humana actividad, radica en los procesos anímicos y corporales del hombre, que son los instrumentos con los cuales actúa y efectúa todos sus humanos haceres, es una parte de la personalidad del hombre.-

No hay actividad humana que no tenga simultáneamente aspectos intelectuales y materiales, no es concebible un acto exclusivamente material o exclusivamente intelectual.-

La libertad en la ejecución de la actividad laboral se manifiesta en tres dimensiones: Libertad del hombre para escoger el trabajo; libertad durante la prestación del servicio; y libertad para dejar de seguir prestando el servicio en cualquier momento; por el contrario de estos principios, el trabajo forzoso es el que se presta sin contar con la disposición voluntaria de quien lo realiza.-

Por qué trabaja usted? Para ganar dinero.

Para qué quiere ganar dinero? para obtener bienes y servicios que satisfagan mis necesidades; pero en realidad, trabajamos para producir.-

Las disposiciones Constitucionales vigentes establecen en su capítulo II, Derechos Sociales, Sección octava, artículo 101, Derecho al Trabajo. El Trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social.-

Debemos tener por entendido y ordenado, pues la Protección Social que debe conllevar el Trabajo, pues en torno a éste, se desarrollará la sociedad y por ende la condición material y subjetiva del trabajador. De allí la protección y consideración que debe gozar el trabajador, cuando se desempeña en la empresa, hasta dar por satisfactorias y obtenidas sus reclamaciones laborales que le asisten al

terminar su relación laboral, pues durante la existencia de la misma, el hombre solo ha de procurarse el pan cotidiano y contribuir así al continuo progreso de las ciencias y técnica, de esta manera y de las múltiples actividades que despliega el hombre, en lo que el Trabajo está más dispuesta a él, en virtud de su humanidad, solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente el hombre y el trabajo, es el signo de la persona activa; la técnica nunca debe sustituir a la conciencia.-

Los derechos del hombre, la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y cualquier otra ley o disposición similar o análoga, deben ser inviolables a los Derechos del Trabajo, no se debe tolerar ardidés de quienes pretenden asirse de una coma, de una palabra aislada o de una omisión sobreentendida, para dar paso al cumplimiento constitucional establecido y tratar de manipular un derecho contrario a la justicia; La Constitución Política, incorpora una serie de valores que informan "todo el ordenamiento", y no obstante, es asombroso hablar de Estado de Derecho, del Imperio del Derecho, sin reconocer que hay mucha ilusión y sueños en que un día efectivamente se aplique y se hace necesario recordar que dicha Constitución Política, es escrita, vigente, impuesta con solemnidad y con trascendencia de Ley moral, en nombre del pueblo y para el logro de su posible felicidad.-

De esta manera, el sentido humanista que recogen las disposiciones legales fundamentales antes señaladas, hacen establecer para el desarrollo de este derecho, propiamente dicho, la aplicación tutelar establecida por los derechos humanos, que prevalecerán aún sobre nuestra misma Constitución Política, por mandamiento de ley. De allí habría de considerarse, que para la aplicación efectiva de esta tutela, el contenido de la disposición CONSIDERATIVA que la que se hace sustentar el derecho del trabajo. No cabrá entonces, más interpretación ni aplicación de ley alguna, que la establecida por las leyes jerárquicas superiores a la aplicación efectiva de la tutela jurídica del trabajador; para el efecto vemos como desarrolla nuestro código de trabajo las disposiciones antes indicadas: CONSIDERANDO: que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes: CONSIDERANDO: que esas características ideológicas del derecho de trabajo, y en consecuencia también las del Código de Trabajo, por ser este una concreción de aquel, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;

1.4 PRINCIPIOS:

El derecho del trabajo es un derecho personal, y una obligación social.-

Es tutelar de los trabajadores, pues trata de compensar su desigualdad económica, otorgándoles protección jurídica preferente.-

Constituye en mínimum de garantías sociales, protectoras al trabajador irrenunciables.-

El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa.-

Es un derecho realista y objetivo; estudia al individuo en su realidad social; y es objetivo porque trata de resolver sus problemas con criterio social, a base de hechos concretos y tangibles.-

Es una rama del Derecho Público, pues el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.-

Es un derecho hondamente democrático, pues se orienta a obtener la dignificación económica moral de los trabajadores, procurando una armonía social.-

1.5 DEFINICION:

El Derecho del Trabajo se define de acuerdo a los regímenes económicos de cada país, pero coinciden cuando se trata de justificar el trabajo subordinado.-

El trabajo se identifica con el esfuerzo que realiza una persona, todo trabajo implica un esfuerzo.-

La definición de trabajo obliga a tener en cuenta su repercusión económica y la protección jurídica que debe otorgársele. Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana, presentado como un medio noble, lejos de constituir una pesada carga para la humanidad.-

El trabajo no configura una necesidad, sino un medio para satisfacer necesidades, es una condición para la existencia.-

El trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este Derecho. Es innegable su repercusión en el ámbito económico y su trascendencia en el campo jurídico; los principios Constitucionales y del Código de Trabajo, pueden servir de pauta para establecer una idea que se adecúe a sus propósitos.-

El Derecho del Trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, regula los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otras le señala.-

El Derecho del Trabajo, es un derecho social; es el derecho al sustento mediante el desempeño de alguna actividad, que

sea útil, socialmente provechosa y jurídicamente tutelada.-
Para algunos, el derecho al trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico. Para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.-

Es un propósito del sistema normativo laboral y trata de proteger y organizar la actividad productiva del hombre que vive de su trabajo.-

Para Ernesto Krotoschin, el Derecho del Trabajo está constituido por los principios y normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del Trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo (5).-

Guillermo Cabanellas establece que nuestra materia 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 también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas

(4) Alberto Briceño Ruiz, Derecho Individual del Trabajo Tomo I, Pág. 23 Textos Jurídicos Universitarios UNAM 1986.

(5) Op. Cit. (4) pag. 24.

e ineditas derivadas de la actividad dependiente (6).-

Mario de la Cueva, señala que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados al trabajador.

La actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter obreras e inter patronales.-

1.6 CLASIFICACION:

El Derecho Sustantivo del Trabajo se clasifica en: Derecho del Trabajo individual, y Derecho del Trabajo Colectivo. En el primero rigen las normas de trabajo de caracter individual; y en el segundo rigen las normas de caracter colectivo económico-social.-

(6) Op. Cit. (5), pag. 24.

Al respecto el Maestro Mario Lopez Larrave establece (7) que si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea este producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces disidencia individual.-

Habrà entonces disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como tambien la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigente.-

En el derecho de trabajo individual asisten reclamaciones y derechos establecidos; en el colectivo sus condiciones van más allá de sus derechos declarados, se buscan otros mejores derechos, otras condiciones favorables al trabajador y a la sociedad.-

(7). Mario Lopez Larrave, Introduc. al Estudio al Derecho Procesal de Trabajo Guatemalteco Pag. 24.-
Asociacion Estudiantes El Derecho; U.S.A.C
Junta Directiva 78-79.

CAPITULO II
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 GENERALIDADES

ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PROCESO.

En general, proceso significa, la acción de proceder, es un sistema o método de ejecución, actuación o fabricación. Modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos, es el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa.-

Para Cuche, conjunto de formalidades que deben ser observadas por los justiciables o con respecto a ellos, cuando se dirigen a las jurisdicciones, o para obtener ya sea la comprobación o respecto de un derecho preexistente y reconocido o violado. (8).-

Es un conjunto de formalidades que deben ser observadas y llenadas sucesivamente para obtener un resultado determinado.

Es un conjunto de normas impuestas para la ley al titular de un derecho para hacerlo valer en justicia.-

(8) Guillermo Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, Ser. Tomo, pag. 390, 3a. edición, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Republica Argentina, 1976.

Es la disciplina que tiene por objeto estudiar como se hace efectiva, la garantía jurisdiccional de las normas jurídicas.- El derecho procesal en sus orígenes, confundido con las leyes de fondo; la naturaleza de las normas materiales da significación propia al tipo de proceso que debe corresponder con sus respectivas ramas sustantivas. El Estado realiza su función jurisdiccional mediante el instituto de el Proceso, que puede concebirse como un instrumento destinado a la conservación de la paz y del orden jurídico. Jaime Guasp dice que: Derecho Procesal no quiere decir, en definitivo, otra cosa que derecho referente al proceso; es pues el conjunto de normas que tienen por objeto el proceso o que recaen sobre el proceso. (9).-

2.2 PRINCIPIOS PROPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.-

El Derecho Procesal de Trabajo es una disciplina joven; en Guatemala puede afirmarse que nació con la emisión del Código de Trabajo (1947), y aún en la actualidad no se ha sabido dar vida a los institutos propios del proceso obrero, aferrándose a principios formativos y lógica jurídica que animan al Derecho Procesal Civil y en la ley del Organismo Judicial, separándola de su disciplina jurídica autónoma que abarca un conjunto de principios y de institutos propios, debiendo ceder frente al dinamismo y consolidación de los institutos

9). Mario Aguirre Godoy Derecho Procesal Civil de Guatemala Pag. 15-16 Guatemala, C A Editorial Universitaria 1977.

del Derecho obrero.-

El campo en que actúa el derecho procesal de trabajo es extenso y a medida que se desarrollan y complican las relaciones obrero patronales, inter - obreras e inter - patronales tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica especial que las regule; está informado por una serie de principios singulares; cuenta con una jurisdicción privativa y especializada, con la limitación de muchas lagunas, como por ejemplo el omitirse la regulación del juicio ejecutivo de trabajo, las medidas cautelares y los procedimientos colectivos.-

Así las normas adjetivas no se encuentran contenidas en un Código Procesal de Trabajo, sino que se hallan incluidas en el Código de Trabajo Sustantivo.-

La autonomía del Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco existe en su estructura interna, en los principios formativos que lo animan; y en su aspecto externo la autonomía se manifiesta en sus mismas raíces constitucionales.-

El aspecto procesal laboral se establece en la parte Considerativa IV del Código de Trabajo al establecer que; Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales

de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y verdadera, he allí su singularidad y autonomía.

El artículo 10. del Código de Trabajo establece: El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El artículo 15 establece: Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término: de acuerdo a los principios de derecho de trabajo; o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.-

Artículo 283. Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.-

Nuestro derecho procesal de trabajo, acepta principios rectores:

10. PRINCIPIO DISPOSITIVO:

Rige la acción desde su nacimiento hasta su extinción.

a) Principio de Iniciativa Procesal:

La instauración de un juicio compete a las partes, pero también el juez puede iniciar un proceso de oficio, en el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.-

b) Principio de Impulso Procesal:

El impulso del procedimiento corresponde a las partes, pero el impulso procesal también es de oficio o a cargo del tribunal; los artículos 285 y 321 del código de trabajo establecen: el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, el juez puede ordenar al actor que subsane los defectos contenidos en su demanda; el juez debe procurar el avenimiento conciliatorio de las partes; el tribunal de oficio debe pedir certificaciones de oficinas públicas.-

c) Principio de aportación de pruebas:

Por la disposición de tutelaridad al trabajador, de proteger intereses públicos, los tribunales de trabajo y previsión social pueden disponer y obtener de oficio o a instancia de parte, cualquier diligencia de prueba que estime conveniente, en la substanciación del procedimiento colectivo de carácter económico social.

d) Principio de congruencia:

El juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la desición del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes, no es permitido dictar sentencias ultra-petita.

2o- Principio de Inmediación Procesal:

Este principio consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga, carea a litigantes y testigos.-

Nuestro ordenamiento procesal de trabajo lo acepta en forma definida en su artículo en su artículo 321 que establece el procedimiento oral, impulsado de oficio, y, es indispensable la presencia del juez en la práctica de todas las diligencias de prueba.

3o Principio de Oralidad:

Con este principio, la sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral, dejándose constancia por escrito (actas); así, la inmediación y contacto directo del juez con las partes y pruebas, es posible mediante la oralidad del proceso.-

4o Principio de Concentración Procesal:

Según este principio, deben reunirse o concentrarse todos o

el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, realizadas por actos sucesivos en la misma audiencia.-

El artículo 335 prescribe que señalado día y hora para la comparecencia a juicio verbal, se previene a las partes la aportación de todas sus pruebas. En la contestación de la demanda y reconvenición, el Juez procurará avenir a las partes a una ecónime conciliación. En la primera audiencia deben resolverse las excepciones dilatorias, se debe comparecer con todas sus pruebas, se deben exhibir documentos, libros de salarios y planillas.-

En la primera audiencia pueden encontrarse los siguientes actos procesales:

Ratificación de la demanda; contestación de la misma; reconvenición; contestación de la reconvenición; interposición de excepciones; resolución de excepciones previas o dilatorias; conciliación; recepción de pruebas; tacha de testigos.-

So. Principio de Publicidad:

Es el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, puede ser la presencia del

público en las audiencias judiciales; además, la administración de justicia es pública por mandato constitucional.-.

6o Principio de Economía Procesal:

Este principio se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco, en los siguientes aspectos:

- a) En la gratuidad de la administración de justicia que es común en la justicia ordinaria y privativa.
- b) En lo que se refiere a la celeridad y rapidéz, en lo corto de los términos, limitación de recursos, asistencia legal gratuita. En el costo mínimo, pues no es necesario el auxilio de abogado en los escritos y audiencias, exoneración del papel sellado, mandatos judiciales por medio de carta-poder, en cuantías de hasta trescientos quetzales...

7o Principio de Preclusión.

Las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiendo su regreso a una etapa anterior ya extinguida.-

A cada etapa procesal, le corresponden determinados actos jurídicos, precluyendo estos, por el advenimiento procesal de los demás actos. La excepción a este principio, es la facultad del juzgador, de poder dictar un auto para mejor

fallar para el diligenciamiento de determinada prueba.

8o Principio de Igualdad en la Audiencia.

Las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades, igualdad de trato en el desarrollo del proceso garantizado constitucionalmente en la inviolabilidad de la defensa en juicio, ser citado, oído y vencido en juicio.

9o Principio Tutelar.

Se fundamenta este principio desde el inicio hasta el fenecimiento del proceso, en la inspiración filosófica de "proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y trabajo, otorgando derechos preferentes al obrero.-

En el considerando V, del código de trabajo la tutelaridad se manifiesta al preceptuar que todas las autoridades encargadas de aplicar el código de trabajo deben orientar su acción al Equilibrio Social, que se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, otorgando la tutelaridad jurídica en compensación a la desigualdad económica.-

10. Principio de Sencillez.

El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, solo las

indispensables, sin predominar el aspecto formal, sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas; así lo establece el considerando IV del código, al crear un conjunto de normas procesales, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera.-

11. Principio de Probidad o de Lealtad:

Es la buena fé que las partes deben guardar en el litigio, sin valerse de maniobras sorpresivas, retardarias o fraudulentas, sin interponer recursos frívolos o improcedentes.-

12. Principio de Flexibilidad en la Apreciación de la prueba:

Se refiere al sistema de la apreciación de la prueba en conciencia, de las reglas de la sana crítica, pero nuestro código la limita al establecer que, con excepción de los documentos indubitables, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, el valor de la prueba deberá estimarse conforme a la ley, es decir que la prueba se apreciará en conciencia:-

13. Principio de la Adquisición procesal.

Consiste este proceso en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no le beneficia únicamente a él, sino también pueden favorecer a la contraparte o a todos los

sujetas procesales, rigiendo así en el proceso laboral un interés eminentemente público para el conocimiento de la verdad y justicia invocada.

2.3 DEFICIONES.

El Derecho Procesal del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre trabajador y patrono, procurando un desarrollo dinámico, sencillo, en la búsqueda de la verdad, para la efectiva ejecución de la justicia. (10)

El derecho Procesal de trabajo, se refiere a una serie de conceptos básicos que tiene como fin último patentizar la autonomía de la disciplina y acomodar la parte teórica del derecho sustantivo laboral. (10).-

El Derecho procesal del trabajo según Nicola Jaeger, es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo. (11).-

(10) Mario López Larrave Introducción al Derecho Procesal del Trabajo en Guatemala Pag. 3. Asociación Estudiantes El Derecho USAC, Junta Directiva 78-79.

(11) Op. Cit. (10) pag. 18.

El Derecho procesal del trabajo para Luigi de Litala, es la rama de la ciencias jurídica que dicta norma instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina las actividades de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo.

2.4 CONTENIDO:

El derecho procesal del trabajo contiene las instituciones, principios, filosofía, normas que regulan el desarrollo procesal jurídico obtenido mediante la relación obrero-patron, no únicamente en las contiendas judiciales individuales y colectivas, sino en la armonía primordial que debe prevalecer en esa relación; pues como ejemplo, no necesariamente debe existir discordia, demanda judicial, emplazamiento, para poderse establecer mejores condiciones en la prestación del servicio, en su respectiva remuneración y en todos los demás derechos y necesidades que rodean al trabajador.-

Y aunque nuestro derecho procesal laboral, está establecido y ordenado dentro de un mismo código, su autonomía y existencia es tan cierta como nuestro ordenamiento constitucional; el derecho procesal referido, está llamado a desarrollar al derecho sustantivo, como en las demás ramas del derecho, pero en este caso bajo un sistema flexible y moderno, desprovistas de mayores formalismos.-

Es de lamentarse que existan en el derecho procesal guatemalteco diversas lagunas jurídicas, pues se ha tratado de darle un cariz de un derecho procesal civil; ante tales omisiones, como por ejemplo: omitirse la regulación del juicio ejecutivo de trabajo, las medidas cautelares.-

El derecho procesal del trabajo contiene los instrumentos para desarrollar y aplicar el derecho sustantivo de trabajo.

CAPITULO III

LA AUDIENCIA EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL

3.1. CONCEPTO

AUDIENCIA: Del verbo audire; significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas. También se denomina audiencia el propio tribunal, cuando es colegiado, y el lugar donde se actúa. Distrito jurisdiccional. Cada una de las sesiones del tribunal. Cada una de las fechas dedicadas a una extensa causa ante el juez o sala que ha de sentenciar. Recepción del soberano o autoridad elevada (como ministro, embajador, jerarca de la iglesia, para oír las peticiones que se le formulan, ser objeto de cortesía o cumplimientos, o resolver algún caso). En ciertas expresiones, esta voz adquiere particular significado. Así, dar audiencia: recibir una autoridad a una persona, grupo o representación de una entidad, para conocer

sus quejas o aspiraciones.-

Hacer audiencia: ver y fallar una causa.

Prestar audiencia: admitir el escrito del litigante rebelde, para rescindir el fallo pronunciado sin oírle, y dictar nueva sentencia luego de la consiguiente alegación (12).-

3.2 DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL

No obstante estar ante la naturaleza aparente de un juicio ordinario común, el juicio ordinario en el derecho de trabajo es de muy especial contenido, pues llamadas las partes a comparecer a Audiencia, en esta primera audiencia se da el conocimiento, de los efectos legales de la demanda y sus alegatos, emanados del órgano jurisdiccional respectivo, haciéndose así resumir de manera muy considerable, de tal manera que en esa primera audiencia se pueden aportar todos los medios probatorios necesarios para dictar sentencia, se paguen prestaciones (convenios de pago sin renunciar a ningún derecho, desistimiento del juicio por la respectiva retribución. También puede señalarse nueva audiencia (2a audiencia) para el diligenciamiento de Prueba (confesion

(12). Guillermo Cabañellas, Diccionario de Derecho Usual, 1er. tomo, pag. 238, 9a. edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Republica Argentina, 1976.

judicial del demandado por ejemplo), o hasta una tercera audiencia segun el número de pruebas aportadas o diligencias por resolver.-

Su sencillez establecida, su oralidad, su intermediación procesal, su impulso de oficio, su caracter público y sus demás caracteres especiales, hacen denominar Un Juicio Ordinario de Trabajo, especial, autónomo, tutelar, pero tristemente poco efectivo; así se habla de diferentes tipos de proceso, sin querer atacar con ello la unidad propia del proceso, es decir el caracter institucional del mismo. Así conforme cada derecho habrá un tipo procesal definido, el cual puede ser civil, penal, administrativo, constitucional, laboral; de esa cuenta, contamos con un derecho del trabajo propio, autónomo, de orden público social, que ha ligado y legará al hombre en la relación procesal individual o colectiva.-

3.2 MICRODESCOMPOSICION DE LA AUDIENCIA

GENERALIDADES: DE LA DEMANDA;

- a) Estando establecida la naturaleza del derecho del trabajo, su oralidad, la forma de iniciar un proceso juridico-laboral es por medio de la demanda, la que puede ser por escrito presentada directamente al tribunal competente, como ocurre. La otra modalidad de la demanda, como lo

ordena el código, es en forma oral: artículo 322 del Código de Trabajo; Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias. La oralidad allí dispuesta, casi no existe, pues hablar de una o dos demandas así iniciadas, es comparativamente irrelevante pues se predomina a la denuncia por escrito, en la actualidad debe tomarse en cuenta que ante la elevada existencia de una población industrial numerosa y que los cinco tribunales de trabajo y provision social de la ciudad capital tienen muchos años de existir, excepto el quinto, de recién creación, no dispone de tiempo, ni de material humano (secretarios, oficiales, notificadores) para así cumplir.-

b) DE LA PRIMERA RESOLUCION:

Presentada la demanda, el Órgano Jurisdiccional competente, debe resolver dentro de las veinticuatro horas siguientes, aunque de hecho no se dá, pues la misma se dá dos o tres días despues, otras veces, más; en esa primera resolución el tribunal de trabajo puede ordenar: 1) darle trámite a la demanda; 2) que se subsanen requisitos (previos); 3) rechazar la demanda.-



1) DARLE TRAMITE A LA DEMANDA:

El organo jurisdiccional establece que la demanda establada está conforme derecho, da trámite a la misma fijando día y hora para la comparecencia de las partes a la "audiencia oral-laboral"; al dársele trámite a la demanda, presume que se otorguen todas las peticiones plasmadas en ella, como por ejemplo: orden de arraigo personal en el demandado, del embargo de sus cuentas bancarias, intervenir judicialmente a la empresa o entidad demandada etc. Cuando se otorga esta clase de resolución, el juicio ya se encamina a una posible solución, por lo relevante de la celebración de esa primera audiencia.-

C. DE LAS MEDIDAS CAUTELARES:

El artículo 332 del Código de Trabajo establece: 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 resultados del juicio.-

Aunque nuestra ley laboral no establece los parámetros de la necesidad para poder pedir una medida precautoria, queda a criterio del titular del tribunal otorgarla o nó, aunque de

generalidad, dicha medida de embargo es denegada, es aquí donde el criterio del juzgador y su conciencia social se impone, al ser puramente un acto discrecional, pues es SUFICIENTE LA DEMANDA para establecer la necesidad de garantizar un derecho reclamado.-

D. DE LAS NOTIFICACIONES:

Artículo 327 Código de Trabajo: Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se le les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. Por la condición o calificativo de los actores en esta rama del derecho, las fábricas, centros de trabajo han quedado generalmente en las urbes capitalinas, la no determinación del perímetro urbano hacen que sea necesaria la dedicación a veces única, de dedicar un día laboral para notificar a la parte demandada, beneficiando así ese proceso determinado, pero limitando la oportunidad de hacerlo con otros juicios tan importantes como el que se está impulsando; la falta de otros tribunales, oficiales, notificadores restringen el deber, y otras veces la voluntad de poderlo hacer.-

F. DE LAS EXCUSAS:

El artículo 336 del Código de trabajo, modificado por el artículo 28 Decreto 64-92 del Congreso de la República,

manifiesta que únicamente será admisible la excusa de la parte que no pueda comparecer, si ha sido presentada y justificada antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia de que se trate.-

La condición laboral de las partes, permiten que la parte demandada pueda no comparecer a la primera audiencia, o cualquier diligencia posterior con la conocida EXCUSA MEDICA, aunque se sabe que la mayor parte de ellas, o casi su totalidad sean falsas, pues es ya práctica dilatoria su uso, la limitación del titular del tribunal, o su designado legal, no hace posible perseguir la veracidad de la misma, pues debiérase establecer lo argumentado; es más, algunas veces, se declara sin lugar esa misma excusa médica, por no coincidir la fechas que se indica de la supuesta enfermedad, con la fecha de expedición de la misma, el tiempo de supuesto reposo o tratamiento recetado al demandado, aunque esté sentado en un lugar apartado del tribunal.-

El trabajador por su parte, comparece en cualquier condición de salud, pues aunque tenga dicho impedimento, su economía no le posibilita consultar y comprobar que padece o adolece de algo.-

F. DE LA NULIDAD.

Artículo 365 Código de Trabajo: Podrá interponerse Recurso de

Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Nuevamente llegamos a una práctica común dilatoria, pues ante los efectos jurídicos de la primera audiencia, las partes, pero es en el caso con exclusividad de la demandada, quien interpone dicho recurso para entorpecer su comparecencia ó dilatar el proceso aunque sepa que la misma se declarará sin lugar, pues bien, se prefiere pagar una multa de cinco o quinientos quetzales, que comparecer a la audiencia, o hacer efectiva la obligación que se le reclama.

Dicho recurso es ya desnaturalizado pues su objetivo no es el que la ley señala.-

G. DE LA RECUSACION:

Aunque la imparcialidad del juzgador sea conforme derecho, debe estimarse que en fundamento de los intereses protegidos, la recusación pretende generalmente la dilación, pues en su aceptación o rechazo a la misma, la que merece una resolución que es apelable o consultable al órgano jurisdiccional superior. Lo que se pretende en la generalidad de interposiciones, es la interrupción del trámite procesal, olvidándose que el juzgador es ajeno a situaciones personales, que el interés público prevalece sobre aquellas parcialidades invocadas y que no se puede aplicar el derecho

sin hacer justicia.-

Debe proceder una recusación cuando se deduzca la imparcialidad aprovechada por interés aparente, amistad, enemistad, externación de opinión; pero será que el juzgador debe por esos motivos argumentar otros principios que no sean los justos?

Aceptada o no dicha recusación, solo se pretenderá a quien le corresponda la aplicación del derecho, aunque la justicia es imperativa que emana de mandatos legales, superiores a cualquier persona.-

H. COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA.-

Salteados los medios legales antes enunciados, la parte demandada debe comparecer a juicio: Artículo 335 del Código de Trabajo: si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral, señalará día y hora para esa comparecencia, previéndoles 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 y oírle.-

Habiendo mencionado lo que en la normalidad sucede ante esta fase procesal, seguirá con "normalidad el rigorismo y

formalidad innecesaria, nuevas fases no solo dilatorias, sino injustas, (el actor, dependiente, trabajador, necesitado, y otras circunstancias rodeadas al ser dependiente solo de su fuerza de trabajo, si es que lo tuviese), se hacen someter a rigorismos; excepción es nulidades, excusas, reconvencciones, etc. procurando retardar un hambre que ya es suficiente, una paciencia que ya casi no existe, retorciones del derecho; de los puntos sub-tratados se deviene la actitud preparada, injustamente a conformar, en su caso, a disposición jurídica, salvo guardada al someter al actor en procura, no solo de un proceso dilatorio, al que ya lo han sometido, sino en lo posible, de a la dávida injusta, el convenio inulo ipso jure, o cambiar el derecho por el hambre. El desistimiento que luego se presentará, el convenio celebrado judicialmente, la transacción, convenio o forma de pago de los derechos reclamados, no se someten a la investigación judicial y cumplimiento jurídico constitucional imperante; las necesidades obligan al trabajador al sometimiento de sus condiciones.-

SOMETER, sujetar, dominar al enemigo o rebelde; Humillar, conquistar, pacificar; encargar a otros la resolución de un caso; proponerse al examen ajeno las razones propias o las de un tercero.-

I. DE LA CONCILIACION:

PARTE CONSIDERATIVA:

Ultimo considerando del Código de trabajo:

Las Normas deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.-

El artículo 12 Código de Trabajo: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la CONSTITUCION de la república, el presente Código sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgen a los trabajadores aunque se expresen en un reglamento de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.-

Esta conciliación no obstante su rigorismo constitucional envuelve un trueque, un intercambio relativo al derecho, pues se ofrece la dádiva, la subsistencia, momentánea y efímera a la justicia, pero el hambre impera y es mejor salir de las retorciones del derecho para sub-cumplimentar la necesidad de la justicia, siempre se negocia por debajo de lo real y pretendido. No obstante, cuando el desistimiento llega, o el convenio se celebra, por necesidad se hacen aceptar condiciones nulas; ipso jure; no se establece en el primer

caso (desistimiento) los montos dinerarios aceptados; y en el segundo (el convenio), solo la estipulación sobre el monto que se solventará sin especificación de las obligaciones que se pretenden cubrir.-

La conciliación, en la práctica, significa, la obligación ilegal de poder aceptar, contra la justicia y el mismo derecho una forma de liberarse de las obligaciones y deberes sometidos.-

En la práctica judicial, equivocadamente antes de las fases procesales pre-establecidas, se empieza sobre estas consideraciones, y, aunque legalmente, en ella la conciliación es válida, se limitan los fundamentos, pruebas, sacrificios unicamente del trabajador.-

EJECUCION:

Efectuación, realización, cumplimiento; acción o efecto de ejecutar o poner por obra alguna cosa.

Efectividad y cumplimiento de una sentencia o fallo de juez o tribunal competente; como cuando se toman los bienes del deudor moroso para satisfacer a los acreedores mediante dicha orden judicial. Exigencia o reclamación de una deuda por la via ejecutiva. Trabajar ejecución en tanto que embargar los bienes del deudor, para hacer con ellos en su día el pago de la deuda pendiente y el de las costas procesales que se produzcan.-

EJECUCION EN EL ORDEN LABORAL

En materia de trabajo, la ejecución de sentencia no ofrece peculiaridades destacadas, por seguir en línea general el sistema, cuando no también la letra de la ejecución ordinaria.

Con el efecto que tienen otros medios, jurídicos, y no siempre justos, (convenios, desistimientos, transacciones extrajudiciales); se avecina el preciado fruto cosechado; si se dispone como lo indica la ley, si es empresa o patrono pudiente capitalista, al poder verse por una medida cautelar como el embargo de cuentas Bancarias o de sus bienes afectados, procurará a hacer efectiva su obligación, sin descartar su negociación contra el debil justo; no debe olvidarse en la resolución judicial que ya en la práctica de la liquidación, procede por DERECHO ADQUIRIDO, los daños y perjuicios establecidos constitucionalmente (artículo 102 literal "S" y decreto No. 64-92 del congreso de la república) deben someterse.-

Con la interposición de una rectificación a la liquidación, solo gasta una dilación, mientras se preparan otros medios de evadir obligaciones (interposición de tercerías excluyentes, falta o ausencia de cuentas bancarias, bienes de los demandados a nombre de otros) otras desaparecen

misteriosamente, otras desaparecen como denominación, nombre social y otros, aunque de hecho, la entidad o patrono preestablecido las hace fungir y exigir "sobremanera".-

Aquellas entretenciones jurídicas inicialmente planteadas contra el derecho del trabajador, han permitido en este sin fin de efectividad (no únicamente hay que pensar en negligencia, incapacidad, mala fé, voluntad intrínsecas a la conciencia social y obediencia de la ley), hay limitación material, técnica y algunas conciencias para hacer, lo que tanto se ha deceado.-

Siendo mi condición la de trabajador, en mi historia, me he permitido dar positividad a lo que en la ley pueda ampararme, el riesgo ofrecido, infundaciones a la limitación física, y material abrumadora, solo hace más castigoso el mismo trabajo se hacen o se impulsan unos procesos (juicios, o expedientes) y otros debieran a un a la azar es necesario la creación de mas tribunales de trabajo y prevision social, el aumento de oficiales, notificadores y cualquier personal idoneo, que ya bajo la observacion de hacer, lo que se tiene que hacer, en su tiempo, formal y exisotamente se deben merecer el amparo de la justicia.-

J. DE LA PRUEBA:

El artículo 361 Código de Trabajo dispone 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 procesal civil y mercantil, la prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.-

EQUIDAD:

Significa fidelidad y paralelismo; llevaría a decir que la equidad es la sombra del derecho, si cuando de ella se ha pensado y escrito desde los albores jurídicos de la humanidad no la presentaran como su luz o complemento, ante la oscuridad o desamparo de la norma legal o frente a rigores y estragos de su aplicación estricta.-

Ya por su etimología, del latín "equitas", igualdad, la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima. Es la igualdad de ánimo, bondadosa templanza habitual; propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por

las rigurosas prescripciones de la justicia o por el texto terminante de la ley; es el tacto moral del juez; la atmósfera de equilibrio que preside la formación del derecho, su aplicación y su observancia. La equidad, no es incompatible con la justicia; sino que, al contrario, equilibra el valor de esta, la afianza, le dá vida. El juez debe interpretar la ley según su ciencia y conciencia, con relación al caso que debe decidir.-

El código de trabajo contempla como medios probatorios; el expertaje, exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas, la confesión judicial, reconocimiento de documentos testigos. La posición jurídica económica del trabajador le limita estas invocaciones a su favor; el expertaje necesita de su retribución económica.-

El mismo actor trabajador sacrifica su comparecencia pues, necesita trabajar para devengar su salario; el patrono, se excusa, nombra mandatario o representante, interpone nulidad, devuelve cédulas de notificación, excepciona etc. sin perjuicio de su haber económico.-

K. DE LA SENTENCIA:

Dictamen, opinión, parecer propio. Máximo aforismo, dicho moral o filosófico. Decisión judicial de la persona a quien se encomienda resolver una controversia, duda o dificultad.

Resolución judicial en una causa. Fallo en la cuestión principal de un proceso. Parecer o decisión de un jurisconsulto romano. Decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable.-

El artículo 358 Código de Trabajo, preceptúa preceptos cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarentiocho horas de celebrada la audiencia respectiva; así se procederá cuando se trate de despido injusto.-

El artículo 359 Código de Trabajo: recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco días ni mayor de diez, el juez dictará la sentencia.-

No obstante cualquier condición jurídica anunciada, el término o plazo se hace elástico, sin diferenciar en el tiempo una sentencia ficta o contenciosa. Vuelve a imperar disposiciones del derecho común al someter al juzgador que debe fallar conforme lo pedido, así de formalista y relevando

la conciencia social, equidad, y justicia sobre lo amparado; el derecho hace limitar lo justo, y sin descartar que aunque el derecho asista a la justicia, existen fallos contrarios a lo demostrado.-

L. DE LA EJECUCION:

En amparo de la Sentencia dictada, aparece en su orden, el artículo 364 último párrafo del Código de Trabajo referente a alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social, o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.-

Artículo 425 Código de Trabajo: Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia;

Artículo 426 para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la sentencia del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y prevision social, y lo referente al artículo 101 de dicho código, tienen caracter de créditos de primera clase, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros... (excepción, lo enunciado por el código civil)...; el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes. Contra la liquidación no cabrá

más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no se admitirá impugnación alguna.-

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.-

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacaran a remate los bienes embargados, debiendo tener verificativo en un plazo que no excedera de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se haran a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.-

En el acta de remate el juez declarará fincado este en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso sin que dicho

remate pueda abrirse, no será necesaria posterior aprobación.-

Si los bienes rematados fueran muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.-

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en el caso de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.-

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo el procedimiento se iniciará con el requerimiento, contiéndose por lo demás en la forma prevista.-

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto por los artículos 862, 863, 865, 869, y 870 del Código procesal civil y mercantil.-

En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los

procedimientos que establece este artículo y si fuera necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.-

Artículo 427, Código establecido; el que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, sera juzgado como autor del delito de alzamiento.-

Quando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre sus bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al executor del tribunal para su cumplimiento.-

En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabra recurso alguno, salvo lo expresamente previsto de este título.-

Artículo 428 Código de Trabajo. En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en

cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.-

3.3 ANALISIS CRITICO:

Merece atención especial, que algunos titulares y demás personal judicial obedecen a nombramientos al azar, desconociendo la inspiración filosófica del Código de Trabajo, Constitución política de la república, derechos humanos; que muchas veces obedecen a una rotación, permuta, se releva una categoría de un tribunal del orden común, a una laboral, desestimando o apreciando que puedan hacer, atención de desprecio a trabajadores.-

Mientras persista la lucha de clases, el hombre tratará de someter al hombre y se ha preferido en los interiores de cada conciencia trabajar jurídicamente (abogados, procuradores, oficiales, notificadores) por el lado patronal; se deduce que de veintiuna entrevista realizada en los tribunales de trabajo y previsión social en esta capital, con dicho personal, tristemente, y únicamente seis trabajadores judiciales han respondido afirmativamente para asesorar a la clase trabajadora; los restantes quince, la mayoría lo prefieren hacerlo a la parte patronal, argumentando, tener más seguro con ellos el ingreso económico.-

CAPITULO IV.

CASOS CONCRETOS

INOBSERVANCIA DE LA TUTELARIDAD.-

Habiéndose determinado que la tutelaridad es la protección jurídica al trabajador, que trata de compensar su desigualdad económica, dándole una protección jurídica, sus alcances deberían ser manifiesto en todo el desarrollo del proceso, desde el inicio hasta su finalización, pero por diversas circunstancias, por el contrario, no se manifiestan y no son casi observadas esas disposiciones, que la tutela es poco efectiva.-

Ya quedó establecido anteriormente, que en las diversas fases procesales que desarrolla la audiencia, del juicio ordinario del trabajo, se cuenta con la dificultad jurídica de diversas situaciones que no permiten la eficacia de lo ordenado, permitiéndose deficiencias en su substanciación.-

Entonces, la inobservancia de la tutelaridad se manifiesta algunas veces en una mala asesoría jurídica que si es necesaria al trabajador, en la emisión de la primera resolución tribunalicia a la demanda, la firma, la entrega

del expediente para que sea notificado, el efectivo cumplimiento de esas notificaciones, en las excusas médicas ficticias presentadas generalmente por los demandados, para justificar su no comparecencia a juicio y otras muchas más.-

4.2 OTRAS DEFICIENCIAS:

A la par de lo señalado anteriormente, es necesario contar con el elemento humano adecuado para ese cumplimiento, con una asesoría legal diligente, con personal judicial suficiente y capacitado pues no lo hay generalmente; hay deficiencia también muchas veces, en la calidad intrínseca de la conciencia social que se guarde por parte de jueces y parte patronal.-

4.3 SUGERENCIAS:

Es necesario hacer las siguientes sugerencias:

1. El trabajador debe gozar de una asesoría gratuita o de oficio capaz e idónea.-
2. En su caso, por el carácter público de este derecho, que sea el mismo tribunal de trabajo y previsión social, quien tutele el desarrollo del proceso, procurando la ejecución justa de los derechos invocados.-
3. Observar y cumplir con la garantía ordenada por los derechos humanos, constitución política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y cualquier disposición legal en beneficio del trabajador.-

4. Que las demandas ingresadas a los tribunales de trabajo y previsión social sean resueltas en el término de ley, conforme derecho y entregadas para los efectos notificables con la debida celeridad.-
5. Llamar cuando se proceda, a la primera audiencia a los sujetos procesales, en el menor tiempo.-

CONCLUSIONES:

DE LA DEMANDA:

Siendo que la modalidad de la demanda, escrita oral, predomina la escrita, limitando o anulando el impulso procesal de oficio.-

1. Puede ser esta primera resolución dándole trámite a la demanda y fijando día y hora para la comparecencia de las partes a audiencia laboral, o bien puede resolverse mediante resoluciones previas en la que se manda subsanar la demanda o mandar que llene los requisitos de ley,

predominan estas resoluciones previas aunque la demanda esté pasmada conforme derecho, por el volúmen de trabajo existente y la limitación del elemento humano para resolverla.

II. Solo la medida cautelar de arraigo es positivamente decretada conforme lo pedido, pues las demás medidas cautelares no son concedidas bajo el argumento injustificado de "no acreditar la necesidad de la misma".

III. No se cumple con notificar en los términos de ley, y aunque la demanda pueda notificarse con la debida antelación a la audiencia, el exceso de expedientes judiciales, la limitación material de notificadores, la concentración industrial y creciente mano de obra, hacen limitar su cumplimiento.

IV. Es generalizado el uso de la parte demandada para no comparecer a la primera audiencia, por medio de la excusa médica, generalmente es ficticia y el tribunal, por las limitaciones indicadas no puede constituirse a recibir declaraciones en donde se supone está el excusado, no se puede comprobar judicialmente la verdad o mentira que se indica en tales certificados médicos.

V. La nulidad solamente en excepcionales casos jurídicos es procedente, en los demás, su objeto como las excusas y casos fortuitos, es dilatorio. Se prefiere pagar la sanción legal al ser declaradas improcedentes y pagar la multa legal establecida, que dejar que el juicio se desarrolle y pueda ejecutarse. Se goza además de estas nulidades de ser sujeta su resolución de apelación, recurso generalmente utilizado en complemento del fin perseguido de dilatar el proceso, se retuerce el derecho.-

VI. Con las pocas excepciones de ley, la recusación es interpuesta con fines dilatorios; en su orden y luego de proseguir la primera resolución a la demanda, sus notificaciones, las supuestas enfermedades o impedimentos de comparecer a juicio por parte del demandado, interponer recurso de nulidad, la recusación, es utilizada en último término para evadir la comparecencia a juicio (audiencia). Se ha olvidado que el interés público prevalece sobre el particular, por lo que no puede alegarse amistad, enemistad u otros motivos que pudieran hacer dudar la imparcialidad del juzgador, cuando pesan sobre él y demás personal judicial correspondiente, el deber de administrar justicia y ser custodios de la misma.-

VII. Algunas veces se arriba a la conciliación entre las

partes y se redacta un convenio de pago, un desestimiento al juicio, o sea que son pagadas las prestaciones del trabajador, pero no siempre es protegida la irrenunciabilidad, disminución o tergiversación de estos derechos. La condición socio económica del actor generalmente lo hacen aceptar tales posturas, no sin antes haber sido "regateados" sus derechos y limitar la justicia.-

RECOMENDACIONES:

DE LA DEMANDA:

Se recomienda, dar el impulso de oficio en todo el proceso, que las demandas sean facionadas en el respectivo tribunal de trabajo y previsión social y en el caso de las demandas presentadas por escrito, cumplir estrictamente con sus requisitos legales (artículo 332).

Que los respectivos asesores profesionales y de oficio, sean idóneos a la inspiración filosófica de éste derecho.

Si se omitiere algún requisito subsanable en la demanda, aprovechar la oralidad del proceso, para que, al comparecer el trabajador a la audiencia sea subsanado.

DE LA PRIMERA RESOLUCION:

Evitar la mala práctica tribunalicia de dictar resoluciones previas infundadas, que sea leída y analizada cuidadosamente cada demanda, pues muchas veces los requisitos que se piden ya están plasmados en la demanda.

Que esa primera resolución (con previo o dándole trámite a la demanda) sea dictada en el término de ley y entregadas inmediatamente para los efectos notificables.

Se recomienda cumplir con notificar a los sujetos procesales, dentro del término de ley (seis días) y con la mediación mínima de tres días entre el acto de notificación y la audiencia. Ser diligente en la localización de las direcciones para notificar a los demandados, no abusar de las famosas "razones" para estatificar un proceso, aduciendo que no abren la casa habitacional señalada para notificar al demandado, que la dirección señalada no existe, que el demandado no es conocido en dicho lugar, que no vive allí, que está fuera del país.

Hacer conciencia en los respectivos notificadores, que es por medio de las notificaciones que los juicios caminen y se aceleren; procurar efectuarlas por cualquier medio legal, pues el sacrificio que se haga para efectuarlas es compensado con la aplicación de la justicia en su género absoluto.

DE LAS EXCUSAS:

Ante el uso desmedido e infundado de la excusa médica aducidas por el demandado para no comparecer a juicio, se recomienda perseguir su verdad real, que sean investigadas con el auxilio del médico-forense respectivo; y, en su caso que el titular del órgano jurisdiccional se constituya en el