

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

**“LA AUSENCIA DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN EL  
CONTEXTO DE LA ORALIDAD Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL”**

**RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO**

**GUATEMALA, JULIO DE 2013**

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

**“LA AUSENCIA DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN EL  
CONTEXTO DE LA ORALIDAD Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, julio de 2013

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

**DECANO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**VOCAL I:** Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz

**VOCAL IV:** Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

**VOCAL V:** Br. Rocaél López González

**SECRETARIA:** Licda. Rosario Gil Pérez

**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 Ciencias Jurídicas Sociales y del Examen General Público).

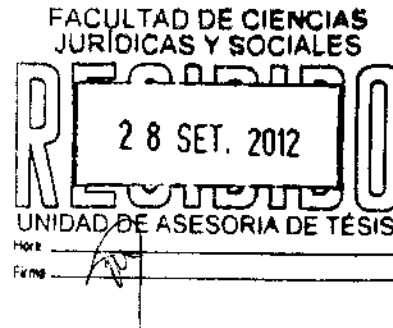


*Lic. Jorge Geovani Escobar*  
6 calle 4-85 "C", Amatitlán Guatemala  
Teléfono 5232-9898

---

Amatitlán 28 de Septiembre de 2012

Doctor  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Ciudad Universitaria



De conformidad con lo ordenado por esa Coordinación, tengo el agrado de manifestar a usted que procedí a **ASESORAR** el trabajo de tesis del Bachiller **RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO**, titulado **LA AUSENCIA DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN EL CONTEXTO DE LA ORALIDAD Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL**.

El bachiller **RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO**, durante el desarrollo de su trabajo realizó un estudio histórico del Derecho Laboral, así como las actividades que dentro del mismo se practican esto como sección introductoria de su trabajo. Además incluye un análisis sobre la naturaleza y regulación jurídica de los derechos mínimos laborales y expone las circunstancias por las que se produce la vulneración de los mismos, también desarrolla un análisis sobre el salario mínimo establecido en la ley, incluyendo las tendencias doctrinarias que proporcionan las característica que los estudiosos del derecho laboral en su que hacer analítico han concluido durante el transcurso de la historia.

Propiamente en el transcurso de la tesis se hace un estudio legal y doctrinario sobre la ausencia de celeridad en el juicio ordinario laboral, en el contexto de la oralidad y la concentración procesal en cuanto a sus características legales y la regulación de los mismo, llegando a la conclusión que debido a las condiciones económica de la sociedad guatemalteca y la necesidad que hay de trabajo no se cumple con los principios de celeridad en el contexto del principio de la oralidad ni el de concentración cuando un trabajador demanda a su patrono alguna obligación establecida en la ley, quienes al carecer de suficientes recursos desisten de pelear lo que por derecho les corresponde violando el sistema judicial de esta manera el principio de tutelaridad por el que se rige todo el Derecho Laboral.

La metodología para la elaboración del presente trabajo, se utilizó de forma práctica, realizando la observación y análisis científico, a través del método analítico, que se complementó con el método sintético, inductivo y deductivo, para realizar la recopilación y reconstrucción de toda la información recabada de conformidad con su estudio y desarrollo, para concluir que en realidad existe los efectos de la ineficacia en la persecución penal, el otorgamientos de medidas sustitutivas y la demora en el juzgamiento de los delitos ambientales.

Así mismo la bibliografía utilizada es idónea como fundamento doctrinario para el desarrollo del presente tema. Por consiguiente, el presente trabajo de tesis reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Después de hacer algunas correcciones al trabajo, las que fueron consensuadas con la postulante, considero: que la presente tesis llena los requisitos exigidos por el Normativo respectivo, por lo que mi dictamen es **FAVORABLE**. Sin otro particular, me suscribo de usted, como su atento servidor.

La presente tesis llena los requisitos exigidos por el reglamento respectivo, por lo que mi dictamen es favorable. Sin otro particular, me suscribo de usted, como su atenta servidora.

Lic. Jorge Geovani Escobar  
No. Colegiado 8834

*Lic. Jorge Geovani Escobar  
Abogado y Notario*



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 17 de octubre de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO LUIS ARMANDO GARCÍA PARADA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO, intitulado: "LA AUSENCIA DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN EL CONTEXTO DE LA ORALIDAD Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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".



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iy.

# Lic. Luis Armando García Parada

Abogado y Notario

2da. Calle 3-38, Amatitlán, Guatemala

Teléfono: 6633-2924 | 4369-6033

---

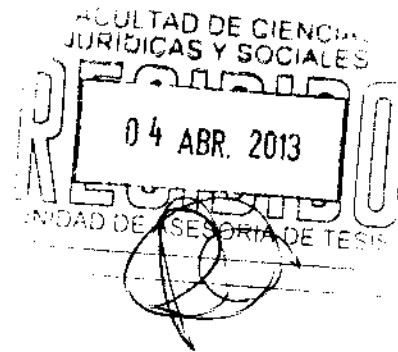
Amatitlán, 26 de marzo de 2013

**Dr. Amílcar Mejía Orellana**

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria



Conforme dictamen proferido el 17 de octubre de 2012, fui nombrado como revisor de tesis del estudiante **RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO**, carné número 199920178, sobre el tema intitulado: ***“LA AUSENCIA DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN EL CONTEXTO DE LA ORALIDAD Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL”***, por lo que, procedo a dictaminar de la siguiente manera:

La metodología, basada en el método científico, y las técnicas de investigación empleadas en la presente tesis, documental y bibliográfica, son las apropiadas e idóneas para el tipo de investigación realizado; la redacción es clara, práctica, comprensible y con un notable contenido técnico científico. Las conclusiones y recomendaciones formuladas son el resultado del estudio y análisis del problema y por consiguiente consistentes y congruentes con el mismo. En mi opinión, el presente trabajo constituye un aporte científico para las autoridades en el ramo laboral, pues evidencia la necesidad de formular políticas de celeridad y concentración procesal en el juicio ordinario laboral.

En virtud de lo expuesto, considero que la tesis del estudiante **RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO**, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de graduación para optar al

título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que, apruebo y emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea aceptada para su discusión en el examen público de graduación.

Lic. Luis Armando García Parada

Colegiado No. 5424

**Lic. Luis Armando García Parada**  
ABOGADO Y NOTARIO





FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

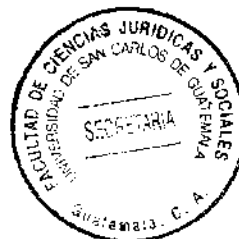


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RICARDO ANTONIO LEZANA ALFARO, titulado LA AUSENCIA DE CELERIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN EL CONTEXTO DE LA ORALIDAD Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

Lic. Aridad Ortiz Orellana  
DECANO



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme permitido lograr este objetivo y por su infinita bondad.
- A MI PADRE:** Papito Tomás, por el ejemplo de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundido siempre.
- A MI MADRE (†):** Mamita Nidia, por sus valores, consejos y la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.
- A MIS ABUELOS:** Berta Alicia y Juan Flavio, por su apoyo incondicional siempre y sus consejos.
- A MI HERMANO:** Flavio Alberto, siempre he contado con él para todo, por la confianza que nos hemos tenido, el apoyo, sus consejos y su amistad.
- A MI ESPOSA E HIJOS:** Olga, Danny y Emilio, que han sido la motivación para cumplir esta meta y sobre todo por su infinito amor.
- A MIS FAMILIARES:** Gracias por sus sabios consejos y su apoyo siempre, en especial a Nery Augusto.
- A MIS AMIGOS:** Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional: Renata Straube, Thelma Zetino, Marisolina Hernández, Luz María Ovando, Darlin Ovando y Félix Chet.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, que es un orgullo ser egresado de esta casa de estudios.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me concedió el gran honor de albergarme en sus aulas y de formarme académicamente.

## ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN .....	(i)
--------------------	-----

### CAPÍTULO I

1. Sistema judicial laboral guatemalteco .....	1
1.1. Antecedentes .....	2
1.2. El valor justicia .....	4
1.3. Órganos jurisdiccionales .....	9
1.4. La aplicación de la justicia .....	11
1.5. El sistema laboral .....	15
1.6. Clasificación del derecho procesal del trabajo .....	17

### CAPÍTULO II

2. Las relaciones de trabajo .....	21
2.1. Antecedentes .....	22
2.2. Caracteres del contrato de trabajo .....	24
2.3. Requisitos .....	26
2.4. Definiciones .....	27
2.5. Elementos personales, materiales y legales .....	30
2.6. Clasificación del contrato de trabajo .....	37

### CAPÍTULO III

3. El proceso ordinario laboral.....	39
3.1. Definición del proceso.....	40
3.2. Organización de los juzgados de trabajo y previsión social.....	45
3.3. La jurisdicción y la competencia en el proceso ordinario laboral.....	48
3.4. La función jurisdiccional.....	51
3.5. Principios que informan al derecho procesal del trabajo.....	52
3.6. Aspectos legales.....	61

### CAPÍTULO IV

4. La oralidad en el proceso ordinario laboral.....	63
4.1. Preponderancia del sistema escrito.....	65
4.2. Preponderancia de la oralidad en el proceso laboral.....	79
4.3. La celeridad procesal.....	83
4.4. Principio de concentración procesal.....	84
4.5. La correcta aplicación de la justicia.....	86

<b>CONCLUSIONES</b> .....	89
---------------------------	----

<b>RECOMENDACIONES</b> .....	91
------------------------------	----

<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	93
---------------------------	----

## INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto laboral que vive en Guatemala, especial importancia posee lo relacionado con el trabajo, la forma de dirimir los conflictos, la acción de los juzgados de trabajo y previsión social, y sobre todo el cumplimiento de las normas tanto sustantivas como adjetivas, particularmente éstas últimas, en el contexto de la adecuada administración de justicia laboral.

De acuerdo a lo que establece el considerando quinto del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441; se advierte que las normas adjetivas tienen como finalidad expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, para lo cual establece un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, para posibilitar la correcta administración de la justicia pronta y cumplida.

Durante varios años, el diligenciamiento de los juicios de trabajo se ha realizado de forma escrita, situación que ha retardado la aplicación de la justicia, al punto que se ha tergiversado la naturaleza del derecho procesal laboral, en el sentido de resolver de forma pronta y cumplida las controversias.

Cada una de las etapas que regula el Código de Trabajo guatemalteco, al ser preponderante la forma escrita en detrimento de la oral, ha restado celeridad y al mismo tiempo ha propiciado la acumulación de procesos sin resolver.

En dicho orden de ideas, la importancia del estudio radica en el análisis jurídico y doctrinario del proceso laboral, en correspondencia con la observancia de los principios de oralidad y concentración procesal; aspectos que en su conjunto favorecen la celeridad procesal.

Los supuestos que ha servido de base para realizar la investigación del trabajo de tesis, se fundamentan en las consideraciones que el sistema de justicia laboral guatemalteco se ha visto afectado por la escritura como preponderante en el diligenciamiento de los

procesos. Asimismo, la oralidad dentro del proceso ordinario laboral es sinónimo de celeridad en la resolución de los conflictos.

El contenido del trabajo comprende cuatro capítulos distribuidos de la forma siguiente: En el capítulo primero se desarrolla el tema del sistema judicial laboral guatemalteco; en el segundo se analiza lo concerniente a las relaciones de trabajo; en el tercero se estudia el proceso ordinario laboral; y, en el capítulo cuarto se estudia el tema central de la investigación, es decir, la oralidad y la concentración procesal en el proceso ordinario laboral.

Al final se comprobó la hipótesis formulada, en virtud que la falta de celeridad procesal en el diligenciamiento de los juicios de trabajo, ha generado desconfianza en la población guatemalteca, en el sentido de la pronta, correcta y eficaz aplicación de la justicia, lo cual ha propiciado la utilización de mecanismos dilatadores y entorpecedores dentro del juicio ordinario laboral.

Los métodos utilizados para el desarrollo de la investigación básicamente han sido dos: en primer lugar el jurídico, dada la naturaleza de la investigación y, en segundo lugar el método deductivo, tomando en consideración lo extenso del problema objeto de estudio.

Las técnicas e instrumentos utilizados han sido las bibliografías y las referencias legales, las cuales han contribuido para la elaboración del presente estudio.

## CAPÍTULO I

### 1. Sistema judicial laboral guatemalteco

El hombre en su interrelación y sobre todo al aumentar la capacidad de producción, estableció relaciones de trabajo subordinado, lo cual posteriormente dio origen al derecho sustantivo del trabajo, cuando a comienzos del siglo pasado las principales legislaciones comenzaron a regular los aspectos de orden laboral, para brindar protección a los sujetos del derecho de trabajo.

Al existir una regulación sustantiva del derecho de trabajo, tanto patronos como trabajadores, han convivido sobre las bases de estas disposiciones, pero cuando estas son vulneradas surgen controversias que deben ser dilucidadas por las normas adjetivas del derecho de trabajo.

En el ámbito del derecho laboral cuando surgen controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega un papel preponderante el conjunto de normas adjetivas o procesales, las cuales establecen los mecanismos para acudir a ejercer la pretensión procesal.



En el ordenamiento jurídico guatemalteco, en un mismo Código se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, para acudir ante los tribunales de justicia, especialmente a través del sistema de justicia laboral.

### **1.1. Antecedentes**

Como punto de partida para llevar a cabo el estudio, conviene desarrollar las directrices que enmarcan el punto central de la investigación, es decir la aplicación de la celeridad en el juicio ordinario laboral, en correspondencia con la plena observancia de los principios de oralidad y concentración procesal.

Así, en el ámbito del derecho laboral especiales situaciones convergen, las cuales generan en la mayoría de casos controversias. Las normas del derecho sustantivo de trabajo reglan las relaciones obrero-patronales, estableciendo toda una serie de enunciados de observancia obligatoria.

De acuerdo al ordenamiento jurídico guatemalteco, es el Código de Trabajo el que regula dichas relaciones, pero siempre atendiendo a lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala y apoyándose en los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo, toda vez éstos hayan sido aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Cuando surgen las controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega un papel preponderante el conjunto de principios que informan al derecho adjetivo de trabajo, tal es el caso de la oralidad y la concentración procesal, aspectos que deben ser observados al momento de acudir a ejercer la pretensión procesal.

Cabe mencionar que en Guatemala, en un mismo cuerpo legal se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, pero ello no obsta para accionar ante los tribunales de justicia, puesto que se cuenta con un proceso ordinario laboral con cada una de sus etapas bien definidas, e informadas por los principios tanto generales del derecho, como los que son propios del proceso laboral.

En consecuencia, es necesario realizar el estudio del sistema de justicia laboral guatemalteco, con la finalidad de establecer el verdadero sentido de su planteamiento, sumado al hecho de lo aconsejable que resulta para el proceso y la declaración del derecho, su pronunciamiento eficaz por parte del juzgador en cuanto a su otorgamiento, a efecto de lograr la resolución del conflicto de una forma eficaz, pronta y justa.

Lo anterior se ve favorecido si en cada una de las etapas procesales se observan el cumplimiento de los principios de oralidad y celeridad procesal, para efectos de satisfacer las peticiones en materia del reclamo de la indemnización y demás prestaciones laborales, en caso que estas procedan.

## 1.2. El valor justicia

Guatemala es un Estado organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades; esto se logra a través de la organización jurídica y política del Estado, en el cual existe un ordenamiento jurídico preestablecido, donde se respeta el orden jerárquico de las normas y sobre todo se da la correcta aplicación de la justicia, en atención a lo que regula el ordenamiento jurídico, amparados en lo que establece el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al referirse a que la justicia se imparte de conformidad con la Constitución Política de la República; "La justicia es la virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde", En sentido jurídico, lo que es conforme al derecho.

Este último sentido no es muy exacto, porque no siempre la justicia y el derecho coinciden, ya que puede haber derechos injustos. La institución de la esclavitud se basaba en un derecho pero representaba una injusticia.

De ahí que se vaya abriendo paso, cada vez con mayor amplitud, la teoría del abuso de derecho. En otro sentido se entiende por justicia, la organización judicial de un país, y así se habla de tribunales de justicia, Corte Suprema de Justicia, administración de justicia, justicia civil, justicia penal, justicia administrativa, justicia militar.<sup>1</sup>

El fundamento cultural se basa en un consenso amplio en los individuos de una sociedad sobre lo bueno y lo malo, organizarse las relaciones entre personas.

---

<sup>1</sup> Ossorio Sandoval, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 234.

Se supone que en toda sociedad humana, la mayoría de sus miembros tienen una concepción de lo justo, y se considera una virtud social el actuar de acuerdo con esa concepción.

El fundamento formal es el codificado formalmente en varias disposiciones escritas, que son aplicadas por jueces y personas especialmente designadas, que tratan de ser imparciales con respecto a los miembros e instituciones de la sociedad y los conflictos que aparezcan en sus relaciones.

En el caso particular de Guatemala, al hacer referencia al derecho laboral, éste se encuentra fundamentalmente codificado en el Decreto 1441 del Congreso de la República, el cual contiene el Código de Trabajo.

“Justicia. Supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo. De acuerdo al pensamiento antiguo, muy peculiar fue el concepto de la justicia entre los griegos. Sócrates la enfoca desde el conocimiento y la observación de las leyes que gobiernan las relaciones entre los hombres. Atisbó la diferencia entre lo justo y lo legal, orientado esto último por el derecho positivo, expuesto a errores e iniquidades, y afirmado lo primero en el derecho natural, en lo no escrito, en lo no bueno y recto.

Para Homero y Hesíodo, poetas e imaginativos a la postre, la justicia, personificada en Temis, no es sino una divinidad de la corte del Olimpo, aureolada por la virginidad. Platón y Aristóteles centran la justicia sobre la virtud.

Para el primero es aquella que mantiene la unidad, el acuerdo y la armonía. En cambio, para el otro filósofo ofrece aspecto social, que impone a cada uno respetar el bien de los demás.”<sup>2</sup>

“En palabras de Santo Tomás, es propio de la justicia ordenar al hombre en sus relaciones con los demás, por implicar cierta igualdad, como su mismo nombre revela. Consiste en dar o atribuir a cada uno lo suyo según una igualdad proporcional; y entendiendo por suyo cuanto le está subordinado o atribuido por sus fines, según lo trazado por Dios a sus criaturas.

En las partidas se define la justicia diciendo que es una de las cosas por qué mejor y más enderezadamente se mantiene el mundo y que es como fuente de donde manan todos los derechos.

La justicia es raigada virtud que dura siempre en las voluntades de los hombres justos, y da y comparte a cada uno su derecho e igualmente. Establece los tres siguientes mandamientos: 1º. Que viva el hombre honestamente; 2º. Que no haga mal ni daño a otro; 3º. Que dé su derecho a cada uno. Y el que los cumple, hace lo que debe a Dios y a sí mismo y a los hombres, con quien vive, y cumple y mantiene la justicia. Este texto sigue fielmente la triple manifestación práctica de la justicia establecida en el Derecho Romano.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> **Ibid**, pág. 235.

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 236.

Como ideal, la justicia resulta difícil de concretar en su realidad permanente. Justicia y derecho, que debieran ser términos sinónimos, no lo son en los hechos; y, a veces, en la apreciación común, el derecho deja de ser justo por impulsos motivados en la realidad ambiente. Ello es debido a la apreciación subjetiva que la justicia tiene y ha tenido en todos los tiempos.

Producto de la naturaleza humana, la justicia sufre las mudanzas que le imprimen los distintos pareceres, los cambios de opinión, las diversas apreciaciones de un fenómeno jurídico dado. Justicia es la bigamia en los pueblos mahometanos y justicia es el delito de bigamia en los pueblos cristianos; justicia ha sido en ciertos tiempos la esclavitud y justicia es el presente la libertad plena del individuo.

Derecho y justicia se aproximan, hasta confundirse casi, por cuanto debe contarse con el primero para facilitar la segunda, que lo restablece negando y lo ampara comprometido. Sin embargo, la doctrina tiene a la antítesis entre ambos términos, y así se habla del derecho justo, anhelo perpetuamente insatisfecho, por realidad de difícil o imposible logro.

La justicia abstracta, como todos los grandes conceptos humanos o algo superiores a lo humano, presenta tantas interpretaciones como corrientes del pensamiento. Posee carácter teológico en San Agustín, que la define como amor al sumo bien, o sea, a Dios; se manifiesta racionalista cuando Platón la base en la actuación del propio obrar; de acento exclusivamente jurídico es la ya transcrita definición justiniana; y hasta ha sido plasmada como fórmula matemática por los pitagóricos.

Por su parte el autor Cabanellas de la Torre al referirse a la justicia expone lo siguiente: "Justicia moral es el hábito del ánimo de dar a cada uno lo que es suyo; y justicia civil, el hábito de conformar nuestras acciones con la ley. La justicia moral es una virtud, pues consiste en la voluntad firme y constante; mas la justicia civil puede no serlo, pues pasa y es tenido por justo el que se arregla en sus acciones externas a la ley, aunque no tenga la voluntad constante de hacerlo así; hay en el hombre justicia civil siempre que pueda decirse que su conducta no es contraria a lo que disponen las leyes. cualquiera que sea el motivo que le hace obrar con rectitud, pues en el fuero externo nadie es castigado por sus pensamientos.

La justicia, considerada como el poder de hacer que se ejecute lo que es justo, era representada entre los antiguos bajo la figura de una matrona con ojos vivos y penetrantes, para manifestar que los jueces deben examinar con toda exactitud los negocios que se les someten, antes de pronunciar su sentencia; hoy se le representa con una venda en los ojos, una balanza en una mano y una espada en la otra, para denotar que obra sin acepción de personas, que examina y pesa el derecho de las partes, y que tiene la fuerza para llevar a efecto sus decisiones y hacer reinar el orden.

Orientada hacia el proceso, civil o penal, es principio que se va afirmando con el correr del tiempo que nadie puede hacerse justicia por su mano, salvo perder su derecho o empeorar su situación.

Sin embargo, por necesidad o por justicia urgente se reconocen determinadas excepciones; como la legítima defensa, el derecho de perseguir al ladrón in fraganti y arrebatarle lo robado, el derecho de retención en ciertas situaciones jurídicas. Como poder judicial, la justicia equivale a la jurisdicción; y así se habla de la justicia ordinaria, de la militar, de la eclesiástica.”<sup>4</sup>

### **1.3. Órganos jurisdiccionales**

En virtud de lo que regula el orden jerárquico de las leyes, en la Constitución Política de la República de Guatemala se establece lo relacionado con los órganos jurisdiccionales, y la forma de operar. Así, en el Artículo 203 se regula: “Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar. Justicia. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieren para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

---

<sup>4</sup> Cabanellas de la Torre, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 665.



La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.”

En similar sentido, en la Ley del Organismo Judicial se regula de forma específica la función de los órganos jurisdiccionales, en concreto en el Artículo 57 el cual preceptúa: “Justicia. La Función jurisdiccional se ejerce con exclusividad por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La justicia es gratuita e igual para todos, salvo lo relacionado con las costas judiciales, según la materia en litigio. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.”

En cuanto a la clasificación de los órganos jurisdiccionales, la Ley del Organismo Judicial los divide en la forma siguiente:

Artículo 58 de dicha ley, el cual regula: “Jurisdicción. La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos:

- a) Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras.
- b) Cortes de apelaciones.
- c) Sala de la Niñez y Adolescencia.
- d) Tribunal de lo contencioso-administrativo.
- e) Tribunal de Segunda Instancia de Cuentas.
- f) Juzgados de Primera Instancia.

- g) Juzgados de la Niñez y la Adolescencia y de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal y Juzgados de Control de Ejecución de Medidas.
- h) Juzgados de Paz o Menores.
- i) Los demás que establezca la ley.

En la denominación de jueces o tribunales que se empleen en las leyes, quedan comprendidos todos los funcionarios del Organismo Judicial que ejercen jurisdicción, cualesquiera que sea su competencia o categoría.”

#### **1.4. La aplicación de la justicia**

En cuanto a la aplicación de la justicia, se establece en el Acuerdo sobre fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, suscrito por el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Guatemalteca, que una de las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco reside en el sistema de administración de justicia; y también destaca que una prioridad a este respecto es la reforma de la administración de justicia, de manera que se revierta la ineficacia, se erradique la corrupción, se garantice el libre acceso a la justicia, la imparcialidad en su aplicación, la independencia judicial, la autoridad ética, la probidad del sistema en su conjunto y su modernización.

Entre los compromisos asumidos por las partes del Sistema de Justicia, se estableció que el presidente de la República promoviera la conformación de la Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, encargada de producir un informe y un conjunto de

recomendaciones susceptibles de ser puestas en práctica a la mayor brevedad posible, para cuyo efecto contaría con la asesoría de la Misión de las Naciones Unidas en Guatemala.

La creación de la referida Comisión se formalizó mediante el Acuerdo Gubernativo número 221-97 de fecha 7 de marzo del año 1997. Para la correcta aplicación de la justicia, la Comisión de Fortalecimiento de la Justicia ha realizado algunas recomendaciones, entre las cuales destacan las siguientes:

- a) La modernización: el sistema guatemalteco de administración de justicia, más allá de algunos avances legislativos, se ciñe a un modelo arcaico que no responde a los alcances que hoy tiene ni a la necesidad de formular políticas de gobierno respecto del sector. Es necesario diseñar un sistema de administración de justicia que sea congruente con las nuevas exigencias sociales y que permita el crecimiento económico.
- b) Profesionalización: la organización del sistema de justicia debe favorecer un mejoramiento sustantivo del desempeño profesional de jueces, fiscales y defensores, y la consolidación de un sistema de selección y nombramiento de los más calificados como condición indispensable para la estabilidad y la independencia de estos funcionarios.
- c) Pluriculturalidad y etnicidad: la consolidación de la democracia en Guatemala va de la mano con el reconocimiento, por tanto tiempo postergado, de la existencia de distintas culturas dentro de la unidad del Estado.

d) Seguridad jurídica: el sistema de garantías, básico para hacer realidad las libertades, debe ser resguardado y más aún, profundizado y consolidado, con el objetivo de buscar la certeza en la aplicación de la ley, hecho que favorecerá no sólo el respeto de los derechos humanos, sino también reglas claras para el desarrollo económico del país.

“El acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, estableció como prioridad la reforma del Sistema de Justicia a fin de que, entre otros aspectos, se erradique la corrupción y los factores estructurales que la favorecen. La corrupción en el país es intensa y generalizada, por lo cual deben encararse programas globales que eliminen este flagelo. Desde el punto de vista económico, la difusión de prácticas corruptas conduce a graves perjuicios económicos para la sociedad debido a la dilapidación de recursos y la distorsión de políticas públicas.”<sup>5</sup>

“La corrupción puede generar graves daños en los países en desarrollo debido a su efecto devastador sobre el imperio de la ley, la vigencia de los derechos humanos, el derecho de propiedad y los incentivos para la inversión.

En lo que respecta al sistema de justicia, se debe destacar la estrecha vinculación del fenómeno de la corrupción con la credibilidad y la fortaleza de las instituciones que lo integran.

---

<sup>5</sup> Comisión de Fortalecimiento de la Justicia. **Una nueva justicia para la paz**, pág.45.

Sin embargo, es difícil arribar a un análisis detallado acerca de lo que realmente ocurre, en virtud del carácter furtivo de esta actividad, que por su propia naturaleza tiende a ser encubierta por los protagonistas.

Determinar entonces la amplitud del fenómeno y de sus manifestaciones concretas e implicaciones resulta de gran complejidad, debido a que no se cuenta con información estadística y la falta de denuncias en esta materia. Todo ello incide en el no procesamiento de este delito por el sistema formal de control y persecución penal.”<sup>6</sup>

“La necesaria reforma del sistema de justicia en Guatemala, que adquirió rango de compromiso de Estado tras la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera en 1996, está estrechamente ligada a la construcción de un Estado de Derecho, garante del respeto de los derechos humanos y de la igual aplicación de la ley a todos los ciudadanos. En este marco, el sistema de administración de justicia, adolece de serias deficiencias y carencias, lo que se traduce en altos niveles de violencia e inseguridad que golpean duramente a la sociedad.”<sup>7</sup>

“Otro de los graves problemas que condicionan la administración de justicia en Guatemala, la obstaculización de los procesos mediante amenazas a testigos, abogados y operadores del sistema de justicia.

---

<sup>6</sup> Ibid. pág.46.

<sup>7</sup> Instancia Coordinadora de la Modernización de la Justicia, **Reforma de la justicia**, pág.3.

Se entiende por intimidación aquellas amenazas o anuncios, realizados directa o indirectamente, de provocar ilegítimamente un daño al amenazado o a un tercero, como por ejemplo a un familiar, para obligarlo a hacer, no hacer o tolerar algo en contra de su voluntad; en este caso, con particular referencia a conductas vinculadas con un proceso: fallar en uno u otro sentido, acusar o no por determinadas conductas, dejar de promover un proceso, comparecer o no como testigo o declarar como tal en determinado sentido.”<sup>8</sup>

### **1.5. El sistema laboral**

El derecho procesal laboral guatemalteco, se encuentra regulado en el actual Código de Trabajo; y nace por la necesidad de dirimir las controversias que se generan con ocasión del trabajo.

De hecho el Artículo uno del Código de Trabajo se refiere a la resolución de los conflictos en los términos siguientes: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Si bien es cierto, se encuentra en la parte general del Código, es de aplicación generalizada, de hecho el epígrafe refiere dichas disposiciones como generales.

---

<sup>8</sup> **Ibid.**, pág. 58.

El derecho procesal de trabajo es una disciplina joven, a la cual ha sido necesario introducirle reformas, sobre todo en los aspectos procesales para adecuar su regulación a la actualidad que viven patronos y trabajadores.

“El derecho procesal del trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació con la emisión del Código de Trabajo de 1947, ya que los Decretos 669 -emitido en el gobierno de Estrada Cabrera-, y el 1434 -emitido durante el gobierno del general José María Orellana-, fueron letra muerta que no llegó a la categoría de antecedente serio en la materia.”<sup>9</sup>

“La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, estableció las bases para la regulación del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y su consagración definitiva a nivel ordinario, se refleja con la emisión del actual Código de Trabajo, Decreto 1441.”<sup>10</sup>

El derecho procesal del trabajo, se divide en dos grandes esferas, las cuales son el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo del trabajo. De acuerdo al estudio desarrollado, solamente se abordará la parte que concierne al derecho procesal individual de trabajo, sin entrar a conocer el colectivo, no obstante su importancia.

---

<sup>9</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág.7.

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 8.

Mucho se especula sobre el objeto de estudio del derecho procesal individual de trabajo, para diferenciarlo del colectivo. Infinidad de criterios existen, para realizar la nota distintiva y establecer los límites exactos entre una rama y otra. Lo que la mayoría de autores coinciden es que lo individual o colectivo no depende de la pluralidad de trabajadores o patronos que se encuentren inmersos en un conflicto de tipo laboral.

### **1.6. Clasificación del derecho procesal del trabajo**

Existe una clasificación del derecho procesal del trabajo, puesto que éste se divide en dos ramas, las cuales son el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo.

El derecho procesal individual, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de aspecto individual.

El derecho procesal colectivo, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de naturaleza económico-social. Es importante establecer cuáles son las diferencias entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo, para entender perfectamente el desarrollo del procedimiento ordinario y los principios que lo informan.



Entre las diferencias se encuentran las siguientes: Un primer punto de partida en la diferencia de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés. Sin embargo, la mayoría de procesal-laboralistas se inclina porque la nota diferenciativa de los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellos se persigue.

“Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea éste el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces, disidencia individual. Habrá, en cambio, 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 también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes.”<sup>11</sup>

Los conflictos económicos o de interés versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

El autor italiano Incola Jaeger contradice la opinión que hace consistir el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, con las siguientes palabras: “hay proceso individual, aún cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un

---

<sup>11</sup> Sussekind, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. pág. 20.

mismo tiempo contra el empleador. El proceso es entonces un proceso individual acumulativo o interindividual, y no, rigurosamente considerado, un proceso colectivo.”

“De manera que los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiosos autores, pueden resumirse así: en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas, contratos, sentencias, pactos y leyes. Y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.”<sup>12</sup>

Con lo antes descrito por autores ilustres, queda bien definida la diferencia que existe entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo; con lo cual se determina que el objeto de éste trabajo se enmarca dentro de lo que es el derecho procesal individual de trabajo, y es precisamente en el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, en concreto en el tema de los principios de oralidad y celeridad procesal.

---

<sup>12</sup> López Larrave. **Ob.Cit.** pág. 47.



## CAPÍTULO II

### **2. Las relaciones de trabajo**

Las relaciones de trabajo se configuran por medio del contrato, independientemente la forma en la cual éste se produzca. Las relaciones de trabajo configuran la base del presente capítulo, por lo tanto, se establecerán los aspectos legales y doctrinarios que lo determinan, sus definiciones, elementos características, y en general las implicaciones que conlleva.

Téngase en cuenta que el Artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco preceptúa que es el contrato individual de trabajo. "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona -trabajador-, queda obligada a prestar a otra -patrono-, sus servicios personales, o a ejecutar una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos, y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código.”

En el desarrollo del tema se hará referencia a lo que concierne al contrato de trabajo individual; de manera específica el contrato de trabajo a plazo fijo.

## **2.1. Antecedentes**

La expresión contrato de trabajo no figura en los códigos de la pasada centuria, sino que lo más aproximado a dicha denominación era la figura del arrendamiento o locación de servicios. La terminología laboral exclusiva, luego de haberla lanzado los economistas, se adopta oficialmente en Bélgica, en la Ley del 10 de marzo de 1900.

El ejemplo fue seguido rápidamente por Francia y por suiza, países que la incorporaron a su Código de Trabajo y a su Código Federal de las obligaciones, respectivamente.

Luego de la Primera Guerra Mundial y sobre todo de la Segunda, el tecnicismo se ha afirmado en la legislación positiva.

En cuanto a la doctrina y como es habitual, los pareceres se encuentran divididos. El trabajo es el objeto del contrato y ningún otro se designa por su objeto. Es decir que, sin desconocer la exactitud técnica de los reparos formulados, hay que rendirse a la realidad de que la expresión contrato de trabajo es ya perfectamente precisa y aceptada por la mayoría de los laboristas y de los legisladores de la especialidad.

El contrato individual de trabajo, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona, queda obligada a prestar a otra sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente.

Es el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas.

“Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por lo tanto una de las partes -patrono- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> **Ibid**, pág. 351.

Se reúne en la definición la tesis del contrato de trabajo con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestación de servicios supuestamente sin vínculo contractual, y se exige:

- a) Que los servicios sean privados, con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales.
- b) Que posean índole económica, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio.
- c) Que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta.
- d) Que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla.
- e) Que dicha actividad revista carácter profesional.
- f) Que exista dependencia o dirección, que se corresponda con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple con la función laboral, entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.

## **2.2. Caracteres del contrato de trabajo**

De acuerdo al autor Fernández, dentro de los aspectos que configuran el contrato de trabajo se encuentran principalmente los siguientes:

- a) "Es consensual: por perfeccionarse por el simple consentimiento de las partes contratantes, patrono-trabajador.

- b) Bilateral o sinalagmático: por la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes.
- c) A título oneroso: por la finalidad lucrativa, por la finalidad que ambas partes persiguen, el patrono con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador con la retribución que por ello percibe.
- d) Nominado: por su notoria designación, sobre todo legal, cual contrato de trabajo.
- e) Principal: por cuanto no depende de otro contrato para surgir a la vida jurídica y, porque por sí sólo se perfecciona y subsiste independientemente de otro tipo de contratación.
- f) No es solemne: al menos, en el concierto individual, ya que los pactos colectivos de condiciones de trabajo ofrecen otra fisonomía en la mayoría de los ordenamientos positivos.
- g) De tracto o cumplimiento sucesivo: dado que la relación laboral se caracteriza precisamente por su reiteración, contra la instantaneidad o tarea única que da fisonomía a prestaciones similares materialmente, aunque no en cuanto al vínculo, como el arrendamiento de obra y el contrato de empresa.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> **Ibid.**, pág. 87.



### 2.3. Requisitos

Los principales requisitos que se deben cumplir en relación con el contrato individual de trabajo se expresan en las literales siguientes:

- a) "Capacidad de las partes: la cual es diferente de la doctrina establecida por la legislación civil, por cuanto el obrero contrata sus servicios antes de ser mayor de edad; se aprecia como norma general que a los dieciocho años el individuo es capaz para contratar la prestación de sus servicios.
- b) Consentimiento: es decir, la anuencia que existe entre el patrono y el trabajador para iniciar la relación laboral.
- c) Objeto: de una parte el trabajo que se presta o utiliza y, de otra, el salario que se abona por la cesión de actividad."<sup>15</sup>

Son varios los requisitos que hacen relación con este contrato, donde predomina, de manera efectiva, el intervencionismo estatal; de tal modo que casi todo él queda regido por disposiciones legales.

Se ha reducido en extremo la autonomía de la voluntad, y por lo tanto, la libertad contractual que campeaba soberana sobre una supuesta igualdad al pactar patrono y trabajador.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, pág. 90.

Los elementos mencionados no son imprescindibles en su conjunto, según apreciación de la doctrina y de la jurisprudencia en sectores amplios de los autores y de la judicatura. Sin exclusividad en ciertos casos, a falta de toda estabilidad en otros y, hasta sin profesionalidad en algunos, cabe un nexo contractual de carácter laboral.

De todas formas, aislados o en grupo, los elementos anotados configuran base propia del contrato de trabajo, por otorgarle su fisonomía genuina a la prestación de los servicios, al margen del derecho de trabajo cuando se desempeñan sin dependencia ni dirección alguna.

A más de los expresados requisitos se señalan otras notas como privativas del contrato de trabajo. Así la colaboración; también la actividad personal del trabajador, que constituye el contenido contractual y, por último el salario o retribución para el prestador del servicio. En cuanto a la jornada de trabajo, la circunstancia de existir contratos que se basan en la producción y no en la sujeción temporal, desvirtúa lo imperativo de dicho elemento.

## **2.4. Definiciones**

Contrato de trabajo es: "Una convención por la cual una persona -trabajador-, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, -patrono-, en forma continuada a cambio de una remuneración."<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> **Ibid.** pág. 238.

“En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos de los trabajadores. Esas normas por afectar al orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien, esta segunda forma es la más frecuente.”<sup>17</sup>

“El contrato de trabajo como institución, tiene, en lo laboral, una significación especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo.

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica.

Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz.

---

<sup>17</sup> Fernández Molina. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 240.

Sin embargo, en su afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo.

Sobre todo, porque el contrato de trabajo tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio, la relación de trabajo tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.<sup>18</sup>

“En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del derecho público y por los mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual.

Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato de trabajo como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión a veces abusiva, en la esfera particular.

---

<sup>18</sup> **Ibid.**, pág. 85.

Es por ello que los anti-contractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prioridad al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo."<sup>19</sup>

## **2.5. Elementos personales, materiales y legales**

Cada uno de los elementos que conforman el derecho laboral, constituyen los pilares sobre los cuales descansa ésta disciplina jurídica, y por lo tanto, merecen un análisis tanto a nivel doctrinario como legal. Por lo tanto, partiendo de una base teórica, se establece la relación legal que existe.

### **a) Trabajador:**

Uno de los conceptos básicos en el derecho del trabajo lo representa el trabajador, no solamente a nivel de la mera teoría; en la práctica, es uno de los motores indispensables para el proceso de producción.

Por lo tanto, la conformidad que éste pueda tener respecto a la relación de trabajo, será base fundamental para mantener en armonía la actividad laboral.

---

<sup>19</sup> **Ibid**, pág. 86.

A nivel legal en el Artículo tres del Código de Trabajo se establece lo que es trabajador. "Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza una actividad en relación de dependencia, esto es, todo individuo que labora. Se trata de un criterio demasiado amplio que poco aporta para un estudio jurídico.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o abstracta, un trabajo personal subordinado.

#### **b) Patrono**

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo dos determina lo que es patrono: "Patrono. Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo"

El autor Chávez al referirse al tema establece: "Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos."<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> **Ibid.**, pág. 123.

Ossorio Sandoval: "Persona física. Aunque el concepto cabe aplicarlo a las personas jurídicas, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente valiéndose de otras personas."<sup>21</sup>

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso, debe ser civilmente capaz, es decir, mayor de edad y en goce pleno de sus facultades y derechos. En el segundo caso, la personalidad debió ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil.

### **c) Relación laboral**

En igual forma, la relación laboral se regula de forma taxativa en el Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 19: "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.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

---

<sup>21</sup> Ossorio Sandoval. **Ob. Cit**; pág. 731.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.”

“Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.

De ahí que algunos autores como, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquel es el contenido del contrato, y éste, su continente.

Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> **Ibid.**, pág. 734.



#### **d) Salario**

Al igual que con otros conceptos fundamentales del derecho de trabajo, en el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 88 se define lo que es salario, preceptuándolo como: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) por unidad de tiempo -mes, quincena, semana, día u hora-;
- b) Por unidad de obra -pieza, tarea, precio alzado o a destajo-;
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono."

"Etimológicamente esta palabra viene de *salarium*, de *sal*, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto.

En cambio, sueldo denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción *soldada*, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar.”<sup>23</sup>

“Tal como lo definen los economistas, el salario viene a ser toda la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. El sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, estipendio, la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, emolumento, lo que aumenta el haber, hace crecer los bienes personales, y expresa la idea de sobresueldo, lo opuesto a menoscabo o detrimento; derechos son pagas especiales, fijadas en un arancel, por disposiciones legales vigentes, honorarios, el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos.”<sup>24</sup>

“En la técnica laboral, el salario es retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo. En sentido amplio, no sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero. Lo que constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro. Se puede establecer de lo anterior que es la retribución dada a la persona por su trabajo manual, o bien la parte del producto obtenida por el trabajo.

---

<sup>23</sup> Cabanellas de la Torre. **Ob. Cit;** pág. 274.

<sup>24</sup> **Ibid,** pág. 275.

La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie. Lo integran además beneficios de signo económico indirecto.”<sup>25</sup>

“En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Integra el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.”<sup>26</sup>

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado el trabajo en dinero. Durante siglos los esclavos fueron remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios.

---

<sup>25</sup> **Ibid.**, pág. 276.

<sup>26</sup> **Ibid.**, pág. 276.

Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

“En la Edad Media y dentro del derecho hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título de mercenarios, se establece que el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño, si este niega que le deba tanto o cuanto pide. A fines del Siglo XV durante el reinado de Isabel la Católica, dictó el Estatuto del Artífice, que fue la Ley Orgánica del Trabajo para éstos durante los Siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.”<sup>27</sup>

## **2.6. Clasificación del contrato de trabajo**

Con relación a la clasificación del contrato individual de trabajo, existen muchas separaciones de acuerdo a los estudiosos del derecho.

Para efectos del tema, el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 25 establece de manera taxativa la clasificación del contrato individual de trabajo en los términos siguientes:

---

<sup>27</sup> **Ibid**, pág. 80.

Artículo 25 Código de Trabajo. "El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.
  
- b) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
  
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores, hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior."

## CAPÍTULO III

### 3. El proceso ordinario laboral

El Código de Trabajo a partir del Artículo 321 regula lo concerniente al proceso ordinario laboral. De acuerdo a lo que establece dicha legislación la jurisdicción en los procesos de trabajo es privativa, lo cual significa que los tribunales que conozcan de los asuntos laborales, única y exclusivamente deberían conocer dichos casos; lo cual no se cumple a cabalidad en el país, puesto que existen tribunales que aparte de conocer asuntos laborales, conocen asuntos de familia.

Dicha situación violenta lo establecido en el ordenamiento jurídico, al preceptuar que la jurisdicción en los asuntos de trabajo es privativa. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

El Código de Trabajo regula lo relativo a la jurisdicción privativa del trabajo, en el Artículo doscientos ochenta y tres. "Los conflictos relativos al 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."

El Artículo 307 del Código de Trabajo establece: "En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador."

"Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio."

Los dos anteriores son algunas de las normas que regulan lo relacionado con la jurisdicción privativa de los procesos de trabajo.

### **3.1. Definición del proceso**

Dentro del estudio del tema objeto de la investigación, es decir, el análisis tanto jurídico como doctrinario de los principios procesales que rigen el proceso laboral, en particular la oralidad y la celeridad procesal; en principio conviene hacer referencia a lo que se entiende por proceso, con la finalidad de fundamentar el marco teórico que sirva de base para el desarrollo de los temas posteriores.

En dicho contexto se establecen los aspectos generales de lo que concierne al proceso, como serie de etapas sucesivas que se producen dentro del diligenciamiento de un asunto sometido a la potestad de los jueces.

La palabra proceso es tan amplia, que si se toma como punto de partida la noción que de la misma se da en el diccionario, se entiende muy poco, por ello debe ahondarse en su análisis para poder comprender a plenitud lo que es el proceso, como punto de partida en todo tipo de juicio.

La real Academia Española, define proceso de la forma siguiente: "acción de ir hacia delante; transcurso del tiempo, conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno."<sup>28</sup>

Todo lo antes descrito no permite comprender la idea central de lo que es proceso dentro del ámbito jurídico.

La palabra proceso para el autor Ossorio Sandoval significa en un sentido amplio: "Juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido más restringido, el expediente, autos, legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza."<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. pág. 239.

<sup>29</sup> Ossorio Sandoval. **Ob. Cit**; pág. 804.



“La definición de Incola Jaeger, establece que el derecho procesal del trabajo 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.”

“El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el Tribunal de Trabajo, que funge como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominante oral y se inicia a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”<sup>30</sup>

“Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo. Además, el derecho procesal del trabajo comprende dos ramas: la que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo, y la que estudia los mismos aspectos de los conflictos colectivos.”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> **Ibid.** pág. 61.

<sup>31</sup> **Ibid.** pág. 328.

El proceso significa la sucesión de una serie de etapas procesales, ordenadas e interrelacionadas entre sí con la finalidad de alcanzar un objetivo específico, que en la mayoría de casos es la sentencia.

El proceso, es el resultado de un conflicto el cual debe ser resuelto por el juez, a quien le ha sido delegada la potestad de impartir justicia, de acuerdo al ordenamiento jurídico.

De los aciertos y desaciertos que se den durante el proceso, depende en gran medida la aspiración máxima que es la justicia, para dar a cada cual según le corresponda.

Por lo tanto, el proceso es el instrumento imprescindible para la realización y efectividad del derecho y la satisfacción de los derechos subjetivos.

“Durante siglos los prácticos forenses y los procesalistas explicaron uno por uno los muy distintos juicios por medio de los cuales actuaban los órganos jurisdiccionales, y lo hicieron sin llegar a formular una noción general de proceso. Más aún, la misma palabra proceso les era prácticamente desconocida, y empleaban sobre todo juicio, pero también negocio o litigio.

En Alemania, en el inicio del Siglo XIX, la doctrina puso de manifiesto que carecía de método científico el ir explicando juicio tras juicio sin elevarse conceptualmente a la idea general de proceso, para desde ella poder entender lo que hacen los órganos jurisdiccionales y las partes.

El proceso pasó a ser un concepto, como lo es el contrato, y sólo cuando se comprende el mismo se está en disposición de entender los procesos en concreto.<sup>32</sup>

La naturaleza jurídica del proceso ha sido discutida, y entre las discusiones se han planteado distintas doctrinas que tratan de dar una explicación valedera.

Al respecto entre las principales doctrinas se encuentran las doctrinas privatistas y las publicistas.

Las doctrinas privatistas buscan la naturaleza jurídica del proceso en una categoría de otras ramas del ordenamiento. Como son las más antiguas, y se refieren sólo al proceso civil, la categoría general se busca en el derecho civil.

Entre las principales doctrinas privatistas que tratan de explicar la naturaleza jurídica del proceso se encuentran las siguientes:

- a) la teoría del contrato, del cuasi-contrato, de la relación jurídica, de la situación jurídica, de la institución jurídica, y;
- b) las teorías eclécticas.

---

<sup>32</sup> **Ibid.** pág. 805.

### **3.2. Organización de los juzgados de trabajo y previsión social**

Bajo éste título se analizará la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo que regula el Código de Trabajo. Se analiza dicha organización, puesto que es ante los Tribunales de Justicia que se debe acudir para dirimir una controversia, que en el caso específico, se hace referencia a las de tipo laboral.

Tribunal significa el conjunto de jueces o magistrados que administran justicia en un proceso determinado.

El Código de Trabajo en el Artículo 284, determina cual es la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas.

El Artículo 285 establece: "Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada."

El Artículo 283 establece: "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."

El tema de la jurisdicción privativa es controversial, puesto que en Guatemala no se cumple fielmente con ésta disposición.

Por lo general los juzgados, son Juzgados de Trabajo, Previsión Social y de Familia. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, son los que de acuerdo a la ley deben conocer de los distintos asuntos relacionados con los conflictos que surjan con ocasión del trabajo.

Al respecto los Artículos 288 y 289 del Código de Trabajo establecen lo siguiente: "Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

a) Concentración de trabajadores.

b) Industrialización del trabajo.

c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo. El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime conveniente.”

“Los juzgados están a cargo de un juez que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.”

El Artículo 292 del Código de Trabajo establece: “Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones: De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos y sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos, de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.

De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de tres mil quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos y, de todos los demás asuntos que determina la ley.”

### **3.3. La jurisdicción y la competencia en el proceso ordinario laboral**

En el Artículo 307 del Código de Trabajo se establece: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.”

La ley general, es decir, la del Organismo Judicial regula la jurisdicción en los términos siguientes: Artículo 57 Ley del Organismo Judicial. “Justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. . .”

El Artículo 58 de la misma Ley establece: “Jurisdicción. La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos: ...f) Juzgados de primera instancia. La palabra jurisdicción deviene del vocablo latín *iurisdictio*, administración del derecho.

“Acción y efecto de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le ésta atribuido.”<sup>33</sup>

En conclusión, la jurisdicción es la potestad de administrar justicia de acuerdo con lo que para el efecto establecen las leyes del país.

Con relación a la competencia, el autor Ossorio Sandoval establece: “Es la atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Es la medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, a efecto de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas cuestiones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en un asunto determinado.”<sup>34</sup>

En el Artículo 314 del Código de Trabajo se establece una regla de competencia:

“Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;

---

<sup>33</sup> Ossorio. **Ob. Cit.** pág. 550.

<sup>34</sup> **Ibid.** pág. 197.



- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trata de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.”

La Ley del Organismo Judicial se refiere a la competencia en el Artículo 62. “Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio.”

En lo que concierne a los Jueces de Primera Instancia, que es el caso de los de Trabajo y Previsión Social, el Artículo 94 de la Ley del Organismo Judicial refiere:

“Competencia. La Corte Suprema de Justicia determinará la sede y distrito que corresponde a cada juez de primera instancia y en donde hubiere más de uno, les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio.” Por su parte, el Artículo 95 de la misma Ley establece.

"Atribuciones. Son atribuciones de los jueces de primera instancia: a) conocer de los asuntos de su competencia, de conformidad con la ley..."

### **3.4. La función jurisdiccional**

"La función jurisdiccional consiste en la función pública realizada por los órganos jurisdiccionales competentes del Estado, de acuerdo a la forma requerida en la ley en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes con el objetivo de dirimir sus controversias de relevancia jurídica eventualmente factible de ejecución.

Se trata de la función ejercida por el Estado para que administre justicia, sostenido en la delegación soberana del pueblo, además de la competencia y la manera de desempeñarla."<sup>35</sup>

"Cada proceso o materia de proceso tiene su propio estilo de manifestarse y substanciarse; éste no puede cambiarse o modificarse por el juez o las partes litigantes puesto que se trata de una relación jurídica procesal continúa, con análogas posiciones de ataque, defensa y prueba para que se aseguren y queden aseguradas en la decisión que se convertirá en cosa juzgada.

---

<sup>35</sup> Couture, Eduardo, *Teoría del proceso*, pág. 79.

Por ello la función jurisdiccional es un acto de juicio designado por el derecho de las partes en el proceso; declara y constituye, al mismo tiempo derechos preexistentes o crea nuevos estados jurídicos de certidumbre y coerción no existentes antes de que el juez dicte la decisión en el asunto litigioso.

Razón eficiente de la existencia de la función jurisdiccional es, precisamente, la declaración que resuelve la controversia y que genera la cosa juzgada, proporcionando a las partes la seguridad buscada. La doctrina procesal define que la función jurisdiccional, expresada por los órganos jurisdiccionales, tiene la finalidad de tutelar los derechos y declararlos, una vez ha concluido el proceso.<sup>36</sup>

### **3.5. Principios que informan al derecho procesal del trabajo**

La importancia de los principios es tal, que precisa conocerlos para informar y determinar la materia que se trate. Cada rama de las ciencias jurídicas tiene sus principios y el derecho laboral no es la excepción.

“Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral son los principios. En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y realidad de los principios generales del derecho. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan en aceptar los principios siguientes:

---

<sup>36</sup> **Ibid.**, pág. 80.

- a) El trabajo no debe ser considerado mercancía.
- b) El salario debe garantizar un medio de vida conveniente.
- c) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas.
- d) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
- e) El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor.
- f) Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general.”<sup>37</sup>

“La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para someter el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de ésta, serán aplicables los principios generales del derecho.”<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Cabanellas de la Torre. **Ob. Cit;** pág. 419.

<sup>38</sup> Ossorio Sandoval, **Ob. Cit;** pág. 797.

“La dificultad ésta en determinar cuáles son esos principios. Para algunos autores son los del derecho natural, o sea, los que se derivan de la naturaleza misma de las cosas. La idea es tan ambigua que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural. Lo que queda expuesto se refiere a todas las ramas del derecho - civil, comercial, administrativo, laboral-, pero no al derecho penal.”<sup>39</sup>

En doctrina se pueden mencionar los principios siguientes: “Principio de igualdad de salario. Consiste en que a la misma clase de trabajo, de igual eficiencia y jornada, le corresponde un salario igual para todos los trabajadores, siempre que se preste en la misma empresa o establecimiento, con las excepciones que marca la ley, como es el trabajo de buques, ferrocarriles, auto transportes, deportistas profesionales, actores y músicos, así como académicos de universidades e instituciones de educación superior.”<sup>40</sup>

Principio general de justicia social. Aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura. Deriva de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Principio general del derecho.

Aquel que debe aplicarse en el derecho del trabajo consistente en la analogía, mayoría de razón y equidad.

---

<sup>39</sup> **Ibid.**, pág. 798.

<sup>40</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.**: pág. 132.

En lo que respecta a la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo en su considerando quinto hace referencia a los principios del derecho procesal laboral en la forma siguiente:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

En el sexto considerando se expone lo siguiente: “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Asimismo, se pueden establecer los principios siguientes:

a) Principio de Sencillez. De fácil comprensión, éste principio establece el poco formalismo que debe tener el proceso laboral. Con el fin de facilitar la aplicación de la justicia de forma rápida, el principio de sencillez debe ponerse en práctica por todas las partes procesales que intervengan, a fin de no volver tedioso un juicio laboral.

b) Principio de Inmediación Procesal. Si bien es cierto, cada uno de los principios son fundamentales en cuanto a la solidez que brindan al derecho procesal de trabajo, éste principio es de especial y trascendental importancia. Su razón de ser radica en que el juez ante quien acuden para dirimir una controversia de tipo laboral, debe estar presente en cada una de las etapas del proceso. Esto es lógico, pues es el juez quien al final dictará sentencia y por lo tanto es preciso que ante su presencia se hayan realizado cada una de las fases; pues solamente de ésta forma podrá fundamentar de manera adecuada y justa su decisión.

"El principio de inmediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan."<sup>41</sup>

c) Principio de Impulso Procesal de Oficio. Enablada la relación litigiosa, y si se cumplen con los requisitos legales establecidos, el juez de oficio, es decir, de propia iniciativa, deberá establecer la sucesión de cada etapa procesal contemplada en el Código de Trabajo. Por lo tanto, el juez ante quien pende el juicio está en la obligación de dar el trámite que corresponde a cada una de las situaciones que se presenten, apegado a la ley.

---

<sup>41</sup> Cabanellas de la Torre, **Ob. Cit.** pág. 412.

d) Principio de oralidad. Por lo general muchas de las ramas procesales tienen como principio fundamental el de oralidad; éste constituye uno de los principios fundamentales dentro del proceso ordinario laboral.

Este principio se encuentra estrechamente ligado con el de celeridad procesal, pero también con el principio de formalidad, el cual debe reducirse al máximo en el derecho procesal laboral, puesto que esto ayudaría a impartir justicia con prontitud.

e) Principio de Economía Procesal. "Es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico."<sup>42</sup>

f) Principio de Publicidad. "En la substanciación del proceso, el derecho de las partes para presenciar todas las diligencias de prueba, en especial el interrogatorio testimonial; así como el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la causa."

---

<sup>42</sup> **Ibid.** pág. 456.



- g) Principio de Adquisición. “Consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no le benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes.

La ciencia procesal contemporánea admite el principio de adquisición de la prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que lo produjo.”<sup>43</sup>

- h) Principio de Concentración. Su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o el menor número de audiencias posibles.

Es decir, que determina que el juicio deba diligenciarse rápidamente. Contenido en los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo.

- i) Principio Tutelar. Este principio se expresa por medio de la inclusión de normas en el Código de Trabajo en el aspecto adjetivo que tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación. Contenido en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo.

---

<sup>43</sup> López Larrave, *Ob. Cit.* pág. 34.

j) Principio de anti-formalidad. Por virtud de este principio se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos requisitos, que en otras ramas del derecho procesal sería imposible eludir. Es decir, que este principio permite el acceso a las partes al trámite del proceso sin mayores formalismos.

k) Principio de iniciativa a cargo de las partes. De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal denominado conocimiento de oficio.

Opuesto a este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de investigación que faculta al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio.

l) Principio de Preclusión. Este principio se explica por el hecho de que diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndole imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados.

Cabe citar como ejemplos, la facultad que el actor tiene de ampliar la demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda.

- m) Principio de Celeridad. El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad, e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilataciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si solo los principios antes citados no funcionan eficazmente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello tampoco será ágil.
- n) Flexibilidad en la Apreciación de La Prueba. Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar la prueba aportada al juicio.

Entre las normas del Código de Trabajo guatemalteco que contienen principios del derecho laboral adjetivo se pueden mencionar las siguientes:

- Artículo 285 preceptúa: "Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio..."
- Artículo 321 del Código de Trabajo establece: "El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales..."
- Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que "...es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba..."

- 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 con copia para los efectos de notificar. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias."

### **3.6. Aspectos legales**

Entre las normas de derecho internacional que regulan lo relacionado con el aspecto laboral se encuentran las siguientes:

- a) Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre: Artículo catorce.  
"Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia."
- b) Declaración Universal de Derechos Humanos: Artículo veintitrés. "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una 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."

- c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículo ocho. "Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio."
  
- d) Convenio 169, sobre Pueblos Indígenas: Artículo veinte. "Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no están protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Los gobiernos deberán hacer cuanto está en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores. Especialmente en lo relativo al acceso a los empleos, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso, remuneración igual por trabajo de igual valor. . ."

- e) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Artículo seis. "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."

Artículo siete. "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias."

## CAPÍTULO IV

### **4. La oralidad en el proceso ordinario laboral**

El proceso ordinario laboral ésta compuesto de varias etapas, a las cuales les es vinculante el principio de oralidad, pues la misma ley lo establece.

Por ello se analizan cada una de las etapas, para poder determinar la importancia de aplicar la oralidad y si en efecto es utilizada en los distintos Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

Como punto puede establecerse que el proceso en forma genérica es el conjunto de fases, etapas, concatenadas entre sí, en el diligenciamiento de una causa judicial, con el fin de hallarle solución de acuerdo a las normas que para el efecto existen.

En el caso concreto, la serie de etapas a las que se hace referencia, son las que se presentan dentro de una causa o pleito de tipo laboral.

El proceso ordinario laboral guatemalteco se inicia con la demanda, al respecto se entiende por demanda el escrito inicial con el cual el actor pretende hacer valer su pretensión, ante el juez que deba conocer del asunto; en ella se detalla los datos de identificación del actor.

La relación de los hechos, el fundamento de derecho, que en el orden laboral no es necesario aunque puede ser incluido; además contiene las peticiones en las cuales se requiere la declaración de un derecho.

También se puede decirse que la demanda es el escrito por medio del cual se inicia la acción procesal, para acudir ante los órganos jurisdiccionales, y solicitar la solución de un conflicto, previa declaración del derecho que asiste a cada uno de los litigantes.

Es importante aclarar que el juicio ordinario de trabajo es un autentico proceso de conocimiento, es decir, que en él se solicita la declaración de un derecho.

Con la demanda se requiere la actuación del juez y, posteriormente se da el cumplimiento del principio de impulso procesal de oficio; pero es necesario acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Singular importancia merece la elaboración de la demanda laboral, puesto que en su interposición es donde empieza a vulnerarse el principio de oralidad.

De acuerdo a lo que establece el considerando quinto del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441; se advierte que las normas adjetivas tienen como finalidad expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, para lo cual establece una conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, para posibilitar la correcta administración de la justicia pronta y cumplida.

Asimismo, se establece como uno de los principios fundamentales del derecho adjetivo laboral, la celeridad con la cual deben resolverse las distintas controversias que surjan con motivo de la relación de trabajo. Durante varios años, el diligenciamiento de los juicios de trabajo se ha realizado de forma escrita, situación que ha retardado la aplicación de la justicia, al punto que se ha tergiversado la naturaleza del derecho procesal laboral, en el sentido de resolver de forma pronta y cumplida las controversias laborales.

Cada una de las etapas que regula el Código de Trabajo guatemalteco, al ser preponderante la forma escrita en detrimento de la oral, ha restado celeridad y al mismo tiempo ha propiciado la acumulación de procesos sin resolver.

Afortunadamente, debido a presiones internacionales y acuerdos en materia laboral suscritos por el Estado de Guatemala; se han adoptado resoluciones que pronto cobrarán vigencia, en concreto, en el aspecto de la oralidad de los juicios laborales, situación que propiciará la pronta resolución de los conflictos.

#### **4.1. Preponderancia del sistema escrito**

El Artículo 332 del Código de Trabajo en lo relacionado con la demanda preceptúa:

“Demanda. Toda demanda deberá 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;
- 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 detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje.

Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren 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 aquél 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 solicitud y éste 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.”

De lo antes descrito se puede enfatizar en el hecho de que la ley no exige consignar en la demanda el domicilio del demandante, el fundamento de derecho y, en el caso de los trabajadores no es necesario presentar pruebas en el caso de despido.

También debe tomarse en cuenta que, aunque el derecho laboral es sencillo y desprovisto de mayores formalismos, la elaboración de la demanda requiere ciertos conocimientos los cuales generalmente el trabajador desconoce, por lo cual en la mayoría de casos acude a los abogados o a los estudiantes que realizan prácticas en los bufetes populares de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades que operan en el país y ofrecen estudios de abogacía.

Presentada la demanda se inicia la fase del juicio verbal y el periodo conciliatorio. El Artículo 335 del Código de Trabajo establece: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio verbal, 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.”

En este periodo se da lo que se denomina emplazamiento. El emplazamiento es el tiempo que media entre la citación para comparecer a juicio y la celebración de la audiencia.

Artículo 337 del Código de Trabajo. "Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia."

Fijada la fecha y hora para la audiencia las partes deben presentarse, salvo los casos de excepción establecidos en el Código de Trabajo. En la audiencia en primer lugar se deben oponer y probar las excepciones dilatorias; éstas son las defensas que se plantean para postergar la contestación de la demanda, para depurar el proceso, no el derecho.

Entre las excepciones dilatorias se pueden mencionar las siguientes:

- a) Incompetencia. Cuando se atribuye el conocimiento de un asunto a un juez distinto del facultado por la ley. Se puede dar la incompetencia por razón de la materia, por razón del territorio y por razón de la cuantía.
  
- b) Litispendencia. Se da cuando simultáneamente se diligencian dos juicios en los cuales existe absoluta identidad de las acciones, personas y cosas. Ambos juicios deben encontrarse en trámite porque al haberse dictado sentencia en uno de ellos no habrá litispendencia, sino cosa juzgada.

- c) En los casos de litispendencia, el efecto es declarar improcedente el segundo juicio, para evitar dos sentencias, además de la economía procesal.
- d) Falta de capacidad legal. Cuando uno de los actores carece de capacidad legal, de acuerdo a lo que regula el Artículo 8 del Código Civil; la aptitud necesaria para comparecer a juicio. Salvo las excepciones que establece el Código de Trabajo.
- e) Falta de personalidad. Se da cuando ninguno de los actores tiene la calidad con la cual pretende hacer valer el derecho.
- f) Falta de personería. Cuando se comparezca a juicio argumentando ejercer una representación que en la realidad no se posee.

Asimismo, el Artículo 342 del Código de Trabajo preceptúa: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para el efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer antes de que se dicte sentencia en segunda instancia...”

Posteriormente se da la oposición de las excepciones perentorias, las cuales atacan el fondo del asunto y estas consisten en todos aquellos medios que se puedan utilizar para extinguir la obligación; por ello no pueden ser enumeradas taxativamente.

Finalmente se da la interposición de las excepciones privilegiadas, las cuales son:

a) Pago. El cual consiste en la forma más común de dar cumplimiento a la obligación.

El Artículo 1380 del Código Civil define lo que es el pago.

b) Prescripción. Término que el mismo Código de Trabajo define en el Artículo 258.

“Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hecho indudables.”

c) Cosa juzgada. Al respecto el Artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial ilustra:

“Cosa juzgada. Hay cosa juzgada cuando la sentencia es ejecutoriada, siempre que haya identidad de personas, cosas, pretensión y causa o razón de pedir.”

d) Transacción. Es el medio de extinguir la obligación, cuando las partes se hacen concesiones recíprocas y deciden de común acuerdo finalizar una controversia.

Artículo 2151 del Código Civil define lo que es el contrato de transacción en los términos siguientes: “La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminar el que está principiado.”

En la primera audiencia se deben interponer las excepciones dilatorias y las perentorias si existe contestación de la demanda, excepto las privilegiadas que se pueden interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.

La contestación de la demanda es el acto procesal por medio del cual el demandado ejerce una acción, requiriendo del Tribunal de Trabajo y Previsión Social que asuma una actitud de resguardo frente a las pretensiones del actor.

Entre las modalidades de la contestación de la demanda se encuentran:

- a) En cuanto a su forma: oral y escrita.
- b) En cuanto al contenido de la contestación: simple y reconviniendo al actor.
- c) En cuanto a la actitud en sí: negativa y afirmativa.

En la contestación de la demanda se deben cumplir con todos los requisitos que se exigen para la presentación de la demanda. En la misma audiencia el demandado puede reconvenir al actor. En la reconvención se invierten los papeles, puesto que el demandado pasa a ser el actor y viceversa. Esto se da con la finalidad de equilibrar las pretensiones del actor con las del demandado; es decir, cumplir con el principio de igualdad procesal.

Al igual que en la contestación de la demanda, la reconvención se puede presentar en forma escrita o verbal; pero los Tribunales por lo general solicitan que se presente el escrito de reconvención para continuar con las fases del proceso.

Una vez fijados los puntos sobre los cuales se sustanciará el juicio se da el periodo de conciliación.

Las características de la conciliación son las siguientes:

- a) Es una etapa obligatoria.
- b) Puede culminar en un acuerdo, total o parcial.
- c) En el convenio no se deben disminuir, ni tergiversar los derechos a favor de los trabajadores reconocidos en la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.
- d) En caso de incumplimiento a lo pactado, el convenio constituye título ejecutivo.

Artículo 340 del Código de Trabajo. "...Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contrarié las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

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

Artículo 341 Código de Trabajo. “Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.”

Luego de darse el periodo de conciliación, se da el momento procesal de la prueba.

Artículo 346 Código de Trabajo. “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. Si en ésta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas se señalara nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. 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 tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.



Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba debe pedirse a lugares fuera de la República.

Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.”

En el juicio ordinario de trabajo, entre los medios probatorios que se pueden diligenciar se encuentran: confesión judicial, la declaración de testigos, prueba documental, el dictamen de expertos, reconocimiento judicial, presunciones legales y humanas y extraordinariamente se puede dictar auto para mejor proveer:

a) La confesión judicial. Considerada la principal de las pruebas por el valor decisivo que tiene en el trámite del proceso, resulta importante señalar que este medio de prueba ha perdido credibilidad en algunas disciplinas procesales porque se considera que se han utilizado métodos como la simulación y la mentira para disfrazar lo que en realidad declara quien presta la confesión; sin embargo, dentro del derecho procesal del trabajo y específicamente dentro del juicio ordinario, la confesión judicial guarda un valor probatorio en todos los juicios en donde se propone como prueba y el demandado no es el Estado en su calidad de empleador.

Esto deriva que con la proposición del medio de prueba se establece, por un lado la posibilidad que por virtud de error, falsedad notoria o incluso por desconocimiento sobre los hechos sobre los que declara.

El absolvente de la prueba pueda resultar confeso, aun habiendo comparecido a absolver el interrogatorio; por otro lado, la posibilidad que el absolvente pueda ser declarado confeso fictamente en el caso que no comparezca el día y la hora señalados para la recepción de prueba.

En todo caso se advierte la importancia del medio de prueba, la cual radica fundamentalmente en quien presta la confesión frente al juzgador absolviendo las posiciones sin poder consultar las respuestas con su abogado e incluso sin poder consultar la documentación.

Por otro lado, la característica de este medio de prueba también es la indivisibilidad que imperativamente obliga a que el diligenciamiento de este medio de prueba deba darse en un solo acto, es decir, que no podrá interrumpirse la absolución de posiciones en ningún caso. El Código de Trabajo regula la prueba de confesión judicial en el Artículo 354, aunque se aplican las reglas establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil tanto para el diligenciamiento como para la valoración del medio de prueba.

- b) Declaración de testigos. El testimonio es un acto procesal por el cual una persona informa a un juez sobre lo que sabe de ciertos hechos, está dirigido siempre al juez y forma parte del proceso, sin que para ello sea importante que provenga de personas que no son parte del juicio en donde debe producir sus efectos probatorios, pues también los terceros pueden ser sujetos de relaciones jurídicas procesales.

El Código de Trabajo en el Artículo 348 establece: "Todos los habitantes de la República tienen la obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en los juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos entre las excepciones establecidas por la ley."

En cuanto a las reglas que rigen el diligenciamiento de la prueba testimonial, en función de lo que regula la legislación laboral guatemalteca, y en consonancia con los aspectos generales de éste tipo de actividades probatorias, se pueden mencionar las siguientes:

- Son hábiles para declarar en el procedimiento ordinario laboral, todos los habitantes de Guatemala que hayan cumplido los catorce años de edad;
- Los testigos serán preguntados por todas sus generales de ley, sobre su parentesco con las partes, su interés en la declaración y sobre si tienen alguna relación de dependencia o bien relación de enemistad o amistad;
- La declaración debe producirse bajo juramento;
- No pueden ser testigos, parientes consanguíneos, o afines a las partes;
- Las preguntas deben ser claras y precisas;
- Cada pregunta debe referirse a un solo hecho;
- No pueden dirigirse a los testigos preguntas de apreciación ni de opiniones personales;
- Las preguntas deben dirigirse en sentido afirmativo al testigo;
- Las respuestas deben producirse también en sentido afirmativo o negativo;
- La contraparte puede repreguntar sobre los mismos hechos relatados por el testigo;

El medio de prueba de la declaración testimonial se valora conforme el sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia, normado en el Artículo 361 del Código de Trabajo.

- c) La prueba documental. Se realiza por medio de documentos privados, de documentos públicos, de libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito.
- d) Dictamen de expertos. Constituye la prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o reconocer los hechos que sean necesarios conocimientos técnico-científicos en la materia. Una de las características de este medio de prueba, es que estima a los expertos o peritos como auxiliares del juzgador, porque lo proveen de conocimientos que éste posee y que le son indispensables para valorar hechos o circunstancias relativas al proceso.
- e) El reconocimiento judicial. Es una de las pruebas importantes y en ocasiones necesaria para la investigación de los hechos, en toda clase de proceso y debe entenderse como la diligencia procesal practicada por el juez con el objeto de obtener argumentos de prueba para información de su convicción mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia.

f) Las presunciones legales y humanas. Las presunciones constituyen el medio de convicción del juzgador que las partes proponen o que el mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales e influyen en la decisión del proceso.

De conformidad con la ley y la doctrina, existen dos tipos de presunciones, que son por un lado las presunciones legales -conocidas como presunciones *iuris et de iure*-; y por otro lado las presunciones humanas -conocidas como presunciones *iuris tantum*-.

Finalmente se produce la sentencia, la cual constituye el acto por el cual el juez cumple con la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de la contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y de las excepciones de mérito o fondo del demandado.

La sentencia es decisión y resultado de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga.

Del Artículo 358 al 354 del Código de Trabajo se regula la sentencia. Las clases de sentencia pueden ser condenatorias y absolutorias. Con el pronunciamiento de la sentencia, se da por finalizado el juicio ordinario de trabajo, al menos en Primera Instancia.

## **4.2. Preponderancia de la oralidad en el proceso laboral**

El Código de Trabajo en el Artículo 322 establece lo relacionado con la demanda; cada una de las fases procesales están perfectamente determinadas especialmente en lo que se refiere a la forma de presentación de la demanda.

La ley faculta para interponer la demanda de forma oral, pero siempre se debe redactar un acta tomando en cuenta los requisitos establecidos para la elaboración de la demanda.

La alternativa de presentar la demanda en forma oral genera gran controversia, puesto que en muchos casos no se cumple a cabalidad con dicho precepto legal, con lo cual se vulnera el derecho de quienes acuden ante la jurisdicción privativa del trabajo, especialmente los trabajadores que en la mayoría de casos no les son satisfechas todas sus prestaciones laborales al momento de ocurrir un despido.

De acuerdo a lo que establece el Artículo 321 del código de trabajo, el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión social es oral; la misma ley faculta para actuar de forma oral ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

La oralidad no ésta concebida en una fórmula ciento por ciento pura, puesto que en todo caso es necesario dejar constancia por escrito.

Lo cual tiene una razón lógica de ser; para que permita documentar cada una de las fases del proceso laboral, pero la escritura debe ser reducida al mínimo cuando la actuación se realiza de forma oral.

En realidad se trata de una forma mixta de actuación, pero con preeminencia de la oralidad sobre la escritura, y porque de acuerdo a lo que establece el Artículo 333, el juez debe levantar acta de lo actuado; lo cual no sucede en la realidad, pues en muchas ocasiones ni siquiera se encuentra presente el juez, violentando el principio de inmediación procesal.

En concreto, en el tema de la oralidad de la demanda, ésta forma de presentarla no se utiliza con frecuencia. Entre los motivos que se pueden señalar se encuentran los siguientes:

- a) En los Tribunales de Trabajo y Previsión Social se vulnera éste derecho, argumentando principalmente el exceso de trabajo.
- b) No es el Juez de Trabajo el que conoce de la interposición de la demanda en forma oral, sino que los oficiales.
- c) La escasa fiscalización que existe en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para exigir el cumplimiento de éste derecho.
- d) El desconocimiento que existe por parte de los actores, sobre esta modalidad de actuar en los juicios de trabajo.

En síntesis, puede afirmarse que la vulneración al derecho de la demanda oral en el procedimiento ordinario laboral, proviene de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Del análisis de los requisitos que se deben cumplir en la demanda, claramente se puede apreciar que no es fácil plantearla, más aún si el demandante es el trabajador. Conocimientos jurídicos, idiomáticos, técnicos; deben ser empleados para elaborar el escrito de demanda.

Por consiguiente el derecho a la actuación en forma oral no debe ser vulnerado en el juicio ordinario laboral.

Al no cumplirse en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con la interposición de la demanda en forma oral, también se vulnera una norma jurídica de carácter constitucional, contenida en la parte dogmática.

Dicha norma constitucional se establece en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República, el cual establece: "Libre acceso a tribunales y dependencia del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley..."

En referencia a dicho Artículo, la Gaceta número 12, de la sentencia 14-06-89 emitida por la Corte de Constitucionalidad refiere lo siguiente:



“...libre acceso a tribunales, al que le es ínsito un derecho subjetivo público a la jurisdicción e impone la correlativa obligación al Estado, por conducto del Organismo Judicial, de emitir decisiones fundadas en ley, que garanticen el derecho de defensa, en observancia del principio de prevalencia constitucional, dando vigencia a la justicia, enmarcada en ley, como fin esencial de la organización del Estado.”

Pero la vulneración del principio de oralidad en la presentación de la demanda para iniciar el juicio ordinario de trabajo, no solamente se comete por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando el trabajador comparece sin el auxilio profesional.

También sucede cuando el trabajador comparece auxiliado por abogado colegiado activo; en el Tribunal de trabajo se solicita la presentación del memorial de demanda en forma escrita con la copias de ley.

Por lo tanto, el principio de oralidad en la presentación de la demanda ordinaria de trabajo, se encuentra realmente vulnerado y con grandes limitaciones para hacerlo valer, unido a que por lo general desconoce los derechos que le asisten y como puede ejercerlos. Además el actor se ve limitado ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, para hacer valer su derecho, pues una controversia en tal sentido sería contraproducente, tomando en consideración que ante el tribunal penderán todas las actuaciones y por lo tanto las resoluciones podrían ser parcializadas.

### **4.3. La celeridad procesal**

El principio de oralidad no se cumple a cabalidad por parte de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, situación que ocurre tanto en contra del actor como del demandado; pero por lo regular el actor que casi siempre es el trabajador se ve afectado en mayor medida tomando en consideración su posición económica, social y de conocimientos.

Lo anterior se encuentra estrechamente unido al principio de celeridad procesal. La falta de celeridad procesal en el diligenciamiento de los juicios de trabajo, ha generado desconfianza en la población guatemalteca, en el sentido de la pronta, correcta y eficaz aplicación de la justicia, lo cual ha propiciado la utilización de mecanismos dilatadores y entorpecedores dentro del juicio ordinario laboral. Por lo tanto, la implementación de la oralidad, conlleva una verdadera solución a la problemática del tiempo y forma de resolver los conflictos laborales, principio que se aplica en otras ramas del derecho.

La celeridad procesal es importante para la administración de justicia, lo cual genera confianza entre la población. Con frecuencia cada una de las etapas del proceso laboral no se realiza en correspondencia con los plazos fijados en la ley, aspecto que entorpece el normal desarrollo del mismo. La celeridad procesal se ve afectada por la poca aplicación del principio de concentración procesal, lo cual se evidencia en la serie de audiencias y diligenciamientos que deben producirse para agotar todos los pasos de la primera instancia.

Lo descrito se acentúa más, si dentro de un determinado proceso se llega a conocer en segunda instancia, puesto que el conocimiento del Tribunal de alzada, en ocasiones resulta engorroso, particularmente si la Sala que conoce es de tipo regional.

Estas situaciones marcan la vulneración al principio de celeridad procesal, lo cual se traduce en el retardo de la justicia laboral.

#### **4.4. Principio de concentración procesal**

Por el cual el mayor número de audiencias, se desarrollan en el menor número de diligencias. Al servicio de la economía procesal, la actitud legal, que ya de procurar el juez y recomendable a las partes, de tramitar en un solo juicio las diversas cuestiones litigiosas que tengan conexión.

Por su parte el autor Cabanellas de la Torre al referirse al tema establece lo siguiente: "Locución que caracteriza el procedimiento simplificador de los trámites en causas y juicios. Así, en lugar de traslado sucesivo de un escrito a tantos como formen igual sector de las partes contendientes, el de los demandantes o el de los demandados, se exige la presentación de copias, para que los distintos interesados puedan tener la comunicación de modo simultáneo y contestar o proceder dentro de plazo común a todos ellos. A la misma tendencia corresponde la comunidad o unidad del término de prueba y para la interposición de recursos.

Ya en zona polémica entre los individualistas y los oficialistas, aparece el impulso procesal de oficio, para impedir la negligencia a las maniobras dilatorias por las partes. Frente a actitudes procesales en contrario, los juzgadores cuentan entonces con un elemento suplementario de juicio, pues el litigante que dilata las actuaciones, o bien teme el fallo o persigue prolongar una situación litigiosa que le favorece, y que puede arrebatarse la sentencia adversa; por ejemplo, el poseedor o detentador ante una acción reivindicatoria; porque, pese a teóricas indemnizaciones de frutos y rentas, ese resarcimiento rara vez llega a cubrir los beneficios del titular sin derecho. La unidad de defensa contribuye también a facilitar los trámites; y la justicia lo es más cuanto menos dura la situación de injusticia que una de las partes alega y que, en su caso, el fallo firme reconoce y repara.”<sup>44</sup>

En lo concerniente a la legislación laboral guatemalteca, algunos Artículos establecen lo relacionado con el principio de concentración procesal, aunque éstos en muchas ocasiones no son cumplidos a cabalidad, especialmente cuando alguna de las partes procesales se vale de artilugios y mecanismos entorpecedores del proceso que lo único que buscan es demorarlo.

En dicho contexto, el Artículo 335 el Código de Trabajo preceptúa: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus prueba 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.”

---

<sup>44</sup> Cabanellas de la Torre. **Ob. Cit;** pág. 358.

Por su parte el Artículo 344 de la norma citada establece: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas...”

Y en lo relacionado con la sentencia, el Artículo 358 describe: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva...”

#### **4.5. La correcta aplicación de la justicia**

Para la correcta aplicación de la justicia, particularmente en el campo procesal laboral, es preciso atender a cada una de las fases procesales las cuales en su conjunto determinan lo que se entiende por el debido proceso.

El respecto por lo regulado en la Constitución Política de la República, los tratados internacionales en materia de derechos humanos y en materia laboral, amparan la concreción de un Estado de Derecho, la consolidación de la aplicación de la justicia, sin caer en situaciones entorpecedoras del proceso laboral, como lo es el incumplimiento del principio de oralidad y celeridad procesal.

El Artículo 16 de la Ley del Organismo Judicial al referirse al debido proceso lo define en los términos siguientes: “Debido proceso. Es inviolable la defensa de la persona y sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los requisitos.”

El vocablo proceso implica una sucesión de hechos con unidad y tendentes a un fin. Se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende; o se opone la negativa, por no aceptar el supuesto derecho ajeno, o por creer o al menos decir que una acusación es improcedente o infundada.

Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no sólo en el concepto jurídico, sino en el de la escena llevada a los estrados de los tribunales. Tales actos se inician con el planteamiento de una pretensión y con la negativa, parcial al menos, que traba la litis; y hasta que la pasividad absoluta que la rebeldía inicial constituye.

Se deben probar con certeza los hechos que se aducen, cuando el contrario no los acepta, no existe inversión de tal carga o relevo de la misma por presunción absoluta de la ley.

Debe fundamentarse en la mención y exégesis de cuanta norma jurídica favorece a la propia causa y perjudica a la adversa. La resolución judicial es el punto culminante en la pugna jurídico ante la justicia; pero no es el último acto cuando existe la necesidad de conocerse en una segunda instancia.

En ese devenir de las distintas etapas del proceso, la plena observancia de las normas partiendo del rango constitucional y en particular lo que regula el Código de Trabajo; constituyen elementos indispensables para la aplicación de la justicia, en virtud que de la concreción de los principios, postulados y normas que reglan el derecho laboral, depende el resultado que se materialice en la obtención del valor justicia.

## CONCLUSIONES

1. La Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Código de Trabajo establecen que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, no siempre se cumple a cabalidad con dicho presupuesto, en virtud que se vulnera el derecho a la justicia en forma pronta, eficaz y cumplida. Aspectos que condicionan de forma negativa el debido proceso para la resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores.
2. El Estado de Guatemala no realiza una adecuada fiscalización de las relaciones laborales, en el sentido de ejercer estrictos controles sobre el respecto a las normas de derecho laboral, a efecto de que no se vulneren los derechos de los trabajadores, particularmente cuando se ha promovido una acción judicial.
3. El principio de oralidad en el juicio ordinario laboral guatemalteco, es vulnerado constantemente por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sobre todo en los aspectos relacionados con la presentación de la demanda, el diligenciamiento de cada una de las audiencias, así como lo concerniente a la recepción de los medios de prueba; aspectos que inciden de forma negativa en la celeridad procesal.
4. Se determina que el principio de concentración procesal, no se cumple a cabalidad en los procesos laborales; toda vez que en el diligenciamiento del mismo, existe toda una serie de retrasos y abusos que prolongan y entorpecen el curso normal, al



punto que los mismos juzgadores no dinamizan la marcha de las distintas etapas que deben cumplirse. Lo anterior se refleja en la tardanza de las resoluciones, que de forma general se producen en el sistema de justicia laboral guatemalteco.

## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala fomente el cumplimiento de las normas laborales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, particularmente en lo que concierne al debido proceso en cumplimiento de los principios que inspiran e informan al derecho laboral tanto sustantivo como adjetivo.
2. A través de la Inspección General de Trabajo debe ejercerse estricto control sobre el contenido de las relaciones obrero-patronales, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de los preceptos legales, para garantizar el adecuado cumplimiento de las peticiones de los trabajadores; más aún si existe una causa judicial promovida.
3. Se debe ejercer una adecuada fiscalización en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para determinar que se produzca el efectivo cumplimiento de las normas que regula el Código de Trabajo, específicamente en lo relacionado con el principio de oralidad; en particular al momento de presentar la demanda, las audiencias y en el diligenciamiento de la prueba; para que se logre la celeridad procesal.
4. Es necesario que los Jueces de Trabajo y Previsión Social apliquen de forma certera las normas jurídicas que regulan el principio de concentración procesal en los distintos juicios ordinarios de trabajo, para contribuir con la celeridad procesal y

sencillez; sobre todo en aquellas etapas que conllevan un mayor número de actuaciones procesales, en lo relacionado con la recepción de medios de prueba, para lograr en forma rápida la resolución de los conflictos laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Derecho laboral mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Oxford, 2002.
- COUTURE, Eduardo. **Teoría del proceso**. 1t.; Ed. De palma; Buenos Aires, 1989.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho laboral**. 2a. ed.; Argentina: Ed. De palma; Buenos Aires, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2a. ed.; México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.
- SALVAT, **La enciclopedia**. Revisada, corregida y aumentada; Madrid España: Ed. Salvat, 2004.
- SUSSEKIND, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 4a. ed.; España: Ed. Tecnos, 1977.
- VISOR, **Diccionario enciclopédico ilustrado visor**. Revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Anselmo Morvillo, 2000.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

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