

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

**ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL PARA DETERMINAR LA EFICACIA DEL NUEVO
MODELO DE GESTIÓN DEL DESPACHO LABORAL EN GUATEMALA**

JEYMI MARÍA CATALINA MORALES CÓRDOVA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL PARA DETERMINAR LA EFICACIA DEL NUEVO
MODELO DE GESTIÓN DEL DESPACHO LABORAL EN GUATEMALA**

TESIS

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

JEYMI MARÍA CATALINA MORALES CÓRDOVA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2013.

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

DECANO: M.A. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael 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 y Sociales y del Examen General Público)



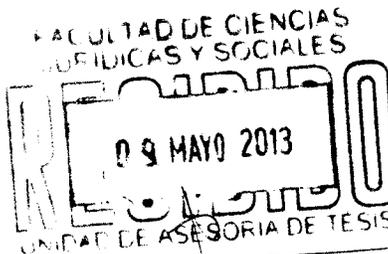
LIC. RAMIRO RUÍZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Séptima Avenida 8-56 Edificio El Centro, Sexto Nivel Oficina 611 Guatemala.

Teléfono: 58225670

Guatemala, dos de Mayo 2013.

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento ~~que en cumplimiento~~ de resolución de esa unidad, procedí asesorar el trabajo de tesis de la bachiller Jeymi María Catalina Morales Córdova, con número de carné 199822226, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado “ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL PARA DETERMINAR LA EFICACIA DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN DEL DESPACHO LABORAL EN GUATEMALA”. Derivado del asesoramiento, arribo a las siguientes conclusiones:

CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS: La asesorada efectuó una investigación seria y consciente, sobre un tema importante que constituye una problemática social, legal y actual, apegado a la realidad, tomó en cuenta todo lo relativo a los aspecto sociales y jurídicos que conlleva el tema tratado. Por último emitió recomendaciones aplicables, por ser éstas posibles y legales.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS: La asesorada alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación, lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, inductivos científicos; sustentado en técnicas bibliográficas y documentales.



REDACCIÓN: En la redacción se efectuaron algunas correcciones mínimas, a efecto de enlazar de mejor manera uno y otro tema, y depurar la semántica del contenido, por lo que en el trabajo de investigación ha sido empleada la redacción de manera correcta, ya que se enmarca una buena calidad de trabajo en cuanto a ella y que esa información ha contribuido científicamente a enriquecer las ciencias jurídicas y sociales.

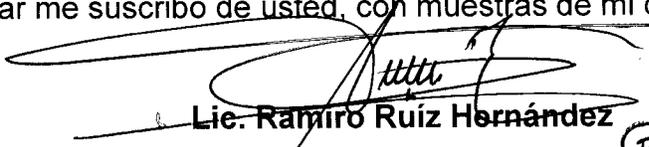
CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA: La tesis aborda un tema actual, respecto a las reformas en el despacho laboral en Guatemala, ya que contribuye grandemente con la sociedad y de una manera técnica y científica con los estudiosos del derecho guatemalteco.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: las conclusiones y recomendaciones aportadas son pertinentes, pues éstas no solo son posibles sino necesarias para solventar la problemática.

BIBLIOGRAFÍA: La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio reconocimiento en la materia.

OPINIÓN FINAL: Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación realizado por mi asesorada, considero que el trabajo de tesis elaborado por la sustentante llena todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emito dictamen **FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.


Lie. Ramiro Ruíz Hernández

Asesor

Colegiado No. 5802

Teléfono: 5822-5670

Ramiro Ruíz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 01 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JEYMI MARÍA CATALINA MORALES CÓRDOVA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL PARA DETERMINAR LA EFICACIA DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN DEL DESPACHO LABORAL EN GUATEMALA. 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/lyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario
SECRETARIA





DEDICATORIA

A DIOS

Guía y luz en mi camino, al darme sabiduría salud y permitirme culminar las metas trazadas.

A MIS PADRES

César Augusto Morales Pereira y Zoila Nieves Córdova García. Por su amor incondicional, apoyo, enseñanza y sabios consejos, han hecho de mi lo que hoy soy.

A MIS HERMANOS

Maggie Tamara y César Augusto, por estar conmigo en todo momento.

A MIS ABUELOS

José Angel Córdova (QEPD)
María Imelda García (QEPD)
Sebastián Morales Arellano (QUEPD)
Catalina Pereira, porque sin ellos no estaría donde estoy.



Por su apoyo, compañía y por los momentos vividos.

**A MIS AMIGOS Y
COMPAÑEROS**

**A LA TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA**

Universidad de San Carlos de
Guatemala, por ser mi casa de estudios
y brindarme la oportunidad de
pertenecer a ella.

A LA GLORIOSA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
por ayudarme a convertirme en una
profesional con valores.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
I. Derecho laboral	01
1.1. Etapas de su desarrollo histórico	01
1.2. Concepto	02
1.3. Definición	03
1.4. Naturaleza jurídica	04
1.4.1. Concepción privativa	05
1.4.2. Concepción publicista	05
1.4.3. Concepción dualista o mixta	05
1.4.4. Concepción social	06
1.5. Caracteres	06
1.6. Fuentes del derecho laboral	08
1.6.1. Fuentes reales	08
1.6.2. Fuentes formales	08
1.6.3. Fuentes históricas	09
1.6.4. Fuentes específicas	09
1.6.5. Fines del derecho laboral	09
1.7. Autonomía del derecho laboral	10
1.8. Relación del derecho laboral con otras disciplinas	11
1.9. Importancia económica y social del derecho laboral	14
Comentario	15
CAPÍTULO II	
2. Derecho procesal laboral	17
2.1. Concepto	18
2.2. Naturaleza jurídica	18
2.2.1. Primera corriente	18
2.2.2. Segunda corriente	19
2.2.3. Tercera corriente	19



	Pág.
2.3. Principios procesales	20
2.4. Características	22
2.5. Fuentes del derecho procesal laboral	23
2.6. La acción laboral.....	25
2.7. Jurisdicción y competencia	26
2.8. Jurisdicción privativa	29
2.9. Organización administrativa	29
2.10. Sujetos procesales.....	30
2.10.1. Definición de parte.....	31
2.10.2. Definición de trabajador	31
2.10.3. Definición de patrono	32
2.11. Clasificación de los procesos laborales.....	33
Comentario.....	33

CAPÍTULO III

3. Los procesos laborales	35
3.1. El juicio ordinario laboral	36
3.1.1. Naturaleza jurídica	37
3.1.2. Características	37
3.1.3. Base legal	38
3.1.4. La demanda.....	38
3.1.5. Actitudes del demandado	41
3.1.6. Prueba	49
3.1.7. Sentencia.....	52
3.1.8. Medios de impugnación	53
3.1.9. Recursos.....	54
3.1.10. Segunda instancia	57
3.1.11. Medidas cautelares.....	58
3.1.12. Tercerías.....	58
3.2. Ejecución de sentencias.....	59
3.2.1. Naturaleza jurídica	59
3.2.2. Características	60



	Pág.
3.2.3. Regulación legal.....	61
3.3. El juicio colectivo	63
3.3.1. Naturaleza jurídica.....	63
3.3.2. Caracteres y principios	63
3.3.3. Objetos y fines.....	64
3.3.4. El juicio colectivo de carácter económico social	65
3.3.5. El juicio colectivo jurídico	75
Comentario.....	75
 CAPÍTULO IV 	
4. La oralidad en el proceso laboral.	77
4.1. La audiencia de juicio oral en el nuevo modelo de gestión del despacho laboral	80
Comentario.....	87
 CAPÍTULO V 	
5. Análisis jurídico procesal para determinar la eficacia del nuevo modelo de gestión del despacho laboral.	89
5.1. Juzgados de primera instancia de trabajo para la admisión de demandas.....	93
5.1.1. Objetivos.....	93
5.1.2. Integración y funcionamiento	94
5.1.3. Fundamento legal	95
5.2. Centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral	96
5.2.1. Objetivos.....	96
5.2.2. Integración y funcionamiento.....	97
5.2.3. Fundamento legal.....	106
5.3. La notificación electrónica	106
Comentario	108
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA	111



INTRODUCCIÓN

Esta investigación pretende dar a conocer no solo el nuevo modelo de gestión del despacho laboral sino la implementación de la oralidad en el proceso laboral. Lo que motiva a abordar este tema es que como estudiante del derecho y observadora de los procesos judiciales, pude advertir que el juicio ordinario laboral anteriormente podía llegar a convertirse en un trámite engorroso para los sujetos procesales, que incluso llegaba a durar varios años.

Este tema pretende abarcar los puntos relacionados con los desarrollos para modernizar el ramo laboral en los que se encuentran: la notificación inmediata, la reducción significativa de expedientes físicos, ya que se trata de implementar el expediente electrónico utilizando como sistema informático el Sistema de Gestión de Tribunales –SGT-, las audiencias video-grabadas

La hipótesis planteada fue: La eficacia del nuevo modelo de gestión del despacho laboral es resultado de la creación de los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, así como la implementación de la oralidad de la audiencia del juicio ordinario laboral, su grabación en audio y video, y la notificación electrónica, la cual fue comprobada en su totalidad por medio de las encuestas practicadas a los abogados litigantes, personal auxiliar judicial y administrativo del Organismo Judicial y a los jueces de trabajo.

Los objetivos planteados para esta investigación fueron determinar categóricamente la efectividad del nuevo modelo del despacho laboral en Guatemala, dar a conocer a los estudiantes de las universidades del país la implementación de la oralidad en los procesos laborales y el nuevo modelo de gestión del proceso laboral, usar esta investigación como inicio para impulsar su estudio en la materia respectiva en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; contribuir al conocimiento y divulgación del nuevo modelo del despacho laboral en Guatemala; desarrollar la investigación con el mejor uso de los métodos y



técnicas posibles de conformidad con los recursos disponibles, los cuales fueron logrados en su totalidad.

Este trabajo lo dividí en cinco capítulos: Capítulo I derecho laboral, en el cual desarrollé las generalidades del derecho laboral; capítulo II derecho procesal laboral en el cual desarrolle las generalidades del derecho procesal laboral; capítulo III el proceso laboral en el cual desarrollo los procesos laborales en Guatemala; capítulo IV la oralidad en el proceso laboral en el cual pongo de manifiesto la forma de llevar a cabo una audiencia completamente oral; capítulo V análisis jurídico procesal para determinar la eficacia del nuevo modelo de gestión del despacho laboral en Guatemala, en este capítulo desarrollo toda la modernización realizada en el despacho laboral.

Los métodos y técnicas que utilicé en esta investigación son: El analítico-sintético para recabar la información necesaria gracias a la investigación bibliográfica, y para establecer los temas y subtemas que conforman el contenido capitular de mi trabajo de investigación. También el método inductivo-deductivo, este método me sirvió específicamente para la elaboración de la hipótesis. Otro método fue el jurídico ya que el tema que investigué es eminentemente jurídico fue de mucha utilidad al interpretar el Código de Trabajo, y los procesos laborales. Además utilicé el método descriptivo para observar el funcionamiento del nuevo modelo de gestión del despacho laboral y poder comprobar mi hipótesis. También recurrí al uso de técnicas de investigación tales como, la investigación documental: la cual realicé en bibliotecas, utilizando, libros, revistas, tesis de graduación. Otra técnica empleada fue la entrevista, las cuales realicé a: abogados litigantes, jueces de los tribunales de trabajo y previsión social, personal auxiliar administrativo y judicial del centro de justicia laboral, director del centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, funcionarios del ministerio de trabajo y previsión social.

Para mi fue importante desarrollar este tema pues considero que será un aporte nuevo para el curso de derecho laboral en las universidades del país.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El trabajo ha tenido diversos sentidos, es decir se ha considerado en diferentes formas, según la época de que se trate. Partiendo del hecho que para concebir el derecho de trabajo debe tenerse en cuenta las obligaciones y limitaciones que impone a patronos y a trabajadores de aplicación de normas y principios en la contratación de trabajo; las prestaciones a que se hacen acreedores los trabajadores durante la existencia de relaciones y las condiciones que puedan darse después que ha concluido la relación del trabajo; los distintos criterios que genera el estudio de esta parte de la disciplina jurídica. Se ha señalado al inicio del sistema capitalista como la etapa histórica en que nace el derecho del trabajo, porque en esa etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho.

Actualmente la disciplina jurídica, regula únicamente el trabajo subordinado, es decir cuando hay relación o contrato de trabajo, remuneración o salario.

1.1. Etapas de su desarrollo histórico

Es importante considerar que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas



históricas, siendo claramente identificables las siguientes: sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista, y sistema socialista.

Resulta comprensible que si cada etapa histórica genera su propio orden normativo, también en cada una de estas etapas existió alguna forma normativa relativa a trabajo y las relaciones que se iban creando, ya que como indiqué anteriormente la actividad productiva y la división del trabajo son tan antiguas como la existencia de la humanidad; sin embargo no es sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal que aparece la conceptualización y formación que regula las relaciones de trabajo en la forma que se le conoce actualmente, es decir que el derecho del trabajo nace en el sistema capitalista.

En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza entre otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción (capital), y otro sector mayoritario a través de la prestación de su servicio (trabajo) hace posible la producción.

1.2. Concepto

Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos



nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

1.3. Definición

El derecho laboral es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público, que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones surgidas a partir de la relación laboral entre patronos y empleados.

Esta rama del derecho es preferentemente llamada derecho laboral y tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, el trabajo subordinado o de profesionales, así como lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para dar una idea más amplia del contenido del derecho laboral, se debe señalar que comprende, además de lo ya mencionado, las garantías mínimas sociales y económicas de los trabajadores; las causas de despido e indemnización por despido injustificado, condiciones protectoras, jornada de trabajo, horas extraordinarias, higiene y seguridad, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, reparación de accidentes y enfermedades etc. Por el lado del derecho colectivo del trabajo se encuentra la regulación de los sindicatos y asociaciones profesionales, convenios



colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje, entre otros. La relación de trabajo incluye ampliamente los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los mencionados hubiesen tenido mejor aforo en una rama diferente o independiente.

El derecho laboral es en suma el: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"¹.

1.4. Naturaleza jurídica

El derecho social es una ciencia eminentemente humana, en tal sentido no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos distintos. Siendo el derecho laboral una rama del primero de los mencionados, por consecuencia es una ciencia humana.

La diferencia entre derecho público y derecho privado, no aplica una separación y que la distinción romana entre el *ius cogens* y el *ius dispositivum* se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos. Sin embargo, en la edad media ya

¹ Krotoschin Ernesto. *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Pág. 8.



aparece una separación. Es en el siglo XIX que surge el individualismo liberal, y a partir de entonces se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual. Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí surgen las teorías que tradicionalmente se conocen y que se procede a explicar a continuación.

1.4.1. Concepción privativa

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, el cual debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, siendo estas, las que regulan relaciones de tipo privado y la relación de los sujetos es de coordinación, considerándose sus normas, de carácter dispositivo.

1.4.2. Concepción publicista

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.



1.4.3. Concepción dualista o mixta

Esta tesis afirma que, por una parte el derecho laboral tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.4.4. Concepción social

Al derecho laboral en esta concepción, se le da una categoría nueva, puesto que se incorporan a él, una serie de instituciones, las cuales convierten las relaciones jurídicas a una sola finalidad, de carácter social. En esta concepción, el derecho laboral tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte mas débil.

1.5. Caracteres

A. Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la



persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

B. Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

C. Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del derecho común.

D. Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

E. Está destinado a superar la lucha de clases. El derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes.

F. Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Se debe a razones predominantemente económicas, la estructuración de un derecho universal del trabajo.

G. Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el derecho público.



1.6. Fuentes del derecho laboral

Son hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas o causas, o fenómenos que le dan origen.

1.6.1. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

1.6.2. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala).



1.6.3. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

1.6.4. Fuentes específicas

La fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- La Constitución Política de la República de Guatemala;
- Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social;

1.6.5. Fines del derecho laboral

Para que la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de nuestra época, 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 pronto 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.

1.7. Autonomía del derecho laboral

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del derecho positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

-Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del derecho laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

-Autonomía jurídica: El derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

i. Principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.



ii. Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

iii. Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

-Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.

1.8. Relación del derecho laboral con otras disciplinas

El derecho laboral no puede sobrevivir solo, necesita de otra ciencia especialmente en el caso de las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado, de tal cuenta tiene relación con las siguientes:

A. Con el derecho constitucional. Dicha rama del derecho público interno estudia la constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una constitución sea el mismo derecho constitucional reducido a normas



prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria. Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros. En Guatemala la Constitución Política de la República de Guatemala regula en los Artículos 101 al 106 todo lo relativo al derecho de trabajo.

B. Con el derecho administrativo. Rama del derecho público interno que, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos. En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, departamento o dirección del trabajo, institutos de seguridad o de previsión social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales. En Guatemala existe el Ministerio de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

C. Con el derecho penal: Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el derecho laboral. Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los paros o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en



el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

D. Con el derecho procesal. Como rama del derecho positivo, el derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo. Las normas laborales sustantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento. En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada. La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso. Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

E. Con el derecho civil: El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. El derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido, tal como lo establece el Artículo 15 y 326 del Código de Trabajo.

F. Con el derecho mercantil: El derecho mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los



actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen. Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

G. Con el derecho internacional público. El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

1.9. Importancia económica y social del derecho laboral

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino antes bien estimularla. El derecho laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas. El derecho laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición del Estado frente a los problemas sociales.



Comentario: En Guatemala el derecho laboral es una rama del derecho público pues el Estado es tutelar de los derechos del trabajador, pues es la parte en desventaja en la relación jurídica que nace de las relaciones laborales.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral

Quienes se han dedicado al estudio del derecho procesal del trabajo han utilizado varios términos para designar a dicha rama científica, que se puede dividir en las siguientes corrientes:

Los que lo denominan en forma restringida: derecho procesal obrero o derecho procesal industrial, a ambas denominaciones se les critica por ser restringidas y no comprender a la diversidad de actividades laborales;

Los que la denominan en un sentido amplio: derecho procesal social, que se le critica por el hecho de que en su amplitud no determina bien la materia, sino una característica;

Los que la denominan conforme su esencia y contenido: procedimiento laboral o procedimiento de trabajo; derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral. A la primera se le critica que se refiere más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, etc. En tanto que el



segundo, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos, y porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio.

2.1. Concepto

Conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

2.2. Naturaleza jurídica

El derecho procesal laboral se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

2.2.1. Primera corriente

Fue nombrado: "Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y



aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”².

2.2.2. Segunda corriente

Se le nombra al derecho laboral también, derecho social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; ésta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás.

2.2.3. Tercera corriente

Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho. En

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Apuntes de derecho procesal del trabajo*, pág. 38.



Guatemala se aplica un procedimiento ordinario laboral positivo, que con las reformas impulsadas por la Corte Suprema de Justicia es completamente oral.

2.3. Principios procesales

Los principios del derecho, en su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar a la misma ley. La escuela histórica considera que los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo.

Aunque conceptuados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo de Guatemala constituyen los principios rectores.

- Principio de impulso procesal de oficio
- Principio de congruencia: El juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, la decisión se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.



- Principio de inmediación procesal: Consiste en que el juez esta en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos.
- Principio de oralidad: La iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura.
- Principio de concentración procesal: Deben reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia.
- Principio de publicidad: El derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.
- Principio de economía procesal: Es entendida en todas sus manifestaciones o sea, desde la celeridad del proceso, hasta la gratuidad de su substanciación.
- Principio de preclusión: Esta representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.
- Principio de igualdad: Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer su defensa y en general un trato igual a lo largo del proceso.
- Principio tutelar: Este principio no intenta frustrar el principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad; ya



que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad de derechos.

- Principio de sencillez: Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, pero se puede considerar que el derecho de trabajo es poco formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillez.
- Principio de probidad o de lealtad: La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio.
- Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia: Se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar la prueba, utilizando sistemas que pueden variar.
- Principio de adquisición: Las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él, sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó.

2.4. Características

A. Autónomo por que esta formado de una serie de principios propios, por su independencia de otras disciplinas.

B. Tipo de proceso oral con formalidades mínimas,



- C. Existencia de un juez que tiene contacto directo y personal con las partes y pruebas
- D. Naturaleza social
- E. Necesariamente proteccionista de una de las partes, de la obrera.
- F. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que en ocasiones son sometidos los trabajadores
- G. Lucha por le mejoramiento económico de los trabajadores
- H. Regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que esta interesada la parte obrera.

2.5. Fuentes del derecho procesal laboral

Se puede decir que las fuentes del derecho procesal del trabajo son todos aquellos acontecimientos jurídicos que originan la creación, modificación o extinción de las normas propias de esta disciplina jurídica.

En la Doctrina son numerosas las clasificaciones que se han hecho de las fuentes del derecho; sin embargo resulta especialmente interesante aquella que las divide en materiales y formales. Las fuentes materiales, llamadas también reales, son factores de índole social, económico, cultural, ideológico, moral; mientras que las fuentes formales son los modos como el derecho se manifiesta. Las fuentes formales del derecho del



trabajo que a saber son: la legislación, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho.

a. La legislación: Es el conjunto de normas jurídicas escritas, dictadas por los órganos competentes del Estado, con sujeción a las disposiciones constitucionales. La legislación, en materia de derecho procesal del trabajo, está conformada por la constitución y la ley procesal.

b. La constitución: La constitución es la norma jurídica de mayor jerarquía dentro del ordenamiento jurídico de un país, la cual regula los derechos y obligaciones fundamentales de las personas así como la organización y funcionamiento del Estado, sin que sus disposiciones puedan ser objeto de contradicción por otras normas de menor jerarquía.

c. La ley procesal: Es una norma jurídica escrita de carácter general y obligatorio, dictada por el Poder Legislativo, siguiendo el procedimiento establecido por la Constitución. La ley presenta como características principales: generalidad, obligatoriedad, irretroactividad y permanencia.

d. La jurisprudencia: Por jurisprudencia como fuente de derecho podemos entender el conjunto de fallos uniformes y reiterados que respecto a determinada cuestión jurídica emiten los tribunales de justicia en última instancia. La jurisprudencia resulta de gran importancia en la medida que interpreta y aplica las disposiciones legales, las costumbres o los principios generales del derecho.



e. La doctrina: La doctrina está constituida por los estudios y opiniones emitidas por los especialistas en derecho procesal del trabajo, con la finalidad de interpretar y facilitar la aplicación de las normas adjetivas laborales.

f. Los principios generales del derecho: Los principios generales del derecho son conceptos de naturaleza axiológica orientadores de la conducta humana, cuya existencia es anterior a la de la norma positiva y que sirven de fundamento para su creación, aplicación e interpretación. En cuanto a fuente del derecho procesal del trabajo, los principios generales del derecho pueden ser aplicados para cubrir las lagunas de la ley.

2.6. La acción laboral

La acción es antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción. El Estado mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho, y lo que se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social. La actividad jurisdiccional como función pública, parte del supuesto de que si las normas han sido creadas, es para que se cumplan, siendo la excepción que esas normas dejen de cumplirse; es en virtud de este supuesto que la función jurisdiccional permanece aparentemente estática, hasta que una persona considera que una norma se ha violado en su perjuicio, entonces hace uso



de la iniciativa que le otorga la ley y somete su caso concreto al conocimiento de un órgano jurisdiccional competente para que se resuelva la situación que plantea. Lo que podemos llamar acción se encuentra contemplada como un derecho humano en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 29 que preceptúa: "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...".

2.7. Jurisdicción y competencia

Competencia es la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado. Es la pertenencia de un órgano jurisdiccional, a un funcionario, o a un encargado del poder sobre una litis o un negocio determinado, naturalmente esta pertenencia es un requisito de validez del acto procesal en el que el poder se encuentra en su desarrollo.

a. Clasificación de la competencia

- Competencia por razón de territorio
- Competencia por razón de la materia
- Competencia por razón de grado
- Competencia por razón de cuantía

b. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo guatemalteco. En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimientos de jurisdicción y



competencia se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión Artículos 307-314.

i. Cuestión de competencia. Es la controversia entre dos jueces o tribunales que se plantea para determinar a cuál de ellos corresponde el conocimiento de un caso concreto. Las cuestiones de competencia pueden promoverse por:

ii. Inhibitoria: se intenta ante el juez o tribunal considerado competente, a fin de que libre oficio al estimado sin competencia, para que se inhiba y remita al otro los autos, se desenvuelve según la regulación especial, ya que significa la intervención de dos órganos jurisdiccionales a la vez.

iii. Declinatoria: se propone al juez o tribunal que se tiene por incompetente que se separe del proceso y remita el asunto litigioso al calificado de competente, suele substanciarse como excepción dilatoria y de especial pronunciamiento y por el trámite de los incidentes.

c. Concepto de jurisdicción: La potestad de juzgar se manifiesta principalmente a través de la sentencia, que constituye el acto típico de la jurisdicción. Según lo establece el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala "La Justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República. Corresponde a los Tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales de justicia el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones..." La jurisdicción como la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, y como características la de ser una función



obligatoria, gratuita y normalmente pública, que conforme a la clásica división tripartita de Montesquieu, corresponde exclusivamente al Organismo Judicial.

i. División de la jurisdicción por razón de la materia

- Común u ordinaria: se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no están expresamente sometidas por la Ley a jurisdicciones especiales.
- Especial, privativa o privilegiada: es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión están sujetas a ella.

ii. Conflicto de jurisdicción: Tiene lugar cuando un órgano jurisdiccional y una autoridad administrativa, discuten a quien de ellos corresponde conocer sobre un caso concreto determinado.

iii. Conflictos de competencia: Es la que se suscita cuando dos tribunales pretenden el conocimiento de un determinado asunto.

2.8. Jurisdicción privativa

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.

- Juzgado de paz



- Juzgado de primera instancia
- Salas de la corte de apelaciones
- Tribunales de conciliación y arbitraje

2.9. Organización administrativa

La organización administrativa del trabajo está integrada por.

- A. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- B. La Inspección General de Trabajo
- C. Dirección General de trabajo

2.10. Sujetos procesales

La determinación clara y precisa de parte es importante, por los efectos que produce, ya que, el proceso supone la existencia, no la presencia efectiva, por lo menos de dos sujetos, uno que demanda y otro que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables.

Para el tratadista Devis Echandía: "Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe

sustanciase en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados.”³

2.10.1. Definición de parte

El tratadista Mario López Larrave preceptúa: “Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.”⁴

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la

³ Nociones generales de derecho procesal civil, pág. 360.

⁴ Introducción al derecho procesal del trabajo; pág. 52.



protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.”⁵

2.10.2. Definición de trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Mario de la Cueva, “para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”⁶ Conforme al Código de trabajo según el Artículo 3: “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.”

2.10.3. Definición de patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

⁵ Ob. Cit.; pág. 65.

⁶ El nuevo derecho mexicano del trabajo, pág. 39.



Se define al patrono como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. Dentro del derecho laboral existen otras definiciones como la siguiente: “Persona física (aunque el concepto también 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 o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario”.⁷ Según el Código de Trabajo en el Artículo 2: “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”.

2.11. Clasificación de los procesos laborales

Los procesos labores se clasifican de la siguiente manera:

A. Individual: Cuando los intereses son particulares.

B. Colectivo: cuando el interés es general, el cual a su vez se divide en:

i. Conflicto colectivo jurídico: Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos.

ii. Colectivo económico-social: cuando lo que se pretende es lograr mejores condiciones laborales.

⁷ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 731.



Comentario: Para dirimir los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos el Organismo Judicial ha creado órganos jurisdiccionales con competencia determinada, a los cuales acuden las personas individuales o jurídicas, demandando una solución a sus controversias, quienes luego del debido proceso profieren fallo congruente con los medios probatorios, el cual pone fin a la controversia.





CAPÍTULO III

3. Los procesos laborales

El derecho procesal de trabajo se divide en dos ramas, tal como ocurre en el derecho laboral sustantivo:

- a. derecho procesal individual;
- b. derecho procesal colectivo de trabajo.

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.

Los conflictos económicos o de intereses 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.

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes;



se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

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; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

3.1. El juicio ordinario laboral

“El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”⁸ El juicio ordinario laboral, o proceso ordinario laboral, es el proceso laboral por excelencia. Se trata de un proceso de naturaleza declarativa, es decir, que busca la declaración de voluntad del órgano jurisdiccional.

Su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas. Asimismo puede considerarse

⁸ Chicas Hernández. *Ob. Cit.*; pág. 87.



que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

3.1.1. Naturaleza jurídica

En el juicio ordinario de trabajo se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

3.1.2. Características

Son características del juicio ordinario laboral, las siguientes:

- Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, según el cual y pese a tratarse en principio de un proceso dispositivo, permite la actuación del principio inquisitivo para garantizar el cumplimiento de los derechos indisponibles reconocidos en el ordenamiento laboral, situación que se manifiesta principalmente en la acentuación de los poderes de dirección formal y material del juez, pues es él quien tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo;



- Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y poco formalista, aunque no por ello carente de técnica;
- Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.
- La búsqueda de una justicia eficaz, la promoción de la conclusión del proceso por conciliación, la utilización de tribunales especializados para su tramitación y la búsqueda de la verdad real.

3.1.3. Base legal

El 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”. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

3.1.4. La demanda

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen. En el Código de



Trabajo de Guatemala se encuentran las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo). Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y el expresa al secretario del mismo el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un acta en ese mismo momento. Y por escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.
- Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas. (Art. 330 del Código de Trabajo). Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.
- Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos del 85 al 332 del Código de Trabajo)

Los requisitos de la demanda laboral están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo del cual se puede decir que toda demanda debe contener:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones,
- Relación de los hechos en que se funda la petición,



- *Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho* contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará, elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla,
- Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos,
- Lugar y fecha; y
- 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 el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio. Como es sabido, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace



necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

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

3.1.5. Actitudes del demandado

El demandado frente a la demanda puede asumir ciertas actitudes a saber negativas o positivas:

A. La rebeldía

Señala Manuel Ossorio: "...Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal



conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio..."⁹.

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

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

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

Suele confundirse la institución de la rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; sin embargo la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó. En tanto que la confesión ficta es el resultado

⁹ Ob. Cit.; pág. 836.



de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Si es de establecer los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral se enumeran los siguientes:

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



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

B. Las excepciones

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

- **Excepciones dilatorias o procesales:** Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho;
- **Excepciones perentorias o sustanciales:** Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso.
- **Excepciones mixtas:** Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.



- Clases de excepciones que puedan plantearse en el procedimiento ordinario laboral

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución. Por lo que "con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción: De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.

C. La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el



derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor. En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes:

- En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;
- En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional;
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

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

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, se encuentra que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

Los requisitos de la contestación de la demanda, se puede decir que la contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los



requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo.

D. Reconvención

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

Los requisitos de la reconvención de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del código de trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvención, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente. La reconvención debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la



misma audiencia o bien puede solicitar al juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción. La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el juez. La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

E. Conciliación

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

El concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo de la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes.



3.1.6. Prueba

Para Guasp: “Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”¹⁰. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

A. Confesional: La confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio que le perjudican.

Tanto el demandante como el demandado pueden solicitar la comparecencia de la contraparte para absolver posiciones, es decir, para dar contestación al interrogatorio que se formule en relación con los hechos controvertidos.

B. Documental: Documento en un sentido amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento, por ello los documentos han sido considerados como

¹⁰ Chicas Hernández, Raúl. Ob. Cit.; pág. 144.



los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos del proceso.

C. Testimonial: El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal. Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

El testimonio es el acto por el cual una persona rinde declaración en un proceso con respecto a hechos o actos que le consten, ya sea por haberlos presenciado o por tener conocimiento de ellos.

La prueba testimonial se reduce a la presentación que cada una de las partes hace de esa persona, con el objeto de acreditar y justificar lo manifestado en la demanda y la contestación.

El juzgador tiene la facultad de apreciar la idoneidad del testigo, aquilatar la imparcialidad con que se conduzca y razonar con respecto a la credibilidad que a su juicio encierre el testimonio producido.

Se han implantado las siguientes reglas:



- Cada parte sólo podrá ofrecer el testimonio de tres personas por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- Los testigos se deberán presentar el día y la hora que determine el juez, a menos que no radiquen en el lugar donde el tribunal se encuentre ubicado;
- El interrogatorio podrá hacerse de manera oral o por escrito; en ambos casos, el juez calificará previamente las preguntas que se hagan al testigo e indicará si son o no procedentes; en este último caso las desechará

D. Pericial: Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial.

El maestro Trueba Urbina, menciona que se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia.

F. Inspección ocular: El reconocimiento o inspección, es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia.



- El auto para mejor proveer

En el juicio ordinario laboral existe la figura del auto para mejor fallar, regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 357 y con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

3.1.8. Sentencia

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

- Forma y contenido de la sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de



cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título...". Por su parte el Artículo 359 del mismo código, establece: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate. Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuanto a la forma de redacción de las sentencias se refiere.

3.1.8. Medios de impugnación

Son los medios de los que disponen las partes para controlar la legalidad y justicia de las resoluciones judiciales. Se dividen en recursos y remedios.



En la doctrina se considera que un medio de impugnación que conoce un órgano jurisdiccional superior de aquel que había dictado la resolución es un recurso y el que conoce el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución es un remedio.

Los principios de las impugnaciones procesales laborales pueden enumerarse así:

- Legalidad o taxatividad: Sólo se pueden utilizar las reguladas.
- Doble grado de instrucción: Necesario jerarquizar algunas.
- Voluntariedad: Sólo agraviado.
- Temporalidad: Sujeta a plazo.
- Disponibilidad: Puede desistirse.
- Limitación: No puede exceder pedido.
- Dialéctico: Discursiva, desacuerdo.

3.1.9. Recursos

Los recursos que según la ley se pueden utilizar en el proceso laboral son:

a. Revocatoria

El recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos. El Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que:

"Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido



dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes".

b. Nulidad

El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación. En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. El recurso de nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

c. Aclaración

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



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

d. Ampliación

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.

e. Apelación

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

- Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto;
- Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo;



El recurso de apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo.

3.1.10. Segunda instancia

La segunda instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decidido por el tribunal de primer grado. En la Segunda Instancia no impera la prohibición de la reformatio in pejus. Procede para conocer las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía. Según el Lic. Mario López Larrave, tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurrida, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, esta instancia segunda constituye una garantía más para obtener una aplicación depurada de la justicia. Se puede Interponer excepciones y producir de Pruebas, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. También puede darse un auto para mejor proveer, sin embargo; la práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar



situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Según el Artículo 373 del Código de Trabajo, contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

3.1.11. Medidas cautelares

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

3.1.12. Tercerías

Acción que compete a quien no es parte en un litigio, para defender sus derechos frente a quienes están dirimiendo los suyos. Esa tercera puede oponerse a ambos litigantes o solo a uno de ellos.

i. Clasificación: La tercería puede ser según Couture:

“- **Coadyuvante:** Cuando la pretensión del tercerista coincide con la de uno de los litigantes del juicio principal, también se le conoce como intervención voluntaria o adhesiva.

- **Excluyente:** cuando se opone a la pretensión de ambos

A. De dominio: es aquella en la que el tercerista alega ser dueño de los bienes que son objeto del proceso en la que la tercería se presenta. El Código de Trabajo no lo regula por lo que se tiene que acudir por analogía al Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

B. De mejor derecho: es aquella en que el tercerista no alega ser propietario de los bienes en litigio, sino tener sobre ellos un derecho preferente al que pretenden los litigantes.”¹¹

3.2. Ejecución de sentencias

El proceso de ejecución como la actividad desarrollada por el órgano jurisdiccional, a instancia del acreedor, para el cumplimiento de la obligación declarada en la sentencia de condena en los casos en que el vencido no la satisface voluntariamente.

3.2.1. Naturaleza Jurídica

A pesar de que la doctrina es casi unánime, en el sentido de considerar a la ejecución como una actividad jurisdiccional, otro sector, considera que se trata de una actividad

¹¹ Estudios de derecho procesal civil. pág.35



meramente administrativa. Dentro de los elementos o poderes de la jurisdicción además de la facultad que tiene el juez de conocer el litigio y de resolverlo, tiene también la facultad de hacer cumplir forzosamente lo decidido en la sentencia cuando el obligado no lo hace voluntariamente, porque en algunos casos la tutela jurídica que el Estado brinda a través de la función jurisdiccional, queda agotada hasta que real y plenamente sea satisfecho el interés titular del derecho declarado.

Enmarcándolo dentro del derecho laboral, el proceso de ejecución laboral tiene una naturaleza jurídica de actividad que forma parte de la función jurisdiccional y cuyo fundamento legal es el Artículo 283 Código de Trabajo “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.”

3.2.2. Características

Como proceso que es, se trata de una sucesión de actos jurídicos, que tienden a la actuación de una pretensión fundada; que la pretensión cuya actuación se quiere, es de naturaleza ejecutiva, por lo que se busca la realización práctica de un derecho ya reconocido.

La ejecución laboral, puede concebirse como una etapa subsiguiente al proceso declarativo cuando su función es la de hacer cumplir forzosamente, el contenido, imposición de una obligación laboral al vencido; de una sentencia de condena. En este



supuesto el órgano jurisdiccional debe promover de oficio la ejecución de la sentencia dictada dentro del proceso de conocimiento substanciado por él. Siendo aquí donde se manifiesta más claramente lo afirmado, en el sentido de que más que una acción ejecutiva, ejercitada por un particular, el primer presupuesto necesario para la promoción de un proceso de ejecución, es la existencia previa de un derecho ya reconocido a favor del acreedor y que se encuentra insatisfecho. Por otro lado, la ejecución laboral también es susceptible de poder ser iniciada en una forma autónoma, a partir de un supuesto diferente a la sentencia de condena, que consiste en un título extrajudicial de carácter convencional y únicamente a instancia del acreedor laboral.

3.2.3. Regulación legal

Hay que tener en cuenta que en el Código de Trabajo se encuentra claramente diferenciadas dos partes; la sustantiva y la procesal. Y que dentro de su parte procesal, el legislador consigno una norma específica que determina la forma de suplir las lagunas de procedimientos, dicho precepto es el contenido en el Artículo 326 el cual, por tratarse de una disposición especial, debe prevalecer sobre cualquiera otra de carácter general. Para la parte procesal del Código de Trabajo, se encuentra la disposición especial contenida en su Artículo 326 la cual prescribe que para el caso de omisión de procedimientos, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial, a fin de subsanarlas, siempre y cuando no contraríe su texto y los principios procesales que lo inspiran.

Dentro del procedimiento ejecutivo laboral, esta la disposición contenida en el Artículo



428 del Código de Trabajo, la que referida a la anterior norma nos hace deducir que lo no previsto dentro de la ejecución laboral deberá ser resuelto por el juez, aplicando supletoriamente el trámite del procedimiento ejecutivo civil y mercantil, en consecuencia dentro del derecho procesal laboral guatemalteco es derecho supletorio el contenido dentro del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

El procedimiento ejecutivo que contempla el Artículo 426 del Código de Trabajo, es aplicable cuando:

- Se trate del cobro de toda clase de prestaciones en dinero siempre que ya estén reconocidas a favor del acreedor-beneficiario. Es decir podrán cubrirse ejecutivamente, no sólo las prestaciones que provengan de la aplicación del aludido código, sino de cualquier otra ley o reglamento de trabajo o del régimen de previsión social y aún aquellas que se originen directamente de contratos individuales y contratos, convenios o pactos colectivos de trabajo, cuando sean superiores a las otorgadas por otras disposiciones legales de carácter general, y
- El reconocimiento anterior, lo haya efectuado el demandado durante la tramitación de un proceso cognoscitivo o esté hecho a favor del actor, en una sentencia firme, dictada dentro de un proceso de esa clase en la cual e le haya impuesto al vencido, el pago de dichas prestaciones.

3. 3. El juicio colectivo del trabajo

La resolución de los conflictos colectivos de trabajo está encomendada a los tribunales de conciliación y arbitraje, el cual puede versar por intereses encontrados o bien por el incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo (pactos) o en combinación de éstas y otros derechos que se derivan de los contratos de trabajo o por la negativa de los patronos de suscribir un pacto. La resolución de tales conflictos atañe a intereses generales; la sentencia no concede únicamente derechos, sino puede crearlos y la decisión no sólo comprende a las partes en litigio, sino a terceros a quienes, aun sin ser partes, se les aplicará las normas contenidas en la resolución. El proceso colectivo está íntimamente relacionado con el derecho de huelga y paro legales.

3.3.1 Naturaleza jurídica

En atención a lo antes apuntado se puede apreciar que la naturaleza del proceso colectivo de trabajo es de carácter económico y social, aunque como ya se apuntó también puede contener elementos de carácter jurídico.

3.3.2 Caracteres y Principios

Una de las características de este proceso es que a la hora de conocer el tribunal de conciliación y arbitraje se crean derechos nuevos que anteriormente no estaban establecidos; la otra es de que crea ley profesional, similar a la de un pacto, por cuanto que la normatividad que emerge finalmente de este proceso, sea porque se aceptan las



recomendaciones de un tribunal de conciliación o porque se impone un laudo arbitral, obliga no solo a los que intervienen en el proceso sino incluso a personas individuales y jurídicas que tienen relación laboral con la parte patronal que es objeto del proceso, incluso con aquellos que aún no han ingresado al centro de trabajo, esto es, operan al futuro. Otra característica es la sentencia extrapetita, por cuanto que la sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esta últimas (he aquí lo extrapetito) puede el tribunal de arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas (se rompe el principio de resoluciones en congruencia, propias del derecho común y del proceso individual de trabajo). Con la salvedad que la legislación guatemalteca no determina expresamente cuales serían los principios procesales, desde el punto de vista tutelar los principios procesales serían los siguientes: a) El principio protector o tutelar; b) el de economía procesal; c) de concentración; d) de impulso procesal de oficio; e) de publicidad; f) oralidad; g) de sencillez; h) de investigación o de averiguación de la verdad material o histórica; i) de flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas; j) de probidad o lealtad.

3.3.3. Objeto y fines

El objeto y fin, es resolver los conflictos colectivos jurídicos o de carácter económico y social, estos últimos susceptibles de provocar un paro o una huelga.



3.3.4. El juicio colectivo de carácter económico social

Los conflictos económicos o de intereses versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios.

A. El arreglo directo: Es una etapa del conflicto colectivo de carácter económico-social sencilla e inmediata para resolver los trabajadores y empleadores sus diferencias, llevando los trabajadores por medio de sus representantes de manera atenta o cortés, por escrito o verbalmente sus quejas o solicitudes, las cuales deber ser recibidas por los empleadores o sus representantes, desprovista de mayores formalismos, pues se permite hasta la oralidad en la presentación a la patronal de las peticiones formuladas. El número de miembros que deben integrar los comités o consejos ad-hoc o permanentes no puede ser superior de tres.

- **Elementos:** Los cuales son:

a. Formales los trabajadores pueden únicamente por medio de sus representantes constituidos en Comité ad-hoc o consejo permanente o comité ejecutivo de un sindicato debidamente reconocido (Artículo 376 Código de Trabajo): el número de integrantes es de tres (Artículo 374 Código de Trabajo). La forma en que deben ser dirigidas las peticiones, es un requisito formal.



b. Personales

- Patrono o empleadores,
- Comité ad-hoc, consejo permanente de trabajadores o comité ejecutivo de un sindicato de trabajadores.
- El Estado representado por la Inspección General de Trabajo,
- Amigables componedores (es el hombre de confianza, equidad y buen sentido que las partes eligen para decidir según su leal saber y entender alguna contienda pendiente entre ellas y, que no quieren someter a los tribunales).

c. Reales: Contenido de las quejas o solicitudes de interés económicas o sociales que refiere el comité o consejo de trabajo al empleador.

- Características del arreglo directo.

- a.** Vía para la solución de un conflicto colectivo de carácter económico social,
- b.** Da intervención directa o indirecta a la Inspección General de Trabajo para la solución del conflicto económico-social,
- c.** Forma de solución rápida de un conflicto colectivo de carácter económico-social para evitar la contienda sin intervención del órgano jurisdiccional.



- **Regulación en el Código de Trabajo del arreglo directo.** El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en el título duodécimo, Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, en los Artículos 374 – 376 regula el procedimiento a seguir para resolver las diferencias que surjan entre empleadores y trabajadores; por medio del arreglo directo, procedimiento que podemos concretar de la manera siguiente:

- Procedimiento sencillo, sin formalismos y rápido para resolver las diferencias que pueden surgir en un momento dado en un centro de trabajo, sin intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional y que no son justificativas para llegar a un movimiento de huelga.

- Cuando surja alguna diferencia o problema por las condiciones en que se prestan los servicios por parte de los trabajadores, estos pueden celebrar una asamblea general y en la misma acordar nombrar a un consejo o comité permanente o a un comité ad-hoc para plantearle al patrono o a sus representantes, sus quejas o solicitudes. (Artículo 374 Código de Trabajo), en el caso o situación en la que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados.

- Las quejas o solicitudes, los trabajadores se las pueden formular al empleador o a su representante legal, directamente en forma verbal o bien por escrito, gestiones, el patrono o su representante no puede negarse a recibir a los representantes de los trabajadores.

El Artículo 376 del Código de Trabajo establece cada vez que se forme uno de los consejos o comités ad-hoc, que sus miembros deben informarlo a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento. Su finalidad buscar



arreglos o convenios directos entre los empleadores y trabajadores; que los denominados consejos, comités ad-hoc o permanentes, no son más que los representantes de los trabajadores, que no pueden ser mas de tres. En el arreglo directo no tiene intervención ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional.

B. Negociación en la vía directa: Es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, ad referéndum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo.

- **Presentación del proyecto de pacto colectivo y plazo para su negociación.** El Artículo 51 del Código de Trabajo establece: Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono, hará llegar a la otra parte para su consideración por medio de autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto del pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores.

- **Alternativas para la negociación en la vía directa** (Artículo 51 Código de Trabajo).

A. Que el proyecto de pacto colectivo se negocie únicamente con la intervención del empleador o patrono y los representantes del sindicato;



B. Que el proyecto del pacto colectivo se negocie entre el empleador y los representantes del sindicato, con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo,

C. Que el proyecto del pacto colectivo se negocie entre el empleador y los representantes del sindicato, con la intervención de uno o varios amigables componedores (persona particular o autoridad administrativa).

- Aspectos específicos que deben analizar en la primera resolución que admite para su trámite el conflicto colectivo de carácter económico-social.

I. Reconocimiento de la personería de los emplazantes.

II. Identificación correcta del empleador.

III. Prevenciones que se deben dictar en la primera resolución:

a. Trabajadores del sector privado: de no tomar represalias y de que toda terminación de contrato debe ser autorizada por el juez, (Artículos 379 y 380 Código de Trabajo).

b. Trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, es aplicable el Artículo 4 del Decreto 71-86 que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación del Derecho de Huelga para los trabajadores del Estado, reformado por el Artículo 2 del Decreto 3596 también del Congreso de la República, dicha norma establece que son aplicables los procedimientos establecidos en esa ley y que supletoriamente se aplicarán las disposiciones del código de trabajo en lo que fueren aplicables y siempre que no contravengan esas disposiciones. No tomar represalias y



se obliga a los trabajadores que son despedidos injustificadamente a que sea por medio de un incidente de represalias que soliciten su reinstalación.

c. Hacer a la parte empleadora los apercibimientos (Artículo 382 del Código de Trabajo),

d. Señale lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro de asiento del tribunal y que en caso contrario se le continuarán haciendo las subsiguientes notificaciones por los estrados del tribunal.

e. Designe una comisión análoga a la prevista en el Artículo 377 del Código de Trabajo y que en su caso no se cumpla, el tribunal procederá a hacerlo de oficio.

f. Acreditar haber agotado la vía directa

g. Haber dado aviso de la Constitución del Comité Ad-Hoc; cuando se trate de Coaliciones de trabajadores no están obligados a dar aviso de su constitución, pero debido a una mala interpretación de algunos jueces de trabajo se recomienda dar el respectivo aviso pero siempre con posterioridad al planteamiento del respectivo conflicto.

h. Indicar el número de trabajadores que apoyan el movimiento o conflicto.

- Efectos inmediatos del planteamiento del conflicto colectivo: Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos; se apercibirá al empleador a que toda terminación de contrato debe ser autorizada por el juez por la vía de los incidentes. Si



el empleador comete represalias y efectúa despidos sin autorización de juez competente, pueden solicitar su reinstalación, el pago de sus salarios caídos y consecuentemente la imposición de las sanciones en la siguiente forma:

A. Multa de Q1,000.00 a Q5,000.00

B. Arresto de 15 a 30 días.

C. Conciliación: Es una etapa del proceso que resuelve el conflicto de carácter económico social, cuyo conocimiento está delegado a un tribunal mixto (un representante de los trabajadores, un representante patronal, quienes no son partes dentro del conflicto, según el listado de la Corte Suprema de Justicia, el juez y el secretario del juzgado de trabajo y previsión social) pudiendo suscribir ante ellos un convenio o un pacto colectivo y en caso contrario el tribunal emite sus recomendaciones del conflicto planteado.

- **Elementos** estos son:

a) Personales.

- Delegación de trabajadores. Comité Ad-hoc, consejo permanente, comité ejecutivo de un sindicato, como representantes de los trabajadores (tres delegados)
- Tribunal de conciliación,
- Delegación Patronal.



b) Reales. Contenido de las peticiones, de las quejas que refiere el comité o consejo de trabajadores al empleador, siendo estas de carácter económico – social.

c) Formales

- La delegación de trabajadores tiene que estar integrada por tres delegados, quienes en el documento en que se designe y reconozca, se les debe conferir facultad o poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o ad-referéndum.

- El pliego de peticiones deberá ajustarse a los requisitos (Artículo 381 Código de Trabajo)

- El procedimiento deberá llevarse a cabo, cumpliendo con lo estipulado (Artículo 377 al 396 del Código de Trabajo).

- Características de la conciliación

A. Sistema de solución de conflictos,

B. La intervención de las partes del conflicto es decisiva porque a ellas corresponde aceptar o no la solución mutua, que pongan fin a las divergencias causantes del conflicto, evitar un proceso

C. El conciliador no es propuesto o elegido por las partes del conflicto.

D. El conciliador se limita a aproximar los puntos de vista de las partes, sin entrar en análisis de situaciones y formula propuestas o sugiere posibles cauces soluciones, cuyo



valor y eficacia quedarán fijados y determinados en cuanto las partes los acepten como propios.

E. Institución procesal, cuyo resultado final sólo puede ser por la voluntad de las partes en conflicto.

F. Informalidad

G. Flexibilidad

H. Oralidad

I. Inmediación

- Efectos de la conciliación

I. Cuando las partes arriban a un acuerdo total de sus diferencias termina el procedimiento y crea para las partes, la obligación de la observancia del acuerdo. Tiene fuerza ejecutiva.

II. En los conflictos colectivos, el acuerdo de conciliación se incorpora a todas las relaciones de trabajo individuales afectadas por el mismo, como consecuencia del ámbito expansivo de la pretensión o el conflicto colectivo planteado. Produce el acuerdo, la sustitución del contenido anterior por el nuevo.



D. Arbitraje

Se denomina arbitraje propiamente dicho, a la jurisdicción que, en virtud del compromiso, se confiere a los árbitros para decidir las controversias que expresamente se le señalen. En el derecho del trabajo, el arbitraje es la institución jurídica que tiene por objeto conocer y resolver los conflictos económicos sociales surgidos entre los patronos y trabajadores, mediante la decisión de órganos específicos cuyos trámites y laudos son de cumplimiento obligatorio, sin perjuicio de que las partes puedan someterse voluntariamente al referido procedimiento antes de que éste se imponga obligatoriamente. Es un medio de solución de conflictos al que se someten las partes en virtud del cual un tercero, denominado árbitro, decide sobre la controversia mediante un fallo denominado laudo arbitral.

- **El laudo arbitral:** Es la resolución dictada por el tribunal de arbitraje, en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos de trabajo, ya sean jurídicos o económicos.

- **Clases de arbitraje:** El arbitraje puede ser de dos clases:

A. Potestativo, voluntario o facultativo, cuando las partes pueden someterse a él, pero no están obligadas a hacerlo.



B. Obligatorio, cuando las partes por mandato legal deberán someterse a éste y por ende tendrán la obligación de aceptar el laudo que se dictará.

3.3.5. El juicio colectivo jurídico

Como ya quedo anotado en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte.

Comentario: El proceso laboral en Guatemala es poco formalista; según el Código de Trabajo el juicio ordinario es un proceso laboral aunque hasta antes de implementado el modelo de gestión del despacho laboral, era por costumbre eminentemente escrito.





CAPÍTULO IV

4. La oralidad en el proceso laboral

La oralidad, en su acepción plena, es entendida como la posibilidad para que la parte demandante pueda alegar verbalmente cuanto precise para fundamentar jurídicamente su pretensión, y que la contestación a la demanda sea igualmente verbal, a continuación de la exposición del demandante en la audiencia de juicio, que se convierte en el acto central en torno al cual pivotan los demás actos procesales. Un debate oral implica una discusión verbal entendida como una concisa oposición de pretensiones, que puede llevar a una definición ciertamente más pronta y probablemente mejor madurada al interior del juez que con sólo la ayuda de los escritos.

Esto significa la existencia de un intercambio dinámico de posiciones, por intermedio de la confrontación de argumentos entre las partes, los abogados, los peritos y el juez. Implica también la pregunta y repregunta entre las propias partes.

Otra consecuencia del principio de la oralidad, es que las declaraciones de las partes y terceros que son emitidas dentro de las audiencias gozan de relevancia jurídica y serán elementos decisorios al momento de decidir sobre la controversia. En esa medida, no es imprescindible la presentación de escritos dentro del proceso, y éstos se restringen, a lo estrictamente necesario en la medida que se parte del supuesto que la audiencia



oral es grabada íntegramente en vídeo y audio, la que luego se indexa para una fácil ubicación posterior de una determinada parte de ésta.

4.1. Antecedentes

Pasco, citado por el Licenciado Adolfo Ciudad Reynaud en su ponencia en el II encuentro de salas laborales de Centroamérica y el Caribe “nueva perspectiva del sistema de justicia laboral: una responsabilidad de la región” celebrado en Antigua, Guatemala, señala que “el proceso oral es proclamado y reclamado por toda la doctrina procesal laboral, sin excepción. No hay un solo estudioso que se pronuncie a favor de la escrituración, y ese es un argumento importante.” La oralidad, a su vez, es lo único que nos permite hacer realidad los demás principios procesales de inmediación, concentración, celeridad, primacía de la realidad, entre otros.¹²

En el modelo español y en el proyecto de Código Procesal Laboral Nicaragüense el único acto procesal escrito durante la primera instancia es la demanda. Ni las excepciones ni la contestación de la demanda son escritas, sino que se manifiestan oralmente en audiencia pública del juicio oral en el que, así mismo, se actúan todos los demás actos procesales, luego de lo cual se dicta sentencia. Eso implica que la prueba se proponga, y en su caso, de ser pertinente, se admita también verbalmente durante la audiencia de juicio. En consecuencia, los litigantes deben acudir a dicha diligencia provistos de los medios de prueba de que intenten valerse, así como que la valoración

¹² OIT, *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*



de la prueba y las conclusiones definitivas de los litigantes, se expongan también verbalmente por éstos.

La oralidad ha sido el objetivo central de todas las reformas procesales laborales producidas en América Latina. Se ha buscado superar los procedimientos judiciales fundamentalmente escritos y altamente formalistas, donde el juez venía sentenciando sin conocer a las partes, sin tener contacto con ellas, sino en base a escritos reunidos en voluminosos expedientes sustanciados por auxiliares o asistentes. No obstante el grado de oralidad tiene que ver con la decisión de instituir la contestación a la demanda, o bien oral, o escrita.

El contacto personal y directo del juez es el que más puede contribuir a desentrañar la verdad material, ya que en los actos escritos se pierden aquellos matices e imponderables del acto oral. Es que el acto oral, además de concentrar y dotar de celeridad al proceso, permite la comunicación presencial, e incluso gestual, que contribuye a que el juez se forme una convicción que no proviene de la documentación que se le proporciona, sino del debate oral entre los litigantes.

Así concebida, la oralidad adquiere un sentido de inmediación. Significa que el juez debe obtener su información prioritariamente de los hechos que se le exponen verbalmente durante la audiencia del juicio.

En consecuencia, la oralidad ha conllevado a que en la audiencia de juicio deban de resolverse, incluso las virtuales excepciones dilatorias, dejando prácticamente de existir



las cuestiones de previo pronunciamiento, salvo en algunos casos las relativas a la competencia en razón de la materia y del territorio.

La experiencia demuestra que jueces, abogados y litigantes en general, pueden en una sola audiencia de juicio concentrar la defensa de sus pretensiones, la actuación de sus pruebas, y finalmente, expresar sus conclusiones en que basan la petición concreta sobre la que el juez debe de pronunciarse.

4.2. La audiencia de juicio oral en el nuevo modelo de gestión del proceso laboral

Lo que se pretende con este trabajo es analizar el desarrollo de la audiencia videograbada y realizar un protocolo de las mismas; protocolo es el conjunto de reglas de aplicación de los principios que conforman la oralidad de forma tal que garanticen una solución justa, célere y económica a cualquier asunto que se conozca en audiencia.

Para una fácil identificación dentro de la audiencia de las denominadas fases procesales se subdividen, a razón de lo siguiente:

- a. Fase de instalación
- b. Fase intermedia
- c. Fase conclusiva



a. La Instalación es la única fase que corresponderá al auxiliar judicial a cargo de la audiencia y debe verificar que en el estrado del juez (a) se encuentre la agenda actualizada que identifica el caso, el tipo de diligencia y las partes materiales y procesales, incluir los documentos de identificación correspondientes.

Comprobar la identificación e ingreso de las partes y público a la sala de audiencias.

En el caso que existan testigos, indicarles el lugar donde deben permanecer hasta que su presencia sea necesaria.

Indicar a las partes presentes y público en general sobre sus respectivas responsabilidades y comportamientos, e informar que la audiencia será video grabada y por tal razón al hablar tendrán que utilizar el micrófono enfrente de ellos, para efectos de grabación únicamente.

Atender todo lo referente a la video grabación y confirmar que se este llevando a cabo correctamente; ingresar los nombres de las partes que intervendrán en el transcurso de la audiencia para el control necesario de la video grabación.

Indicar a las partes procesales y al público que se pongan de pie al ingreso del juez (a), este ingresa a la sala de audiencia, en este momento da inicio a la video grabación. Se indica la apertura de la audiencia, detallando el juzgado, la fecha y la hora de inicio.



b. Fase intermedia. Objetivos de la audiencia el juez explica a las partes presentes, el tipo de audiencia que se llevará a cabo en la presente diligencia. Artículos. 321, 324 Código de Trabajo.

Presentación de las partes: se solicita a las partes y a su abogado/asesor, que se identifiquen con nombre completo y a este último el carácter en que actúan (pidiéndoles que se pongan de pie al pronunciarse). Se les pedirá también que señalen el lugar para recibir notificaciones. Artículos 322, 323 Código de Trabajo.

Se advierte a las partes que pueden ser asistidas técnica y jurídicamente por su abogado/asesor.

Actitud del actor (ampliación, modificación, ratificación). Se le pregunta al demandante si desea ampliar, modificar o ratificar la demanda. Artículo 338, tercer párrafo del Código de Trabajo. No obstante es posible que la ampliación, modificación o ratificación pueda hacerse por escrito se pedirá a la parte que se pronuncie brevemente de forma oral en cuanto a los puntos en los que se ha de pronunciar. Se resuelve conforme a la fase resolutive.

Actitud de la parte demandada (excepciones dilatorias, contestación, reconvención).
excepción dilatoria: Si la parte demandada manifiesta que interpondrá excepciones dilatorias, se solicitara a que se pronuncie en forma oral sobre los argumentos, prueba, fundamentos y petición de sus excepciones. Artículo 342 Código de Trabajo.



Contestación: juez le pide a la parte demandada que se pronuncie al respecto de la contestación de la demanda. Artículo 338 del Código de Trabajo. Si lo hiciere por escrito se le solicitara que brevemente se pronuncie de forma oral, sobre argumentación, en medios de prueba que aporta y petición que formula.

Reconvención: juez pide a la parte demandada que se pronuncie al respecto de la reconvención de la demanda. Si lo hiciere por escrito se le pedirá que brevemente se pronuncie de forma oral, sobre la argumentación, medios de prueba que aporta y *petición que formula*. Se resuelve conforme a la fase resolutive. Artículos 338 y 339 Código de Trabajo.

Ampliación o modificación de la demanda: En caso el actor haya ampliado o modificado la demanda, se preguntará a la parte demandada si desea pronunciarse al respecto en esa misma audiencia concientizando de las ventajas de la continuación de audiencia.

Si se acogen al plazo legal, el juez (a) dejará constancia de lo actuado señalando hora y fecha a la brevedad posible para nueva audiencia, quedando las partes debidamente notificadas. Artículos 335 y 338 del Código de Trabajo.

Excepciones dilatorias: Se invita a la parte actora a que se pronuncie sobre la misma en el mismo acto y en el caso que exista ofrecimiento de prueba: a) se procederá a la recepción de prueba, solo si la naturaleza de las pruebas lo permite; b) Se diligenciará la prueba ofrecida; c) Se resolverá la excepción; d) Resolución de recursos planteados



y se continuara con el procedimiento establecido. Artículos 335, 342, 343, 344 del Código de Trabajo. En el caso que la parte actora se acoja al plazo de ley, para pronunciarse sobre la excepción interpuesta, deberá señalarse día y hora de audiencia a la brevedad posible para la resolución de la misma y continuación del trámite correspondiente.

Reconvención: Se invita al actor a contestar la reconvención en el mismo acto de forma oral, en caso que desee presentar prueba en contra de la reconvención y se acoja a plazo legal dará por terminada la audiencia y reprogramará la misma señalando fecha y hora a la brevedad posible para continuar con el trámite del proceso. Artículos 338, 339, 340 del Código de Trabajo.

Contestación negativa: Si la contestación es en sentido negativo y se plantean excepciones perentorias, invitará al actor a pronunciarse al respecto de las excepciones perentorias en la misma audiencia. Si se acoge al plazo de ley para responder a estas o para la presentación de pruebas, se señalara fecha y hora a la brevedad posible para la contestación y la recepción de pruebas y se recomienda que esta circunstancia no interrumpa la audiencia que se esta llevando a cabo. En caso que en la contestación no se interpongan excepciones perentorias, se continuara con la fase conciliatoria.

Fase conciliatoria: El juez advierte a las partes las reglas dentro de la conciliación: a) Confidencialidad; b) Respeto a derechos irrenunciables; c) Respeto mutuo entre las partes; d) Advertencia sobre la no valoración como prueba de todo lo dicho y



documentación que se presente durante esta etapa; e) La actuación de buena fe dejando claro que de no llegar a un arreglo la audiencia continuará. Artículos. 326 Código de Trabajo; Artículo 66 literal "E" de la Ley del Organismo Judicial. El juez Si lo considera prudente y a su estricta consideración pregunta a las partes si desean tomarse un receso prudencial de la audiencia, para llegar a la conciliación de la cual podrá excusarse o podrá estar presente si las partes lo solicitan. En caso que exista conciliación total el juez pide la ratificación verbalmente de lo acordado y emitirá el auto correspondiente aprobando el respectivo convenio; Artículo 340 del Código de Trabajo. En el caso que la presente fase finalice sin llegar a un acuerdo o exista un acuerdo parcial se procederá inmediatamente a la recepción de pruebas ofrecidas.

Recepción de pruebas: En esta fase cabe mencionar que el juzgador tiene total facultad para rechazar de plano todo medio de prueba que considere impertinente o contra derecho, y todo aquel que no sea ofrecido en su etapa procesal oportuna. Artículo 344 del Código de Trabajo.

Confesión judicial (demandado): Se procederá inmediatamente a realizar juramento al demandado y se procederá a la calificación del pliego de posiciones cuando sea en forma escrito, se recomienda que posterior a la calificación de las posiciones lo retorne al actor para que este realice las preguntas permitidas, y en cuando sea en forma oral se recomienda la calificación inmediatamente después de la emisión de la pregunta. Artículo 354 Código de Trabajo; Artículos 133, 134, 135 del Código Procesal Civil y Mercantil.



Confesión judicial (actor) Se debe señalar nueva audiencia citando al actor bajo el apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

Testigos: Se estará a lo dispuesto para la confesión judicial, en cuanto a la juramentación del testigo, y se recomienda que la dirección del interrogatorio sea realizado por la parte que lo propone. Artículos 347 al 351 del Código de Trabajo; Artículos 143, 145 Código Procesal Civil y Mercantil.

Dictamen de Expertos Artículo 352 Código de Trabajo. Se hace según lo estipulado en el Artículo 352 del Código de Trabajo.

Documental: Se pone a la vista del juzgador la documentación ofrecida, y el juez preguntará a la parte contraria si desea examinar la prueba por un período de tiempo prudencial. Artículo 353 del Código de Trabajo; Artículo 177 Código Procesal Civil y Mercantil.

Auto para mejor proveer: Si se considera necesario dictar un auto para mejor proveer, por cualquiera de las circunstancias que el Código prevé, se recomienda que el mismo sea decretado posterior a la fase probatoria. Artículos 342, 351, 352 y 360 Código de Trabajo.

c. Fase conclusiva: Después de recibir todos los medios de prueba, y de las argumentaciones finales si las hubiere, el juez da por terminada la audiencia señalando



la hora en que termina la misma Artículos 359, 360, 361 Código de Trabajo.

Entrega de DVD: Al concluir la audiencia se detiene la video grabación y el oficial a cargo de la audiencia procede a entregar a las partes que lo soliciten el DVD correspondiente. Así como una copia del acta firmada, redactada en forma sucinta.

Comentario: Desde hace mucho tiempo la población guatemalteca, de manera constante, se pronuncia de manera negativa sobre la efectividad de la justicia nacional, resaltando entre otros males, la lentitud, la falta de transparencia y poca voluntad de las autoridades judiciales. La justicia laboral no escapa a esas críticas. En respuesta a tal percepción, la actual Corte Suprema de Justicia, particularmente la Cámara de Amparo y Antejuicio, promueve un nuevo sistema de gestión de los tribunales de trabajo y previsión social, resaltando como ejes fundamentales del cambio, el impulso de la plena oralidad, la cual si bien es cierto está plasmada en nuestro Código de Trabajo, se llegó a convertir en letra muerta, toda vez que en la práctica nunca o muy pocas veces funcionó. La oralidad de la audiencia videograbada ha contribuido a garantizar los principios de publicidad, concentración e inmediación, tan necesarios para percibir la secuela del proceso.





CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico procesal para determinar la eficacia del nuevo modelo de gestión del despacho laboral en Guatemala

El modelo de gestión del despacho laboral nace como resultado de un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de Centroamérica y República Dominicana, denominado La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades (abril 2005), conocido como el Libro Blanco. Dicho informe contiene compromisos adoptados en forma voluntaria por los países signatarios para mejorar la legislación laboral y su aplicación. Tomando como base los hallazgos del documento “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2003, y los avances más recientes en materia de normativa laboral y su aplicación, los países desarrollaron un proceso que tenía como objetivos identificar aquellas áreas relacionadas con la implementación y la creación de capacidades que exigen mayores esfuerzos, concretar un plan de trabajo y los recursos necesarios para *avanzar en dichas áreas y asegurar que los esfuerzos conjuntos de los Ministerios de Comercio y Trabajo se abordaran en la agenda laboral de Centroamérica y República Dominicana de manera estratégica y continua.*



Siendo las siguientes las recomendaciones hechas para Guatemala, las siguientes:

a. Autoridad para imponer multas:

- Restaurar la autoridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para imponer multas.
- Dotar a la Inspección de Trabajo de estatuto de servicio civil y aumentar sus salarios, capacitación y equipamiento, con base en el estudio de reclasificación de puestos y salarios iniciado en el 2003.

b. Mediación y conciliación:

- Impartir formación especializada en materia de negociación y resolución de conflictos
- Coordinar con el nuevo centro de resolución alternativa de conflictos.

c. Administración de la justicia laboral

- Reinstalaciones: Reformar el Decreto 41-99 del Congreso de la República, denominada Ley de Carrera Judicial, la cual sanciona a los jueces labores que incurren en negligencia al ejecutar órdenes de reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente.

d. Capacitación y rendición de cuentas:

- Continuar con el programa de reforma de la justicia laboral, que incluye

- i. Mejorar la capacitación y control profesional de agentes involucrados en la administración de la justicia laboral,



ii. Fortalecer el derecho laboral y las normas internacionales del trabajo en los programas de estudio de las facultades de derecho, iii. Implementar nuevos procedimientos éticos y disciplinarios para jueces y magistrados laborales.

e. Número de tribunales:

- Revisar el programa de modernización de la justicia laboral (financiado por BID) para asegurar que preste suficiente atención a las necesidades de la justicia laboral en Guatemala.

f. Reformas de procedimientos:

- Aprobar la propuesta de ley del amparo, que actualmente retrasa el proceso judicial
- Aprobar la reforma de ley que permite la oralidad en los procesos laborales y ajustes a plazos específicos.

g. Fortalecimiento institucional:

- *Establecer un mecanismo de mediación, conciliación y arbitraje para remitir casos en los que las partes están de acuerdo.*
- Crear dos nuevos juzgados de primera instancia en la capital y un tribunal laboral de apelación fuera de la capital.
- Crear una abogacía independiente para defender los derechos de los trabajadores.

h. Género y discriminación

i. Reformas legales:

- Aprobar la reforma legal pendiente en materia de discriminación y género.

j. Pruebas de embarazo e Iniciativa de cumplimiento:

- Desarrollar campañas públicas de educación y promoción sobre las garantías de protección de las mujeres en el lugar de trabajo
- Emitir instrucciones legales a la inspección para que se castigue con la máxima sanción que autoriza la ley los actos de discriminación en el trabajo
- Divulgar ampliamente las instrucciones ministeriales.

k. Conflictos laborales en el sector agrícola:

- Implementar la aplicación de la legislación laboral en el sector agrícola, especialmente para proteger a la población indígena.

l. Peores formas de trabajo infantil

m. Pirotecnia:

- Promulgar un reglamento que prohíba el trabajo a domicilio en la cohetería.
- Establecer un mecanismo de coordinación interministerial para impulsar programas piloto que aborden el problema.

n. Información y capacitación en derechos fundamentales del trabajo:

- Lanzar una campaña pública de información y sensibilización sobre el tema.
- Instituir programas para elevar los niveles de diálogo social y fomentar la confianza entre los sectores, gubernamental, empleador y trabajador, así como impartir formación en relaciones laborales efectivas.



De tal cuenta la Corte Suprema de Justicia comenzó con la implementación de los Juzgados para la Admisión de Demandas y todo el andamiaje para poner en marcha el nuevo modelo de gestión del despacho laboral.

5.1. Juzgados de Primera Instancia de Trabajo para la Admisión de Demandas

Para la creación de estos juzgados se emite por parte de la Corte Suprema de Justicia el Acuerdo 31-2011 en el cual se modifica la denominación y competencia de los juzgados décimo quinto y décimo sexto de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala creando los juzgados primero y segundo de trabajo y previsión social para la admisión de demandas respectivamente. Estos juzgados conocerán de todas las demandas y primeras solicitudes que se planteen en el departamento de Guatemala, relacionadas con las cuestiones y pretensiones que se establecen en el Artículo 292 del Código de Trabajo.

5.1.1. Objetivos

Los objetivos del nuevo modelo en los juzgados de primera instancia de trabajo para la admisión de demandas son:

- Minimizar tiempos de resolución de casos
- Brindar un mejor servicio a la sociedad guatemalteca
- Optimizar los recursos disponibles



5.1.2. Integración y funcionamiento

Están integrados por un juez un secretario y dos oficiales.

Su principal función es la recepción de las demandas que se interpongan en forma oral o por escrito, dentro del departamento de Guatemala, provenientes del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral debiendo verificar que las mismas cumplan con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, así como lo establecido en los Artículos 333 y 334 del mismo cuerpo legal. En caso se establezca que la demanda no contiene los requisitos legales debe ordenar la notificación correspondiente señalando el plazo de tres días para la subsanación respectiva, con fundamento en el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial.

Una vez admitida la demanda deberá emitir la resolución de trámite correspondiente, resolviendo lo relativo a las medidas precautorias solicitadas cuando sea procedente, debiendo en todo caso señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, conforme a la agenda única de audiencias del sistema de gestión de tribunales, y se realiza la designación del órgano jurisdiccional competente para conocer del asunto de acuerdo al sistema informático utilizado. El expediente es remitido al centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, para las notificaciones correspondientes. Si la solicitud se refiere a conflictos colectivos se debe verificar que se incluya en duplicado el pliego de peticiones y la observancia de lo establecido en los Artículos 378 y 381 del Código de Trabajo, para el solo efecto de emitir la resolución



que en derecho corresponda y la notificación inmediata, así como la designación del órgano jurisdiccional que debe conocer en definitiva.

Cuando las solicitudes se refieran a otros asuntos distintos a los ya enlistados, se deberá verificar que las mismas cumplan con los requisitos legales, debiendo en caso contrario, ordenar la subsanación que corresponda y la notificación respectiva.

Cuando dentro del procedimiento o vía que se ejerciere no sea necesaria audiencia, dictará inmediatamente la resolución de trámite que corresponda, ordenando al centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral su notificación y designación del órgano jurisdiccional competente para conocer en definitiva.

Homologar los convenios celebrados y autorizados en los centros de mediación y conciliación del Organismo Judicial.

5.1.3. Fundamento legal

El fundamento legal lo constituye el Acuerdo 31-2011 Artículo 1 el cual establece: “Los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social del



Departamento de Guatemala, a partir de la vigencia de este Acuerdo se denominaran primero y segundo para la admisión de demandas respectivamente, y funcionarán con el personal que actualmente tienen asignados, con excepción de los comisarios y notificadores quienes formaran parte del centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral”.

5.2. Centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral

El principal motivo de la creación del centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, es lograr la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de trabajo y previsión social de la ciudad capital, organizando su trabajo de tal manera que el volumen del mismo deje de ser un obstáculo para una pronta y cumplida administración de la justicia.

5.2.1. Objetivos

- Comunicar y ejecutar de manera eficaz y eficiente los actos procesales laborales y de previsión social, y otras funciones inherentes al notificador de conformidad con la ley.
- Servir de enlace entre los usuarios externos y los órganos jurisdiccionales en la distribución equitativa entre los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión Social que funcionan en la ciudad capital y entre las tres salas de las corte de apelaciones de trabajo y previsión social en lo procedente.



- Diligenciar y ejecutar los actos procesales laborales y de previsión social, provenientes de cualquier órgano jurisdiccional de la República.
- Agilizar los actos de comunicación (diligencias especiales en Materia Laboral): requerimientos, embargos, secuestros, reinstalaciones, intervenciones y recuentos que ordenen los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, las Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala, y los todos los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.
- Alcanzar la eficacia y eficiencia de los notificadores y ejecutores del ramo de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad capital.
- Incorporar nuevos servicios que permitan optimizar los recursos del Organismo Judicial, servicios en los cuales se puedan formular nuevos mecanismos de comunicación de las resoluciones judiciales a los usuarios de la Administración de Justicia laboral, mecanismo que estén dotados de una total transparencia para consolidar el prestigio Institucional de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

5.2.2. Integración y funcionamiento

El centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, se conforma por cinco unidades:

- A.** Unidad de ingreso de demandas, escritos y atención al público
- B.** Unidad de notificación interna e impresión de notificaciones
- C.** Unidad de notificadores externos



D. Ejecución y verificación de reinstalaciones y diligencias especiales en materia laboral

E. Unidad de notificación electrónica.

A. Unidad de Ingreso de demandas, escritos y atención al público

Esta unidad se encuentra encargada de recibir las demandas nuevas y memoriales subsiguientes, así como la recepción de despachos, exhortos oficios y otros documentos relativos a los procesos, así también la recepción de documentos de carácter administrativo de los cuales el traslado a la sede judicial corre a cargo del área de organización y traslado, como adelante se expone. Esta unidad esta conformada por las siguientes áreas:

i. Ventanillas de atención al público

ii. Digitalización

iii. Organización y traslado

i. Ventanilla de atención al público. Es la encargada de atender al público y brindarle información, así como de darle recepción a las actuaciones que se presenten, entre ellos: memoriales, oficios, despachos, etc.



Funciones:

- a. Atender al público
 - b. Brindar información al usuario del expediente electrónico
 - c. Proporcionar la carátula de la demanda
 - d. Recibir las demandas nuevas
 - e. Recibir los memoriales dirigidos a los tribunales de trabajo
 - f. Recibir documentación dirigida a los tribunales de trabajo: Despachos, oficios, incluyendo la de carácter administrativo.
 - g. Escanear todos los memoriales recibidos
 - h. Subir al sistema las actuaciones escaneadas
 - i. Remitir electrónicamente a cada juzgado los memoriales.
- ii. **Digitalización.** Son los encargados de la creación digital del expediente.

Funciones

- a. Se encuentran encargados de ingresar las demandas nuevas, haciendo revisiones de las mismas ingresando sus datos al sistema SGT.
- b. Escanear la demanda y los documentos que se acompañan
- c. Crear el expediente digital
- d. Crea incidentes en los juicios colectivos
- e. Sube el proceso digital al sistema SGT.



f. Realizan por medio del Sistema de Gestión de Tribunales el sorteo para la determinación de los juzgados de Primero y Segundo para la admisión de demandas

g. Remitir los procesos a los juzgados Primero y Segundo para la admisión de demandas.

iii. Organización y traslado. Son los encargados de organizar la documentación recibida en el Centro para su traslado, trasladar físicamente la documentación dirigida a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social ubicados en el Centro de Justicia Laboral, así como los procesos, llevar un estricto control de todo lo que es remitido.

Funciones

a. Revisar los números de proceso de los memoriales que ingresan verificando que coincidan con los asignados en el sistema,

b. Cotejar el listado con los ítems.

c. Organizar los documentos que ingresan al centro por juzgado y por nivel

d. Entregar a cada juzgado los documentos y procesos que correspondan

e. Llevar un estricto archivo de todo lo que es remitido y entregado a los tribunales de trabajo.

B. Unidad de notificación interna e impresión de notificaciones

Esta unidad tiene por objeto realizar la primera notificación de los expedientes nuevos así como organizar por rutas las notificaciones y asignarlas a los notificadores externos.



Dicha unidad esta conformada por las siguientes áreas:

- i. Recepción de cédulas
- ii. Impresión y coordinación de rutas de notificación
- iii. Notificaciones internas
- iv. Diligenciamiento de citaciones, despachos y exhortos.

i. Recepción de cédulas. Son los encargados de recibir las cédulas de notificación.

Funciones

- a.** Recibir los legajos en el sistema y físicamente cotejando los folios recibidos con el reporte respectivo
- b.** Trasladar a la Impresión y coordinación los legajos
- c.** Recibir el listado de las notificaciones con indicación de las que son electrónicas
- d.** Recepción de mandamientos para la ejecución de diligencias especiales, llevar el control de las mismas.

ii. Impresión y coordinación de rutas de notificación. Son los encargados de la distribución y asignación de las cédulas de notificación



Funciones

- a. Recibir de la unidad de traslado por medio del sistema las cédulas de notificación que se deben de practicar dentro de los expedientes judiciales.
- b. Imprimir original duplicado y una copia, conformando los legajos.
- c. Distribuir las cédulas de notificación en las rutas.
- d. Distribuir la ciudad en rutas.
- e. Realizar la programación diaria y semanal de los notificadores.
- f. Asignar rutas por medio del sistema a los notificadores.
- g. Actualizar en el sistema las notificaciones diligenciadas por los notificadores externos
- h. Descargar del sistema las notificaciones ya diligenciadas asignadas a los notificadores externos.
- i. Imprimir reporte de las notificaciones realizadas en el proceso laboral
- j. Entregar a los juzgados del 1º al 14º de primera instancia de trabajo y previsión social las cédulas de notificación debidamente diligenciadas.
- k. Recibir de los juzgados de conocimiento el mandamiento de ejecución de las reinstalaciones.



iii. Notificaciones internas. Están encargados de realizar la notificación de las resoluciones dictada por los juzgados para la admisión de demandas, de acuerdo a la ley, en todas las demandas nuevas.

Funciones

a. Notifican la resolución a la persona que presentó la demanda, la resolución y la notificación no debe exceder de un plazo máximo de cuarenta minutos.

b. Realizar las cédulas de notificación y trasladarlas a la unidad de coordinación cuando la persona que presentó la demanda no espera a ser notificada y será notificada en el lugar señalado para el efecto, y para notificar a las otras personas que deban ser notificadas.

c. Hacer oficios, despachos, embargos, lo que corresponda de los juzgados para la admisión de demandas.

d. Dar información al usuario.

e. Trasladar el expediente al juzgado que conocerá en definitiva

iv. Diligenciamiento de citaciones, despachos y exhortos. Se encargan de realizar las notificaciones y diligencias especiales (actas de requerimiento de pago, reinstalaciones, embargos, embargos con carácter de intervención, etc.) de los procesos laborales de los juzgados de trabajo del interior de la república.



C. Unidad de notificadores externos

Se encuentra encargada de practicar las notificaciones en los lugares que se señalan para el efecto dentro del perímetro de la ciudad, así como las citaciones y requerimientos de pago.

Funciones

- a. Realizar las notificaciones de los tribunales de trabajo y previsión social.
- b. Revisar las cédulas de notificación desde que son recibidas, con su respectivo reporte
- c. Iniciar a notificar a más tardar a las 8:30 am
- d. Entregar a la unidad de coordinación las cédulas de notificación ya practicadas a más tardar de las 15:30 horas del mismo día que fueron recibidas y diligenciadas.

D. Unidad de verificación de diligencias especiales.

Con fundamento en el Acuerdo 26-2012 se faculta al centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral para que de oficio realice la verificación de las sentencias laborales, y el cumplimiento de las mismas.



E. Unidad de notificaciones electrónicas

Con fundamento en el Acuerdo 26-2012 se crea la unidad de notificaciones electrónicas con las siguientes funciones.

Funciones

- a) Realizar el proceso de generación y envío de las notificaciones que deberán practicarse en forma electrónica;
- b) Imprimir las constancias de las notificaciones electrónicas y adjuntar a éstas la información siguiente: fecha y hora en que se envió la notificación electrónica; fecha y hora en que fue recibida la notificación electrónica en el buzón electrónico, correo personal o institucional de la parte procesal a la que se está notificando; el nombre y cargo del auxiliar de justicia que generó dicha notificación.

Esta constancia deberá ser enviada al tribunal que solicitó la práctica de notificación electrónica para que obre en el expediente respectivo, la que respaldara la realización del acto de notificación;

- c) Llevar registro de las partes procesales que han solicitado ser notificadas en forma electrónica;



5.2.3 Fundamento legal

El centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, fue creado mediante el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 1-2009 de fecha el veintiuno de enero del año dos mil nueve; habiendo iniciado funciones el día cuatro de mayo del año dos mil nueve, y fue modificado por el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia 26-2012.

5.3. Notificación electrónica

En todos los procesos judiciales y asuntos administrativos que se tramiten en el Organismo Judicial, además de las formas de notificación reguladas en la ley, se podrá notificar a las partes, sus abogados e interesados, en la dirección electrónica previamente constituida. La adhesión al sistema de notificaciones electrónicas de las partes, sus abogados interesados es voluntaria y deberá ser expresa, para lo cual el Organismo Judicial elaboró y facilitó los formularios de adhesión respectivos. Las notificaciones realizadas a través de medios electrónicos, tendrán los mismos efectos y validez que las realizadas conforme las normas procesales correspondientes.

No podrán notificarse en la dirección electrónica constituida, las resoluciones que por disposición de otras leyes, deban notificarse en forma personal. Al día de hoy se notifica por esta vía a la Inspección General de Trabajo y a la Dirección de Fomento a



la legalidad, esto a través del Convenio de Cooperación entre el Organismo Judicial y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la implementación del sistema de notificación electrónica y recepción digital de demandas en materia laboral. Acuerdo a través del cual, respecto a la notificación electrónica, se pone de manifiesto como objetivo específico el implementar un sistema de notificación a través de medios electrónicos en forma voluntaria para la Inspección General de trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, el cual permitirá agilizar los procesos en los juzgados y salas de corte de apelaciones de trabajo y previsión social que se encuentran ubicados en el departamento de Guatemala.

Se acuerda también que con la recepción de la notificación electrónica en la dirección previamente constituida, las resoluciones que se notifiquen surtirán los efectos procesales pertinentes, ya que dichas resoluciones se acompañan a la notificación. Indicando también que para la viabilidad e implementación del sistema de notificación electrónica, la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia a través del centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, realizará la implementación gradual de este sistema.

Acordando así también, el establecimiento de direcciones electrónicas, y escaneo de la documentación correspondiente.



Comentario: Considero que la eficacia del nuevo modelo de gestión del despacho laboral radica ante todo en el procedimiento de sociabilización que se dio del mismo, así como un sistema informático sencillo y amigable para usuarios externos e internos, además que los cambio impulsados van de la mano con la era tecnológica y acordes a la realidad nacional.



CONCLUSIONES

1. En la ley reguladora de las notificaciones por medios electrónicos se establece que resoluciones pueden notificarse electrónicamente, por otra parte el Código de Trabajo establece que notificaciones deben realizarse en forma personal en un listado de casos específicos, por lo que de la interpretación de estas normas, se infiere que en el ramo laboral se limita en parte, la práctica de las notificaciones electrónicas.

2. Existe cierta renuencia de algunos abogados litigantes a evacuar las audiencias de forma oral, a adherirse al sistema de notificaciones electrónicas desde el portal del Organismo Judicial, a que se le grabe en video mientras se llevan a cabo las audiencias orales, incluso hay algunos que no se encuentran interesados en que se les entregue el DVD que contiene el desarrollo de la audiencia, porque manifiestan que no tienen tiempo para verlo.

3. El expediente electrónico y su éxito depende en su totalidad de la información con que los auxiliares judiciales y administrativos del Organismo Judicial alimentan el sistema informático utilizado (Sistema de Gestión de Tribunales), por lo que recae directamente en ellos la responsabilidad de la información que se brinda a los usuarios, tanto externos como internos del ramo laboral.



4. El nuevo modelo de Gestión del despacho laboral se encuentra centralizado en la ciudad de Guatemala ya que solo se ha desarrollado en los tribunales de trabajo de la ciudad de Guatemala, manteniendo en los tribunales de trabajo del interior de la República el antiguo modelo donde; aunque el proceso sea oral se lleva a cabo de forma escrita, como tampoco se ha puesto en practica la modernización tecnológica.

5. La asignación presupuestaria para el Organismo Judicial y Corte Suprema de Justicia, pues el Organismo Judicial ha asume grandes retos de modernización, no solo en el ramo laboral, los cuales a la fecha no es financieramente capaz de cumplir, por lo que la implementación del Modelo de Gestión del despacho laboral no podría replicarse a los tribunales de trabajo del interior de la República.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Judicial debe celebrar más convenios interinstitucionales de cooperación con las entidades autónomas y descentralizadas del Estado, ministerios y secretarías para la implementación de la notificación electrónica, a efecto de practicar de esta forma las notificaciones de los procesos en que tengan intervención incluso las que por ley deban realizarse de forma personal.
2. El Organismo Judicial debe realizar más talleres de presentación y sociabilización con los abogados litigantes del ramo laboral, para promover el uso de la notificación electrónica desde su portal, así como que los mismos confíen en los esfuerzos que se están realizando para la modernización de la justicia en Guatemala y un fácil acceso a la información; específicamente en el ramo laboral.
3. El Organismo Judicial debe celebrar talleres y capacitaciones constantes para los auxiliares judiciales y administrativos tanto del sistema de gestión de tribunales como de los procedimientos judiciales creando conciencia que de la calidad de su actividad depende el éxito de las medidas de modernización para el ramo laboral implementadas por la Corte Suprema de Justicia.



4. El Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia deben implementar y replicar el nuevo modelo de gestión del despacho laboral, a la totalidad de los juzgados de trabajo y previsión social del interior del país, dotándolos de todas las herramientas indispensables e instalaciones apropiadas, para poner en marcha la oralidad; y porque no, hacerlo extensivo a otros ramos.

5. El Gobierno de la República de Guatemala, debe cumplir con entregar al Organismo Judicial el aporte constitucional respectivo, sin hacer recortes, sino por el contrario realizar un incremento en la asignación presupuestaria correspondiente, para poder cubrir con las necesidades que puedan surgir con la implementación del nuevo modelo de gestión del despacho laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1989.
- ALCALA ZAMORA y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2ª. ed.; Ed. Eliasta, S.R.L.; Buenos Aires, Argentina 1976.
- Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho y la Seguridad Social Doctor Guillermo Cabanellas. **Primer congreso mundial de Derecho del trabajo y de la seguridad social**. <http://aijdtssgc.org/2003/11/03/la-naturaleza-juridica-del-derecho-procesal-laboral-y-la-teoria-general-del-proceso/>. (abril de 2012.)
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho de trabajo**. 2t.; 2ª. ed.; Ed. Reproflo, S. A. de C. V.; Mexico, 2000.
- Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. www.juridicas.unam.mx **El derecho constitucional social mexicano**. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 15. [Biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/Derecho Social](http://Biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/Derecho%20Social). (mayo de 2012.)
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Heliasta; Buenos Aires, 1992.
- CDIGITA. CAP. **Naturaleza jurídica del Derecho del trabajo**. cdigital.dgb.uanl.mx/la/1020081376/1020081376_007. (abril de 2012.)
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 1t.; Ed. Depalma; Buenos Aires, 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004. 76
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.



- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**, Ed. Aguilar, S.A., Madrid, España, 1966.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. 2ª. ed.; Ed. Fenix; Guatemala 2003.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1vol.; Ed. Depalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Ed. Astrea, Buenos Aires 1992. 77 págs.
- OIT. **La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana, Libro Blanco**, abril de 2005
- OIT, ADOLFO CIUDAD REYNAUD (EDITOR). **La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana**, San José, Costa Rica, 2012, 424 págs.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.
- PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ma. ed. Ed. Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, México 1990.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.



Red Universitaria. **derecho procesal del Trabajo.**
[http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL DE TRABAJO.html](http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html). (abril de 2012.)

RÍOS RODAS, Julia Darina. **Análisis jurídico procesal de la protesta y de sus efectos en el proceso ordinario laboral guatemalteco.** Tesis para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Año 2008.

VIERA LUIS, Alberto. **Las medidas de garantía y embargo.** Ed. Graf.; Montevideo, 1949.

Legislación

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

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 29 de abril de 1971.

Decreto 47-2008 del Congreso de la República, Ley para el reconocimiento de las comunicaciones y firmas electrónicas, 16 de septiembre de 2008

Decreto 15-2011 del Congreso de la República, Ley Reguladora de las Notificaciones por Medios Electrónicos, 18 de octubre de 2011

Acuerdo 1-2009 de la Corte Suprema de Justicia, 21 de enero de 2009

Acuerdo 20-11 de la Corte Suprema de Justicia, 08 de julio de 2011

Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, 14 de Septiembre de 2011

Acuerdo 11-2012 de la Corte Suprema de Justicia, 15 de febrero de 2012



Acuerdo 26-2012 de la Corte Suprema de Justicia, 23 de mayo de 2012

Acuerdo 2-2013 de la Corte Suprema de Justicia, 16 de enero de 2013

Acuerdo Gubernativo 135-2009, 08 de mayo de 2009

Convenio de Colaboración suscrito entre la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 10 de enero de 2012