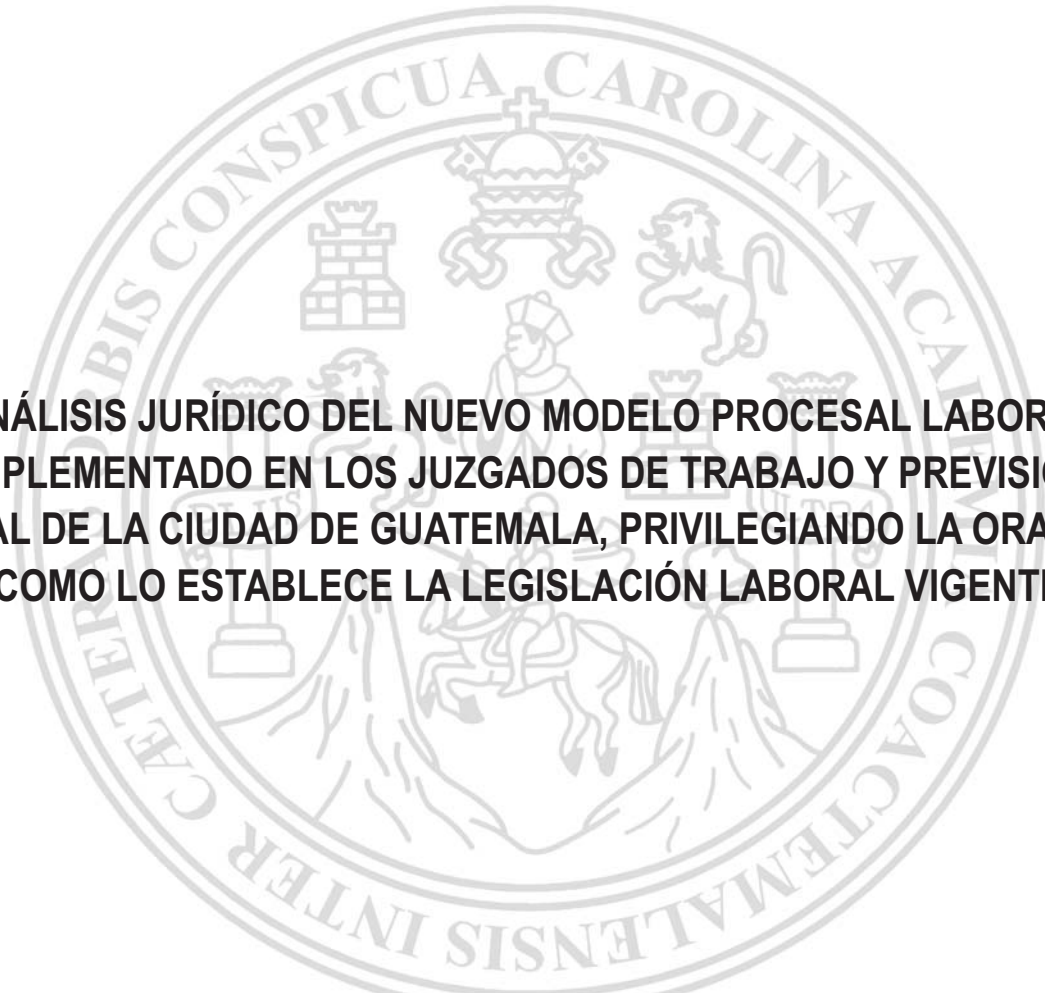


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and a castle. The Latin motto "SERRIBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA" is inscribed around the top inner edge, and "GUATEMALENSIS INTER CAETERAS" is at the bottom. The seal is rendered in a light gray, semi-transparent style.

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL
IMPLEMENTADO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL DE LA CIUDAD DE GUATEMALA, PRIVILEGIANDO LA ORALIDAD
COMO LO ESTABLECE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE**

BLANCA LUZ SALAZAR

GUATEMALA, MAYO DE 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL
IMPLEMENTADO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL DE LA CIUDAD DE GUATEMALA, PRIVILEGIANDO LA ORALIDAD
COMO LO ESTABLECE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BLANCA LUZ SALAZAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta: Licda. Maida López Ochoa
Vocal: Lic. Marvin Giovanni Cermeño Mancilla
Secretario: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

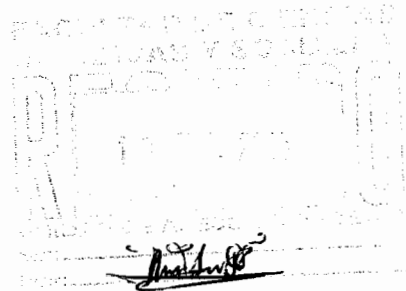
Segunda fase:

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario: Lic. José Dolores Bor Sequen

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).

Guatemala, 05 de enero, 2014

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala



En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha quince de noviembre de dos mil trece, en la cual se me nombró como asesor de la estudiante **BLANCA LUZ SALAZAR**, en la elaboración del trabajo de tesis titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL IMPLEMENTADO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA CIUDAD CAPITAL, PRIVILEGIANDO LA ORALIDAD COMO LO ESTABLECE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE”**, con base al Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito exponer los siguientes aspectos:

- i. **El carácter científico técnico de la investigación:** Consiste en un análisis minucioso en cuanto al modelo laboral implementado en los juzgados de trabajo de la Ciudad de Guatemala, como arquetipo para el resto de la república.
- ii. **La contribución científica del trabajo:** Establece la necesidad de que se ponga en marcha la oralidad en los procesos laborales para garantizar la debida tutela judicial en el ámbito laboral de la clase que siempre litiga en desventaja con la parte patronal.
- iii. **Los métodos empleados en el desarrollo de este trabajo de tesis fueron:** Inductivo, deductivo y analítico. Y entre las técnicas utilizadas se encuentran las

Miguel Santiago Monzón Molina
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 8137



fichas bibliográficas, la observación científica que es el pilar fundante en la presente investigación.

- iv. **La autora del trabajo de mérito señala en su conclusión:** La necesidad de que el modelo implementado en los procesos laborales, en la ciudad capital, deban instituirse en todos los juzgados del ramo laboral de la República de Guatemala, con el fin de que se cumplan entre otros los principios de celeridad, sencillez, pero especialmente que el juez privativo de trabajo esté en contacto directo con los sujetos procesales.

De forma personal he guiado a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática planteada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación propuesta al inicio.

El trabajo de tesis en cuestión es profuso, a mi consideración satisface los requisitos legales prescritos; de igual manera me permití hacer el cambio de título a la investigación propuesta originalmente quedando de la siguiente manera: **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL IMPLEMENTADO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA CIUDAD DE GUATEMALA, PRIVILEGIANDO LA ORALIDAD COMO LO ESTABLECE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE”**. Razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que continúe el trámite correspondiente, para que posteriormente sea evaluado por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Miguel Santiago Monzón Molina
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 8137





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 14 de marzo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BLANCA LUZ SALAZAR, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL NUEVO MODELO PROCESAL LABORAL IMPLEMENTADO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LA CIUDAD DE GUATEMALA, PRIVILEGIANDO LA ORALIDAD COMO LO ESTABLECE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE. 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/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Que en su gracia me permite culminar esta meta y le ruego sabiduría para ejercer con rectitud mi profesión.
- A MIS PADRES:** Rosa Salazar Navas, con su incondicional amor me ha brindado el apoyo necesario en cualquier circunstancia de mi vida. Especialmente para usted este triunfo.
- Rolando Tejeda Padilla, que desde muy pequeña fuiste inspiración para emprender esta profesión y agradezco todas las enseñanzas que me has dado las cuales forman un invaluable legado.
- A MIS HIJOS:** Enrique, Fernando y Javier, los amo con todo mi corazón.
- A MI ESPOSO:** Byron, gracias porque día a día me motivaste a lograrlo.
- A MIS HERMANOS:** Giovana, Helmuth, Marco, María, Vinicio y Adolfo, son una fortaleza en mi vida.
- A MIS SOBRINOS:** Los amo y que no importando las adversidades que pudieran presentarse en sus vidas, espero verlos triunfantes.
- A MIS FAMILIARES
Y AMIGOS:** Gracias por estar conmigo cuando más los he necesitado. "En todo tiempo ama el amigo, y es como un hermano en tiempo de angustia".
- AL ALMA MÁTER:** Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo aborda el tema análisis jurídico del nuevo modelo procesal laboral implementado en los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala privilegiando la oralidad como lo establece la legislación laboral vigente, teniendo como objetivo central investigar si la nueva modalidad procesal representa un avance que trasciende en la administración de justicia en materia laboral.

El análisis se ha llevado a cabo mediante el método de investigación cualitativo que a través de la observación permite sustentar la fase de estudio realizada en los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala, en el período comprendido de enero a diciembre del año 2012.

Como aporte académico pretendo mostrar la necesidad de implementar el nuevo modelo de gestión por audiencias en los juzgados competentes en materia de trabajo y previsión en el resto de la República, aplicando los principios rectores del proceso laboral en beneficio de toda la población.



HIPÓTESIS

El nuevo modelo procesal laboral implementado en los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala representa un avance relevante y determinante para la justicia laboral en Guatemala y dado que la justicia debe impartirse en iguales condiciones sin acepción de personas, le es imperativo al Estado proveer de los mecanismos y medios adecuados para que el resto de la población goce de una administración de justicia breve y diligente que permita el resguardando de los derechos e intereses de los trabajadores.

La hipótesis general utilizando los métodos deductivo, inductivo y analítico ha sido la que sirvió de base para toda la investigación, teniendo como variable independiente el conocimiento del nuevo modelo procesal laboral; y como variable dependiente la optimización de los resultados en los procesos laborales en la ciudad de Guatemala. La muestra utilizada han sido los resultados obtenidos durante el período del año 2010 frente a los obtenidos durante el período 2012 en los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala, excluyéndose de esta manera el ciclo 2011 cuando en agosto se produce la transición.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis se ha utilizado el método hipotético-deductivo, que con base en el conocimiento del derecho del trabajo, el derecho procesal del trabajo, el juicio ordinario laboral y el nuevo modelo procesal laboral implementado, podemos deducir que como consecuencia de esta nueva modalidad en el desarrollo del proceso se ha logrado la optimización de los resultados en los juicios ordinarios laborales, lo cual es comprobable mediante las estadísticas obtenidas de los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala en los períodos 2010 y 2012.

Como factores que confirman la anterior aseveración tenemos los principios filosóficos que sustentan al derecho del trabajo y los del derecho procesal del trabajo tales como oralidad, sencillez, inmediación, tutelaridad, y celeridad entre otros; en cuanto al factor axiológico prima el valor de la justicia, una justicia que no menoscabe el sentido social del derecho laboral. Por lo que con fundamento al trabajo de investigación realizado y los resultados obtenidos a través del mismo, considero validada la hipótesis planteada.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo	1
1.1 Generalidades	1
1.2 Antecedentes	2
1.3 Definición.....	4
1.4 Denominaciones.....	6
1.5 Integración.....	7
1.6 Características	8
1.7 Objeto.....	10
1.8 Naturaleza jurídica	11
1.8.1 Concepción privatista	11
1.8.2 Concepción publicista.....	12
1.8.3 Concepción dualista o mixta.....	12
1.8.4 Concepción social	12
1.9 Principios.....	13
1.9.1 Principio tutelar.....	14
1.9.2 Principio de irrenunciabilidad.....	15
1.9.3 Principio de imperatividad	16
1.9.4 Principio de realismo y objetividad	16
1.9.5 Principio de democrático	17
1.9.6 Principio de sencillez o antiformalista	17
1.9.7 Principio conciliatorio	17
1.9.8 Principio de equidad.....	18
1.9.9 Principio de estabilidad.....	18
1.10 Fuentes tradicionales	18
1.10.1 Fuentes reales.....	19
1.10.2 Fuentes formales.....	19
1.10.3 Fuentes históricas	19



Pág.

1.10.4 Fuentes específicas del derecho de trabajo en Guatemala.....	20
---	----

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo.....	21
2.1 Generalidades.....	21
2.2 Definición.....	23
2.3 Naturaleza jurídica.....	24
2.4 Principios.....	24
2.4.1 Principio dispositivo.....	25
2.4.2 Principio de intermediación procesal.....	28
2.4.3 Principio de oralidad.....	29
2.4.4 Principio de concentración procesal.....	29
2.4.5 Principio de publicidad.....	29
2.4.6 Principio de economía procesal.....	29
2.4.7 Principio de preclusión.....	30
2.4.8 Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia.....	30
2.4.9 Principio tutelar.....	30
2.4.10 Principio de sencillez.....	31
2.4.11 Principio de adquisición procesal.....	31

CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral.....	33
3.1 Concepto.....	33
3.2 Definición.....	34
3.3 Características.....	34
3.4 Etapas.....	35
3.4.1 Demanda.....	35
3.4.2 Modificación de la demanda.....	37
3.4.3 Notificaciones.....	38
3.4.4 Contestación de la demanda.....	40
3.4.5 Reconvención o contrademanda.....	40



	Pág.
3.4.6 Contestación de la reconvenición.....	41
3.4.7 Actitudes de parte demandada.....	41
3.4.8 Excepciones.....	41
3.4.8.1 Excepciones dilatorias o procesales.....	42
3.4.8.2 Excepciones mixtas.....	45
3.4.8.3 Excepciones perentorias.....	43
3.4.8.4 Trámite de las excepciones.....	46
3.4.9 Conciliación.....	48
3.4.9.1 Conciliación total.....	49
3.4.9.2 Conciliación parcial.....	49
3.4.10 Prueba.....	49
3.4.10.1 Carga de la prueba y casos de inversión de la misma.....	50
3.4.10.2 Medios de prueba.....	51
3.4.10.3 Procedimiento probatorio.....	52
3.4.10.4 Sistema de valoración de la prueba.....	53
3.4.11 Diligencias para mejor fallar.....	53
3.4.12 Sentencia.....	53

CAPÍTULO IV

4. Análisis sobre la aplicación de la oralidad en el juicio ordinario laboral implementada en los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad

de Guatemala.....	55
4.1 Importancia de la oralidad en el derecho.....	55
4.2 Ventajas de la oralidad en el juicio ordinario laboral.....	57
4.3 Antecedentes.....	58
4.4 Centro de Justicia Laboral.....	59
4.4.1 Centro de servicios auxiliares.....	61
4.4.1.1 Unidad de recepción.....	61
4.4.1.2 Unidad de coordinación.....	64



	Pág.
4.4.2 Juzgados primero y segundo de admisión de demandas.....	68
4.4.3 Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	70
4.5 Análisis del nuevo modelo procesal laboral	71
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

Actualmente el crecimiento económico y social exige nuevas formas de respuesta a los desafíos que la sociedad plantea en la búsqueda de bienestar social para encontrar respuestas válidas a las necesidades de la población, como es entre otras la necesidad de una justicia laboral más eficaz provista de celeridad.

La oralidad entendida como un instituto procesal fundamental, conlleva a que el proceso judicial del trabajo sea un instrumento que permita la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de la misma, así como una aspiración de los trabajadores, de una justicia laboral sencilla, pronta, oportuna y transparente.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto analizar el nuevo modelo procesal laboral implementado a partir de agosto de 2011 por la Corte Suprema de Justicia en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala, mediante el cual se privilegia la oralidad en el juicio ordinario laboral tal y como lo establece el Artículo 321 del Código de Trabajo; y, consecuentemente concluir si esta nueva modalidad puede considerarse como el medio idóneo para la realización de un proceso laboral eficiente, caracterizado por los principios de inmediación, concentración, sencillez y celeridad, optimizando los resultados en comparación al retardado proceso que conlleva un proceso con preeminencia escrita.

Los métodos científicos de investigación a utilizar son el método deductivo, inductivo, y analítico; las técnicas bibliográficas y de observación.

La temática se encuentra desarrollada en cuatro capítulos: El capítulo uno trata referente al derecho del trabajo, generalidades, antecedentes, definición, las diferentes



denominaciones que ha recibido, materias que lo integran, sus características, objeto, naturaleza jurídica, principios, y las fuentes de donde emana esta materia; el capítulo dos aborda sobre el derecho procesal del trabajo, generalidades, definiciones de destacados tratadistas, su naturaleza jurídica y los principios que inspiran al proceso en materia laboral; en el capítulo tres se expone el juicio ordinario laboral, institución de relevante importancia ya que constituye el pilar fundamental para la presente investigación, enunciando su concepto, definición, características y etapas del mismo. Y por último, el capítulo cuatro que comprende el análisis sobre la aplicación de la oralidad en el juicio ordinario laboral implementada en los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1 Generalidades

Concebido el Derecho como el único instrumento estrictamente coactivo de regulación social que tiene a su cargo la función de regular las relaciones más esenciales entre los miembros de la colectividad, especialmente aquellas de donde podrían producirse más fácilmente luchas y desordenes, es a la rama del Derecho del Trabajo a la que compete normar la conducta de los seres humanos derivada de una relación laboral, entendiéndose ésta como el vínculo jurídico revestido con los caracteres de dependencia continuada, subordinación y permanencia a cambio de una retribución económica.

Así mismo, el derecho de trabajo comprende además de las relaciones obrero-patronales, también las relaciones inter obreras e inter patronales.

El tema del trabajo redunda en que por ser un hecho social que permite el desenvolvimiento y crecimiento de los miembros de una sociedad, que con la retribución por su fuerza de trabajo les es dable obtener los bienes materiales necesarios para alcanzar una vida en condiciones dignas y humanas, por lo tanto las normas que regulan esta relación jurídica en cuanto a la protección del trabajador son de orden público, no pudiendo relajarse por las partes de común acuerdo en menoscabo del trabajador.



En este sentido citamos al Licenciado Oscar Najarro Ponce: "Se considera pues, de orden público, el mantenimiento y conservación de toda norma jurídica destinada a garantizar el cabal funcionamiento de las instituciones del Estado, la plena observancia de las Leyes y la seguridad y moralidad de las relaciones entre los particulares"¹

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

1.2 Antecedentes

En la antigüedad en Grecia y Roma, el trabajo, especialmente el de carácter corporal, fue considerado como indigno del hombre libre. Esta concepción de vida llevó a los pueblos a descargar el grueso de la labor necesaria para el mantenimiento de la comunidad sobre los esclavos. También había trabajadores libres: los artesanos, los cuales tenían derecho a asociarse. Se constituyeron así organizaciones con una finalidad de carácter mutua, pero también llegaron a desplegar algunas acciones de carácter político (especialmente en Roma, por la difícil situación entre patricios y plebeyos). Esto provocó que en la época de César a esas organizaciones se las suprimiera.

¹ Najarro Ponce, Oscar, *La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo*. Pag 14.



La difusión del cristianismo, trajo consigo una nueva concepción del trabajo, incluso del trabajo manual. La nueva doctrina se funda en la igualdad natural de los hombres. La ley fundamental es el amor y la ayuda a los pobres y necesitados.

En la Edad Media, se crearon y difundieron las corporaciones, que reunían a las personas que tenían un mismo oficio o ejercían una misma actividad comercial. Su finalidad era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión. Reconocían tres grados o estamentos: maestros, compañeros y aprendices, sujetos a diferentes estatutos. Aquella estructuración se adecuaba a la realidad social de la época. Luego cuando cambia la concepción de vida que le diera origen, ésta institución comienza a resquebrajarse. La rigidez de sus normas no se ajustaba ya a la nueva época, dotada de mayor dinamismo.

En Francia prohibieron el funcionamiento de las corporaciones y enunciaron que: "será libre a toda persona hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio". El trabajador podía ejercer su labor sin necesidad de incorporarse a ninguna organización; a cambio de su libertad, perdió la seguridad de obtener determinadas condiciones.

En el Siglo XVIII, la Revolución Industrial modifica, no sólo las condiciones de trabajo, sino también la concepción prevalente de la vida. El liberalismo dio fundamento al capitalismo. La nueva filosofía de vida considera fundamental lo económico y el proceso económico se centra en la producción.



De esta manera, el hombre no es el ideal, sino que se le supedita tomándole en cuenta únicamente en su capacidad como consumidor, dejando de lado el valor por su dignidad sino por lo que rinde. Esto trae aparejado un trabajo realizado en condiciones infrahumanas. El poder económico y como resultado el social y el político pertenece a los que poseen el capital. Como consecuencia práctica de la concepción de la época, el dominio del capital impuso condiciones injustas de trabajo, dejando en un plano inferior al hombre que lo realiza.

1.3 Definición

Podemos decir que el Derecho del Trabajo se conforma por el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas, tendientes a regular las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, por cuenta y bajo dependencias ajenas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana y, a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones.

Conforme a lo enunciado en nuestra Constitución Política “El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual, colectiva, los pactos de trabajo y otras normas”.²

² Constitución Política de la República y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad, 2008, Pág. 103



Algunos tratadistas definen al Derecho del trabajo como “El conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, y la organización y actividad de las relaciones profesionales de trabajadores y empresarios”.³

Se le denomina como conjunto diferenciado de normas en virtud que a divergencia de la generalidad de las normas jurídicas al derecho del trabajo lo inspira un sentido protector de la parte más débil de la relación laboral; la idea central en que el Derecho del Trabajo se imbuje no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; dejando de ser así, la igualdad entre empleado y empleador, punto de partida para el Derecho del Trabajo, convirtiéndose en meta o aspiración del mismo.

Con el fin de regular la relación laboral, se va desarrollando una legislación privativa del trabajo que con el tiempo se convierte en una minuciosa reglamentación de las relaciones laborales. Como las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación (normas), sino que también toma en cuenta el “para quién” (convivencia en la comunidad) y el para qué encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que tomen cuenta la calidad o género de vida.

³ Valverde, Antonio Martín, Fermín Rodríguez Sañudo y Joaquín García Murcia, **Derecho del Trabajo**. Pág. 54



La diferencia con las otras ramas del Derecho, está determinada por la especie de convivencia que trata de regular. Ésta está dada por la que se establece con motivo de las relaciones que se producen entre los hombres como resultado de la “prestación” y la “recepción” de trabajo dirigido o en relación de dependencia. No toda clase de prestaciones de servicios personales se encuentra bajo el dominio de esta disciplina. Por ejemplo el calificado de autónomo o independiente, así como el que se le brinda a una persona jurídica de derecho público, según distintas circunstancias pueden encuadrarse en materia civil o incluso en el ámbito administrativo del Estado.

1.4 Denominaciones del derecho del trabajo

En sus comienzos se le conoció con el nombre de Legislación Obrera, porque se refería a normas que protegía sólo a obreros de la industria; luego se denominó Legislación Industrial que es rechazado porque es muy extensa, abarca también las marcas, patentes, etc.; más tarde se designó con el nombre Legislación Social del Trabajo, pero esta denominación chocaba con la idea de que toda ley es para la sociedad. Posteriormente, se le denominó Derecho del Trabajo, aceptado universalmente porque defiende su objeto: la prestación de trabajo subordinado y dependiente. Derecho Laboral es empleado como su sinónimo.

Actualmente, tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como las doctrinas se refieren a esta rama jurídica como el “Derecho del Trabajo”. Nuestro ordenamiento adopta indistintamente la denominación de Derecho del Trabajo como la de Derecho Laboral.



1.5 Integración del derecho del trabajo

Tradicionalmente se dice que el derecho del trabajo está subdividido en las siguientes disciplinas:

Derecho individual del trabajo: Encargado de regular los derechos y obligaciones de las relaciones que emanan de un contrato individual entre un trabajador y su empleador.

Derecho colectivo del trabajo: Se refiere a la regulación de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva del derecho laboral, tales como sindicatos, federaciones, confederaciones, organizaciones de empleadores, negociación colectiva, así como la participación del Estado con fines de tutela. Regula las relaciones obrero-patronales que se ven representadas en su interés conjunto o mayoritario, por un sindicato o asociación profesional. Busca el equilibrio entre las fuerzas productivas.

Derecho de seguridad social: regula el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo .

Derecho procesal del trabajo: Conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos planteados ante un órgano jurisdiccional con ocasión del trabajo.



1.6 Características del derecho del trabajo

La principal característica que enmarca a la legislación laboral y la distingue del derecho común es que aquélla restringe el ámbito de libre negociación de las partes, otorgando a sus normas el carácter de orden público, es decir de observancia obligatoria; además del principio tutelar que la inspira. Entre otras características podemos mencionar:

a) Es un derecho dinámico

Se encuentra en constante evolución que surge de la realidad social. Regula las relaciones jurídicas-laborales establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista, y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, vemos que tiene un carácter inconcluso, no puede considerarse como un cuerpo normativo inmutable, sino que, por el contrario, debe modificarse continuamente para estar en condiciones de armonizar efectivamente los factores de la producción, ante las cambiantes situaciones de la economía.

b) Es un derecho de integración social

Porque regula condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social, dado que sus principios y normas obedecen al interés general, y al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

c) Es un derecho de gran fuerza expansiva

Debido a que nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Hoy en día posee una cobertura muy amplia regulando los derechos y obligaciones de empleados y empleadores o patronos. Por otra parte, norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, seguridad laboral, despidos justificados e injustificados, contratos individuales, sindicatos y huelgas entre otros.

d) Es un derecho profesional

Para el derecho laboral lo que importa es la relación de trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho del trabajo, ya que dicha relación carecería de uno de los elementos esenciales que conforman la relación de trabajo, que es el objeto propiamente de esta materia, es decir que donde no exista la subordinación, no corresponde la aplicación del derecho laboral.

El tratadista Juan Raso Delgue, señala: "El derecho del laboral nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, la actividad independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de empleo independiente son ajenas a la esencia misma del derecho del trabajo, quedando fuera de su dimensión y de su esfera de actuación"⁴.

⁴ Raso Delgue, Juan, **Problemática actual del contrato individual del trabajo. la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Pág 111



e) Es un derecho imperativo

El derecho laboral según nuestro Código de Trabajo es una rama del derecho público, por lo tanto sus normas devienen en carácter imperativo, de observancia y cumplimiento obligatorio; por lo tanto sus disposiciones no pueden renunciarse ni disminuirse por convenios particulares en menoscabo de los trabajadores.

f) Es un derecho autónomo

Tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de motu proprio el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es más bien relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas ramas.

1.7 Objeto del derecho del trabajo:

El derecho del trabajo tiene como objeto primordial la relación laboral, misma que se constituye con la prestación de servicios personales, materiales, intelectuales o de ambos géneros, o la ejecución de una obra, personalmente, en forma subordinada y como contraprestación se recibe una retribución en cualquier clase o forma; con el fin de regular los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos; así como normar todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos, contratos individuales, contratos colectivos, sindicatos, y huelgas entre otros.



1.8 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Dos posiciones antagónicas se han mostrado en la doctrina para determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo. De un lado se colocan quienes descubren aspectos del Derecho Público en las relaciones regidas por esta rama del Derecho; otro sector, atendiendo más bien al carácter particular de los sujetos de la relación y al interés privado perseguido por los mismos al contratar, prefiere ubicarlo dentro del Derecho Privado. Inclusive doctrinariamente se le ha considerado como un Derecho Mixto.

Nuestra legislación en el considerando III inciso e) de nuestro Código de Trabajo taxativamente se le enmarca al Derecho del Trabajo como una rama de Derecho Público.

A continuación expondremos sucintamente las teorías más relevantes:

1.8.1 Concepción privatista del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, el que debe personalizarse como los demás en las normas jurídicas civiles o en las equiparadas a ella; son un conjunto de normas que regulan relaciones de carácter privado enmarcando que la relación de los sujetos es de coordinación y no de subordinación, y que las mismas disposiciones son de carácter dispositivo.

1.8.2 Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o imperativas tendientes a proteger intereses de carácter general, quedando la autonomía de la voluntad limitada a la aplicación de este derecho.

1.8.3 Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la colectividad. Que pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, y que a la vez se ve impregnado de las particularidades reguladas en el derecho privado en cuanto a los contratos; que el derecho del trabajo no puede ser calificado en ninguna de las dos ramas tradicionales del derecho público o privado, ya que está constituido por reglas convergentes de ambas categorías, y no siempre aparecen normas netamente diferenciadas de carácter público o privado.

1.8.4 Concepción social del derecho del trabajo

Según algunos tratadistas la naturaleza del derecho de trabajo surge del origen mismo del derecho de la persona humana a llevar una vida digna y decorosa, que esta disciplina doctrinariamente debiera llamarse con más propiedad derecho social, debido a que su campo de acción rebasa el ámbito propiamente laboral extendiendo su protección a los trabajadores en la denominada seguridad social.

1.9 Principios del derecho del trabajo

De acuerdo con el autor Américo Plá Rodríguez, nos dice que los principios son: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Generalmente los principios cumplen dos funciones fundamentales: una función interpretadora, cuando existe una normativa confusa o de múltiples interpretaciones, y otra supletoria, cuando determinada situación no hubiere sido expresamente prevista por el legislador.

De conformidad con nuestra legislación laboral, en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, se postulan como principios rectores del derecho laboral los siguientes:

- 1) Tutelar;
- 2) De irrenunciabilidad;
- 3) Imperatividad;
- 4) Realismo y Objetividad;
- 5) Sencillez o antiformalista;
- 6) Conciliatorio;
- 7) Equidad; y
- 8) Estabilidad.



1.9.1 Principio tutelar

Nos comenta el Licenciado Luis Fernández Molina, que: “El Principio Protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor: el trabajador, y el empleador que lo contrata. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciere”.⁵

Este principio se refiere al postulado fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador, para lograr mediante esta protección que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes que conforman la relación laboral.

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral, el que lo diferencia del Derecho civil; parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado. El principio protector se manifiesta en tres formas diferentes a través de las siguientes reglas:

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág 25

Regla de indubio pro operario

Se ubica en el plano de la aplicación de las normas laborales, y señala que en caso de duda sobre la interpretación en el contenido o el alcance de la norma se debe seleccionar aquella interpretación que sea más favorable al trabajador.

Regla de norma más favorable

Consiste en que al concurrir dos o más leyes laborales aplicables a determinada situación jurídica, se preferirá la norma que resulte más favorable al trabajador.

Regla de condición más beneficiosa

Supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

1.9.2 Principio de irrenunciabilidad

Consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Es la protección de un interés colectivo de tal importancia que sustraiga al contratante protegido -el trabajador-, del riesgo de verse sometido en la estipulación del contrato a una fuerte presión del patrón en sentido derogatorio. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.



Al respecto, nuestra Constitución Política en el Artículo 106 preceptúa que los derechos laborales consignados en la misma son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fije la ley. Así mismo, que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque consten en algún documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en dicha Ley Suprema.

1.9.3. Principio de imperatividad

Como consecuencia de la naturaleza jurídica del derecho laboral, sus normas devienen en carácter obligatorio, es decir, que son de observancia forzosa garantizada por el Estado, dejando al margen la autonomía de la voluntad. Las reglas del Derecho Público están destinadas a normar las relaciones jurídicas entre sujetos colocados en planos desiguales, de supraordinación, dentro de las cuales los deberes jurídico-privados tienen su fundamento en un mandato y no en una sumisión voluntaria

1.9.4 Principio de realismo y objetividad

Este principio prevé que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos. Es decir, que cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para probar una relación como si fuera una figura jurídica distinta a la relación laboral tratando de aparentar, la simulación o el fraude se increpan aplicando este principio.

1.9.5 Principio democrático

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama como un derecho hondamente democrático porque se orienta obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

1.9.6 Principio de sencillez o antiformalista

Consiste en el requerimiento de formas mínimas en el procedimiento laboral, las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de defensa en juicio. El proceso laboral se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, proveyendo a quien requiere la tutela judicial de un proceso provisto de celeridad.

1.9.7 Principio conciliatorio

El principio conciliatorio del derecho del trabajo tiene como fin fundamental evitar un litigio desgastante para ambas partes, principalmente para el trabajador que es la parte económicamente más débil, facultando al juez para que una vez conocidos los hechos controvertidos pueda proponerles fórmulas ecuánimes para un acuerdo voluntario, y así mismo aprobar las mismas siempre que no contraríen disposiciones constitucionales, leyes laborales, reglamentos ni otras disposiciones aplicables.

1.9.8 Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada conforme a su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción que se manifiesta en el desarrollo de la sociedad.

1.9.9 Principio de estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, con el primordial de proteger la continuidad y permanencia en su relación laboral. Tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo considerando que la retribución a la fuerza de trabajo es, sino la única, sí la más importante fuente de ingresos del trabajador, para su manutención propia y la de su familia.

Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él en cuanto le trasmite una sensación de tranquilidad sino que a su vez redunda en la anhelada seguridad social.

1.10 Fuentes tradicionales del derecho del trabajo

Las fuentes tradicionales del derecho del trabajo están constituidas por todos aquellos razonamientos, postulados o acontecimientos que han dado origen a la creación de un ordenamiento jurídico especializado en materia laboral; entre ellas se comprende las fuentes reales, formales y las históricas.



1.10.1 Fuentes reales

Son consideradas 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 originadas en un gobierno de facto, en que han surgido circunstancias y componentes que demuestran la necesidad de emitir nuevas legislaciones.

1.10.2 Fuentes formales

Fuentes formales son las que han sido resultado del proceso legislativo de creación de la norma jurídica, que provienen del ámbito parlamentario cumpliendo con el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia de la ley.

1.10.3 Fuentes históricas

Las fuentes históricas hacen alusión a todos aquellos sucesos que han sido resguardados en los documentos, inscripciones, papiros, libros y demás, que encierran el texto de uno o varios cuerpos legales, ponencias, discusiones entre otras, las cuales informan sobre la causa y origen de cada uno de los intereses que ameritan protección legal.



1.10.4 Fuentes específicas del derecho de trabajo en Guatemala

Indicaremos que en materia laboral, el ordenamiento jurídico encargado de regular las relaciones de trabajo es el siguiente:

- a. Constitución Política de la República;
- b. Convenios y Tratados internacionales;
- c. Código de Trabajo y demás legislación ordinaria laboral;
- d. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- e. Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.



CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo

2.1 Generalidades

Con el fin de sustentar con definiciones doctrinarias la institución del proceso, citaremos a la Licenciada Crista Ruiz de Juárez que nos dice: “El derecho procesal es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; su estudio comprende la organización del poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran, la actuación del juez y de las partes en la sustanciación del proceso.”⁶

Así mismo, el profesor Mario Aguirre Godoy nos brinda la siguiente definición: “El proceso surge de una situación extra y meta procesal que va a resolverse en virtud de aquél. Esta situación de conflicto es lo que se llama litigio, entendido este término en la misma concepción Carneluttiana, como conflicto de intereses cualificado por la pretensión de una parte y la resistencia de la otra, pero en términos más amplios -dice Alcalá-Zamora y Castillo- como conflicto jurídicamente trascendente y susceptible de solución asimismo jurídica, en virtud de la tres vías posibles para dicha solución: proceso, autocomposición y autodefensa. Estas dos últimas denotan una solución parcial, mientras que el proceso supone la solución imparcial del litigio”⁷.

⁶ Ruiz Castillo de Juárez, Crista, Teoría general del proceso. Pág. 219

⁷ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**, tomo I, Pág. 238



Es indiscutible que la función jurisdiccional que corresponde al Estado como sociedad jurídica y políticamente organizada es una de las más importantes manifestaciones de su desarrollo histórico, teniendo fundamentalmente la tarea de determinar el ordenamiento jurídico a través de una legislación adecuada y conforme al progreso social; aparejado tiene la ineludible obligación de mantenerlo en vigencia.

De acuerdo con el profesor Mario De la Cueva, la administración de la justicia obrera es “el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas”.⁸

Los profesores Guasp y De la Plaza al aludir a los términos de proceso y procedimiento indican lo siguiente: “Aunque suelen usarse como análogos estos términos, una consideración atenta de los mismos permite distinguir el proceso como institución en cuanto constituye un conjunto de actos que persiguen una sola finalidad, y el procedimiento o serie sucesiva y combinada de los que han de realizarse para lograrla”.⁹

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

⁸ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, tomo I, Pág. 528

⁹ **Ib idem.** Pág. 239



2.2 Definición

El derecho procesal laboral establece los requisitos para hacer valer los derechos y deberes derivados de las relaciones entre los trabajadores y sus patronos. El profesor italiano, Luigi de Litala lo define así: “El derecho procesal del trabajo puede definirse como aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”.¹⁰

El Licenciado Mario López Larrave lo define como “El conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para las resoluciones de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas, e individuales de trabajo, y de cualquier otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo”.¹¹

El tratadista Hugo Alsina nos indica que: “Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas encaminadas a la solución de las controversias surgidas de las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía”.¹²

¹⁰ Luigi de Litala, **Derecho Procesal del Trabajo**, Pág. 25

¹¹ Lopez Larrave, Mario, **Ob Cit** . Pág. 47

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob Cit**. Pág. 122



2.3 Naturaleza jurídica

De conformidad con lo expuesto en el apartado 1.8 del capítulo anterior, podemos considerar que el derecho procesal del trabajo también deviene en normativa jurídica que pertenece al derecho público, por las mismas razones ahí expuestas.

2.4 Principios del derecho procesal del trabajo

El proceso como forma de solución de conflictos jurídicos debe fundamentarse en determinados principios procesales, que constituye según Podetetti Ramiro “las directivas o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”.¹³ El profesor Plá Rodríguez en su obra sostiene que existen principios que pertenecen al derecho laboral y no al derecho común, tales como la desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad. Así como hay principios aplicables tanto al derecho común como al laboral, matizados con mayor grado de agudeza e importancia en el derecho laboral, siendo estos los principios de celeridad, sencillez, gratuidad, impulso de oficio y el esfuerzo por la conciliación.

El Licenciado Oscar Najarro, se refiere en los siguientes términos: “El proceso del trabajo para realizar sus fines, principios y alcanzar el objetivo supremo de realizar justicia social pronta y verdadera, se inspira en principios como los de economía que se traduce en sencillez, antiformalismo, celeridad, gratuidad, concentración procesal, así como en los de oralidad, intermediación y flexibilidad en la prueba.

¹³ Lopez Larrave, Mario, *Ob Cit.* Pág. 19



Para ellos los tribunales deben impulsar de oficio el proceso valiéndose de reglas de interpretación que respondan a los objetivos señalados y con posibilidad de integrar derecho conforme a los principios propios del derecho del trabajo, la equidad, el uso y la costumbre locales”.¹⁴

Siendo los principios rectores de esta materia los siguientes:

2.4.1 Principio dispositivo

Este principio tiene íntima relación con el impulso procesal es decir con el movimiento que encamina al proceso, y el mismo se subdivide en:

a) Principio de iniciativa procesal

Se refiere a la facultad para instaurar proceso ante un órgano jurisdiccional. Comprendiéndose los de iniciativa procesal únicamente por las partes y el de investigación o inquisitivo (con predominio en el proceso penal) en el que el juez se encuentra facultado para iniciar un proceso de oficio sin que medie gestión alguna de parte legítima. En el proceso laboral la iniciativa abarca ambas instauraciones derivado a que hay acciones en las que únicamente puede ser instaurada por la parte interesada, así como también en los que el juez tiene potestad para iniciar procedimiento de oficio cuando intervienen menores de edad o en los juicios de faltas.

¹⁴Najarro Ponce, Oscar. **Ob cit** . Pág. 11

b) Principio de impulso procesal

De acuerdo con el principio dispositivo, el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad; se le opone el impulso procesal de oficio o a cargo del tribunal. En el proceso de trabajo rige el impulso procesal de oficio, ya que por su naturaleza tutelar y eminentemente pública no es conveniente la justicia rogada.

Este principio tiene sustento legal en los artículos 285 y 321 del Código de Trabajo “Artículo 285: ... solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento...” “Artículo 321: El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”

c) Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes

En congruencia con el principio tutelar que informa al derecho sustantivo laboral y de proteger intereses eminentemente públicos, la ley faculta al juez para que adopte una postura activa en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica, sin inferir en la aportación de las pruebas a cargo de las partes en el juicio. “Artículo 357: Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen la facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez, antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.



La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes en el juicio...”

d) Principio de congruencia

Consiste este principio en que la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Así lo regula nuestro Código de Trabajo en el “Artículo 364: Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda...”

El precepto anterior parece contrariarse con el carácter tutelar del derecho laboral, ya que cuando se estime necesario derivado de la verdad real e histórica que se desprende del contradictorio, debiera permitirse al juez fallar ultrapetitas, es decir más allá de lo pedido por alguna de las partes, primando fundamentalmente el interés de los trabajadores, según lo establecido en el Artículo 17 del Código de Trabajo.

En concordancia con el principio protector que prima en el derecho laboral y de acuerdo con Gaete y Pereira, citados por el Licenciado Mario López Larrave, “es más fuerte el derecho de los litigantes que los errores en la dirección o marcha del juicio”.¹⁵

¹⁵ López Larrave, Mario, **Ob Cit.** Pág 28



2.4.2 Principio de intermediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Este principio se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo; y como excepción al mismo, el Artículo 349 del citado cuerpo legal que se refiere a la práctica de diligencias fuera de la circunscripción territorial de su competencia.

2.4.3. Principio de oralidad

Este principio reviste gran importancia en lo concerniente a la búsqueda de la verdad real, ya que en el desarrollo del juicio permite un contacto directo del juez con las partes, testigos, peritos y demás intervinientes en el proceso. De acuerdo con este principio, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. La oralidad sigue la tendencia de sustituir el proceso escrito por un procedimiento verbal, breve, expedito, concentrado y público que permita efectivamente la aplicación de justicia rápida y solícita.

El principio de oralidad debe ser característica distintiva del juicio ordinario laboral con el fin de evitar actitudes tendenciosas de los litigantes, primando el interés protegido de la parte económica más débil, el cual se encuentra estatuido en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo.

2.4.4. Principio de concentración procesal

En virtud de este principio se pretende acelerar el proceso, procurando todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en el menor número posible de audiencias. Nuestro Código de Trabajo lo regula en los artículos 335, 338, 340, 343, 346, 352 - 354.

2.4.5 Principio de publicidad

Consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos. La publicidad permite la transparencia del proceso y la participación de todas aquellas personas que tengan interés en presenciar las audiencias y demás actos, “lo que constituye un instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores”.¹⁶

2.4.6. Principio de economía procesal

Este principio comprende la gratuidad de la administración de justicia; el costo ínfimo del juicio laboral, ya que no requiere del auxilio profesional en los escritos como tampoco en las audiencias, contando además con la asesoría de la Procuraduría del Trabajador.

Así mismo, abarca al principio de celeridad o rapidez que se manifiesta en la brevedad de los plazos.

¹⁶ Couture, Eduardo J, **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**, tomo I, Pág 87



2.4.7 Principio de preclusión

Principio que consiste en que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, siendo ese momento en el periodo de tiempo señalado por la ley la única oportunidad para hacer valer todos aquellos derechos que corresponde ejercitar a los sujetos procesales, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

2.4.8. Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia

Es una garantía procesal por excelencia y unas veces se le llama también principio de contradicción o de bilateralidad en la audiencia. Consiste en que las partes del juicio deben tener iguales derechos, oportunidades y medios de defensa, y un trato igual durante el mismo. Este principio se consagra en el Artículo 12 constitucional: “Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido”.

2.4.9 Principio tutelar

Al respecto de este principio, el Licenciado Mario López Larrave sostiene que el funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, sí es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.



2.4.10 Principio de sencillez

Es decir que el proceso laboral se encuentra desprovisto de mayores formalismos, tiene formas para alcanzar la realización de sus fines, pero éstas son mínimas para no violentar la garantía de defensa en juicio.

2.4.11 Principio de adquisición procesal

Consiste en que las pruebas aportadas por una de las partes litigantes, se aportan para el proceso, para el esclarecimiento de los hechos ante el juez y no precisamente para beneficiar a quien ofrece y rinde la prueba. Los actos procesales se aprecian por sus efectos no por su origen.

De lo hasta ahora expuesto, podemos inferir que el derecho adjetivo laboral o derecho procesal laboral como comúnmente se le llama en nuestro medio, con fundamento en los principios que la inspiran es la rama encargada de normar todo lo relativo al procedimiento, regulando la forma de cómo se desenvuelven los litigios ante los órganos de jurisdicción privativa laboral.

De esa enunciación, se debe tomar en cuenta que esta disciplina procesal aporta a la materia sustantiva laboral, los medios para que se pueda cumplir con una de las finalidades del Estado de resolver todas aquellas controversias del modo más justo para las partes a través de los órganos jurisdiccionales.



Por lo que podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es la herramienta, el instrumento idóneo para la realización de administración de justicia en materia laboral, regulando todo lo referente a las partes, el juez, los medios de prueba, la resolución judicial y los recursos que asisten a las partes en caso que considerasen poder obtener una solución más justa a sus pretensiones.

Para el efecto, el Código de Trabajo regula el procedimiento del juicio ordinario en materia laboral, constituyéndole como la vía judicial encaminada a la solución de los conflictos surgidos con ocasión de la relación de trabajo; tema que abordaremos en el capítulo siguiente.



CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario laboral

3.1 Concepto

El juicio ordinario laboral está comprendido dentro de los procesos de cognición, caracterizados porque en todos ellos se ejercita una actividad de conocimiento como base para el pronunciamiento de la sentencia. El proceso de conocimiento se identifica por el desarrollo de una actividad de razón desplegada por el órgano jurisdiccional para llegar a una declaración sobre el derecho controvertido.

Para el Licenciado Landelino Franco López: "El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo"¹⁷.

Parafraseando lo expuesto por el profesor Mario López Larrave, en su estudio sucintamente explica que el juicio ordinario laboral es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades de 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 éstas con suma flexibilidad y realismo.

¹⁷ López Larrave, Mario. *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*, Pág. 58

3.2 Definición

Al hablar del juicio ordinario laboral, a este respecto nos señala el Licenciado Mario López Larrave, que: “El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos”¹⁸.

3.3 Características

Es un juicio predominantemente oral concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco 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 más débil.

Hablamos de proceso de conocimiento ya que tiene por objeto declarar un derecho o definir una relación jurídica dudosa, previa fase cognoscitiva, en donde las partes participan en el debate en igualdad de condiciones, para lograr convencer al Juez acerca de sus pretensiones.

¹⁸ López Larrave, Mario, *Ob cit*, pág. 59.

3.4 Etapas

Generalmente para dar inicio a un proceso jurisdiccional, el mismo se origina derivado de la acción, siendo ésta un poder jurídico dirigido a lograr la actividad estatal, por medio de sus respectivos órganos jurisdiccionales.

3.4.1 Demanda

Por demanda se entiende toda petición formulada por las partes al Juez en cuanto la misma traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés jurídicamente protegido.

“Demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica”.¹⁹

Conforme los Artículos 321 y 333 de nuestro Código de Trabajo, la demanda puede presentarse de forma oral o escrita. En la misma se puede ejercitar una o más pretensiones, llamándosele a la primera demanda simple y cuando se ejercitan varias pretensiones demanda acumulada. Para que proceda la acumulación de pretensiones en una demanda es indispensable que todas ellas puedan tramitarse por el juicio ordinario.

¹⁹ Hugo Alsina citado por Mario López Larrave, *Obcit* . Pág. 77



Podemos decir que la demanda es la base del juicio, ya que la misma contiene las pretensiones del actor y sobre éstas ha de pronunciarse la sentencia.

El Código de Trabajo en el Artículo 332 establece los requisitos que debe contener la demanda:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que se 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 practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviese impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida.

El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y 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 resultados del juicio.

El juez está facultado para ordenar de oficio que se subsanen defectos u omisiones en relación con los requisitos enumerados anteriormente, señalando de lo que adolece.

Por lo que podemos observar en la demanda laboral no se exige la indicación de los fundamentos de derecho, en virtud de los principios que lo inspiran tales como el de economía procesal, tutelaridad del trabajador, sencillez, que no exige a las partes la asistencia de profesional del Derecho.

3.4.2 Modificación de la demanda

El actor puede modificar la demanda hasta el momento de celebrarse la primera audiencia. En este caso si el demandado desea puede contestarla en la misma audiencia, sino el juez suspende ésta señalando día y hora para una nueva. Dicha disposición con el objeto que el demandado no sea sorprendido dificultándosele su refutación a las nuevas pretensiones.



3.4.3 Notificación de la demanda

La notificación es un acto de comunicación, a través del cual se hace saber a una persona una resolución judicial. Es de suma importancia toda vez que hasta la realización de ésta queda procesalmente constituido el litigio.

La notificación lleva implícita una citación y un emplazamiento. Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días. Término que podrá ser ampliado por razón de la distancia.

De acuerdo con la regulación de nuestro Código, las notificaciones podrán realizarse:

- a) Personalmente;
- b) Por los estrados del Tribunal; y
- c) Por el libro de copias.

a) Notificaciones personales

El Código de Trabajo en el Artículo 328 señala los actos procesales que deben notificarse personalmente a los interesados o a sus legítimos representantes:

- a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;



- b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes que juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;
- c) Las resoluciones que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;
- d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;
- e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y en las que se haga efectivo éste;
- f) Las que contengan el día para la vista;
- g) Los autos y sentencias;
- h) Los autos para mejor proveer, e
- i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Las notificaciones personales no pueden ser renunciadas. Podrán hacerse por el notificador o un notario designado por el juez, a más tardar dentro del término de seis días hábiles.

b) Notificaciones por estrados y por libros

Las notificaciones que no deban hacerse personalmente se harán a los litigantes por los estrados o por los libros de copias del tribunal y surtirán sus efectos dos días después de fijadas las cédulas en los estrados o de agregadas las copias a los legajos respectivos.



3.4.4 Contestación de la demanda

Es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

La contestación de la demanda puede llevarse a cabo en forma oral o escrita. Puede clasificarse en: contestación negativa y contestación afirmativa o allanatoria; y en simple y reconvencional. Para la contestación de la demanda son aplicables los requisitos de la demanda enumerados en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

3.4.5 Reconvención o contrademanda

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. Como presupuestos necesarios tiene la competencia del juez y que ambas pretensiones puedan tramitarse en el juicio ordinario laboral.

La reconvención solamente podrá instaurarse al momento de contestar la demanda, ya que una vez contestada sin reconvenir, precluye la facultad para hacerlo y en la misma deberán observarse los requisitos de la demanda.

3.4.6 Contestación de la reconvención

Ésta debe cumplir los mismos requisitos que la contestación de la demanda, y podrá ofrecer los medios de prueba en ese momento o dentro de veinticuatro horas después de la audiencia.

3.4.7 Actitudes de la parte demandada

En la audiencia puede asumir diferentes actitudes: a) interposición de excepciones dilatorias; b) contestación de la demanda en sentido negativo; c) interposición de excepciones perentorias; y d) reconvención.

3.4.8 Excepciones

Se llama excepción a toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que niegue los hechos en que funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretende derivarse, o que se aleguen otros hechos para desvirtuar sus efectos, o que se limite a impugnar la regularidad del procedimiento.

Es decir que la palabra 'excepción' se opone a la de 'acción'; frente al ataque, la defensa.

“La palabra excepción adquiere sentido lato, exquisitamente procesal, equivalente a defensa, defensa en juicio.



El excepcionante es el que se defiende, con o sin razón, atacando el derecho, el proceso, o algún acto concreto de éste²⁰. Excepción es el 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 excepción es una garantía del debido proceso, argumento de defensa mediante el cual el demandado se defiende invocando circunstancias impositivas de una condena.

3.4.8.1 Excepciones dilatorias o procesales

Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, se utilizan sobre el proceso y no sobre el Derecho, teniendo como finalidad evitar procesos nulos. Postergan la contestación de la demanda evidenciando la existencia de vicios en la constitución de la relación procesal.

Entre las excepciones dilatorias podemos mencionar: a) incompetencia; b) falta de capacidad; c) falta de personería; d) falta de personalidad; e) demanda defectuosa; f) litispendencia; g) falta de cumplimiento de plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada; y h) arraigo personal.

Estas excepciones se opondrán y probarán previamente a contestarse la demanda o la reconvencción en su caso, salvo las nacidas con posterioridad.

²⁰ Couture, Eduardo J. **Ob. cit** Pág. 54

3.4.8.2 Excepciones mixtas

Las excepciones mixtas de acuerdo con el profesor Eduardo J. Couture son “las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias”.²¹

Se resuelven previamente como las dilatorias, y producen efectos de perentorias haciendo ineficaz la pretensión. También llamadas perentorias deducidas en forma de artículo previo, entre las cuales figuran: cosa juzgada y transacción.

3.4.8.3 Excepciones perentorias

Las excepciones perentorias atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende, y se deciden en sentencia. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, y por eso no pueden enumerarse taxativamente.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción.

Para el trámite de las excepciones en el juicio ordinario laboral debemos aplicar supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil, y la Ley del Organismo Judicial con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo.

²¹ Couture, Eduardo J. *ob. cit.* pág. 55



Excepción de incompetencia

Competencia, según Jaime Guasp: “es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución”.²² Es decir que habrá incompetencia, cuando se atribuya el conocimiento de un asunto a juez distinto del indicado por la ley.

Excepción de falta de capacidad legal

Se da la excepción de falta de capacidad legal cuando cualquiera de las partes carezca de la aptitud necesaria para actuar personalmente en el proceso. La capacidad para comparecer personalmente en juicio normalmente la tienen los mayores de edad, la cual se adquiere al cumplir los dieciocho años de acuerdo con el Artículo 8 del Código Civil. Extraordinariamente, para determinados actos la ley faculta a los menores que han cumplido catorce años.

En materia laboral, el Artículo 31 del Código de Trabajo establece que los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del trabajo.

²² Jaime Guasp, citado por Mario López Larrave, **Ob. cit** Pág. 99



Excepción de falta de personería

Esta excepción tiene lugar en los casos en que se alegue cualquier título de representación sin tenerlo, o bien cuando teniéndolo sea defectuoso o insuficiente para hacerlo valer en juicio.

Excepción de falta de personalidad

Esta excepción se hace valer en aquellos casos en que falta la cualidad, o sea la identidad de la persona del actor con la persona favorecida por la ley, y de la persona del demandado con la persona obligada, refiriéndose a la legitimación derivada con la situación jurídica en litigio.

El demandado se vale de esta excepción para exigirle a quien entabló la acción, que acredite la condición con la cual demanda.

Excepción de litispendencia

Esta excepción tiene lugar cuando simultáneamente se sustancian dos juicios con identidad de personas, objeto y causa.

La litispendencia deja sin efecto el juicio iniciado posteriormente, tendiendo a evitar un nuevo pronunciamiento sobre la pretensión deducida o juzgada.



Excepción de demanda defectuosa

Esta excepción puede interponerse cuando no se llenen los requisitos de contenido y forma que deben concurrir en la demanda de conformidad con los artículos 332 y 333 del Código de Trabajo. Normalmente estará controlada por el interés de la parte, cuando el Juez no cumpla con su deber preceptuado en el Artículo 334 del cuerpo legal citado.

3.4.8.4 Trámite de las excepciones

En el juicio ordinario laboral el momento procesal oportuno para la interposición de excepciones varía, según que se trate de excepción de incompetencia o de las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, o excepciones de pago, transacción, cosa juzgada y prescripción, o bien el resto de excepciones.

Trámite de la excepción de incompetencia

Interpuesta la excepción, si fuere manifiestamente notoria la procedencia o improcedencia, el juez la resolverá en la misma audiencia. Si la misma fuere declarada sin lugar, se continuará el desarrollo de la audiencia.

En caso fuere declarada con lugar, se elevará en consulta a la Corte Suprema de Justicia, en caso fuere por razón de la materia, y a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social correspondiente en caso que fuere por razón de territorio.



La Corte Suprema de Justicia o la Sala de Apelaciones deberán resolver dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente, y en caso de estimarse frívola la excepción impondrán la multa respectiva al interponente.

El Código de Trabajo no fija término para la interposición de las mismas, lo cual podrá hacerse en cualquier momento antes de dictarse la sentencia de segunda instancias en los de mayor cuantía, y en los de menor cuantía antes que se dicte la sentencia.

La oportunidad para resolver estas excepciones será siempre el momento en que se dicte el fallo.

Trámite de las restantes excepciones

Las demás excepciones deberán interponerse en el momento de la contestación de la demanda o de la reconvención.

Interpuestas las excepciones, el juez debe resolver las dilatorias en la primera audiencia y las perentorias y las mixtas al momento de dictar la sentencia.

En el caso de las excepciones dilatorias, que el demandado o el reconvenido se acogieren a lo preceptuado en el Artículo 342 del Código de Trabajo y ofrecieren medios de prueba para contradecir las excepciones de la contraparte, el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las mismas.



3.4.9 Conciliación

La conciliación en el juicio de trabajo constituye una etapa obligatoria en la primera audiencia una vez que se haya contestado la demanda o la reconvención en su caso.

El Licenciado Mario López Larrave en su obra citada la define como etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.

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

En la conciliación debe predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes.



Para el caso de que existiere una conciliación entre las partes, el juez en el acta correspondiente hará constar los puntos que fueron objeto del convenio a que se arribe entre las partes, y el mismo constituye título ejecutivo en caso de incumplimiento. El Artículo 341 del Código de Trabajo señala que la misma puede ser total o parcial.

3.4.9.1 Conciliación total

Cuando el demandado estuviere de acuerdo con todas la pretensiones que la parte actora reclama en la demanda, dándose por terminado el juicio.

3.4.9.2 Conciliación parcial

Cuando existe acuerdo solamente sobre alguna o algunas pretensiones ejercitadas. En este caso el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

3.4.10 Prueba

La prueba constituye los medios que la ley le concede a las partes para intentar demostrar que los hechos que argumentan son ciertos, así como para convencer al juez del hecho reclamado.

En materia laboral la ley faculta al juez a adoptar una actitud de investigación y no únicamente de verificación, con el objeto de aclarar situaciones dudosas, de conformidad con el Artículo 357 del Código de Trabajo.

El ya citado tratadista Eduardo J. Couture define la prueba como “el medio contralor de las proposiciones de hecho formuladas por las partes. Según el aforismo “probar es vencer”, porque probar es persuadir de la verdad de los hechos, de la misma manera que alegar es persuadir de la verdad de la tesis de derecho”.²³

El ofrecimiento de la prueba deberá llevarse a cabo por el actor en la demanda, el demandado en la contestación, y el reconviniente en la contrademanda.

Para combatir excepciones y para demostrar tachas de testigos, deberá hacerse en el mismo momento o dentro de veinticuatro horas después de la diligencia.

Las pruebas no ofrecidas oportunamente, serán rechazadas.

3.4.10.1 Carga de la prueba y casos de inversión de la misma

A falta de preceptos expuestos en el Código de Trabajo, deberán observarse supletoriamente los principios que regulan la carga de la prueba en el Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil:

- a) Quien afirma está obligado a probar;
- b) El que niega no está obligado a probar, excepto que su negativa apareje la afirmación expresa de un hecho; y,

²³ Couture, Eduardo J, *Ob Cit* pág. 65

- c) Está obligado a probar quien contradice la presunción legal que tiene a su favor el colitigante.

La alteración de la carga de la prueba tiene lugar cuando el juez hace uso de la facultad concedida en el Artículo 357 del Código de Trabajo, en la práctica de las diligencias para mejor fallar.

Una vez se haya establecido por el actor -trabajador- la existencia de la relación laboral, es al patrono a quien corresponde probar, según las pretensiones de la demanda:

- a) La justificación del despido (Artículo 78);
- b) El otorgamiento de vacaciones al trabajador (Artículo 137);
- c) Establecer el monto de salario, siempre que contradiga el invocado por el trabajador;
- d) Que no retiene salarios del trabajador.

3.4.10.2 Medios de prueba

El Código de Trabajo no hace una enumeración taxativa de los medios de prueba, por lo que de conformidad con el Artículo 326 del mismo, corresponde aplicar supletoriamente el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, señalando como medios de prueba los siguientes:

- 1) Declaración de las partes;
- 2) Declaración de testigos;

- 3) Dictamen de expertos;
- 4) Reconocimiento judicial;
- 5) Documentos;
- 6) Medios científicos de prueba;
- 7) Presunciones.

3.4.10.3 Procedimiento probatorio

Conforme los principios de celeridad y concentración procesal que inspiran al derecho laboral, luego de concluida la fase conciliatoria sin haberse arribado a un arreglo, se debe proceder a diligenciar los diferentes medios de prueba que han sido ofrecidos, inicialmente, los de la parte actora y seguidamente los ofrecidos por la parte demandada.

Si por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de los medios de prueba no fuere factible recibir todas las pruebas, se programará una segunda audiencia dentro de un término no mayor de quince días y extraordinariamente hasta una tercera audiencia dentro del término de ocho días a contar de la segunda audiencia.

Asimismo, cuando una prueba deba recabarse en lugares fuera de la República, la ley faculta al juez para que pueda señalar términos extraordinarios.



3.4.10.4 Sistema de valoración de la prueba seguido por nuestro Código de Trabajo

De conformidad con el Artículo 361 del Código de Trabajo, nuestra legislación ha adoptado el sistema de apreciación de la prueba en conciencia consignando obligatoriamente los principios de equidad o de justicia en que el juez funde su criterio, salvo disposición expresa en ese Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez.

3.4.11 Diligencias para mejor fallar

Antes de dictar sentencia el juez tiene la facultad de emitir un auto para mejor proveer, el cual tiene como propósito traer a la vista algún documento o prueba pertinente, con el único objeto de aclarar situaciones dudosas, pero que no podría servir para hacer prueba a favor de alguna de las partes.

3.4.12 Sentencia

La sentencia es el acto procesal por excelencia de los que están atribuidos al órgano jurisdiccional, constituyéndose en un acto de decisión mediante el cual emite su juicio sobre la conformidad o inconvención de la pretensión de la parte con el derecho objetivo.



Finalmente, emitida la sentencia, la misma es apelable y conoce la Sala de Trabajo y Previsión Social correspondiente, órgano colegiado ante el cual el apelante podrá manifestar su expresión de agravios respecto de la decisión judicial, y una vez señalado día y hora para la vista, se dictará la sentencia de segundo grado.



CAPÍTULO IV

4. Análisis sobre la aplicación de la oralidad en el juicio ordinario laboral implementada en los juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala

4.1 Importancia de la oralidad en el derecho

La oralidad reviste trascendental importancia en los procesos judiciales, ya que a través de la misma las partes tienen una comunicación directa y a viva voz con el juez, el juez con las partes y sus respectivos medios de prueba.

El proceso judicial como medio de hetero-composición del conflicto, requiere desprenderse de fórmulas inadecuadas o contradictorias con el fin perseguido, pues, la rigidez, el excesivo formalismo, los largos y tediosos trámites hacen de la justicia una aspiración lejana y ritualista.

Por el contrario, la justicia y la paz social encuentran en el juicio oral una de las mejores opciones para hallar las soluciones de los conflictos, dejando atrás el viejo adagio "justicia retardada es justicia denegada".

El Doctor Antonio Franco Rigalt,²⁴ ha enumerado las ventajas que conlleva la implementación de la oralidad en el derecho procesal, al efecto señala que la oralidad:

²⁴ Franco Rigalt, Antonio. *La oralidad en el proceso civil*, Pág 45



Asegura el principio del contradictorio de partes, testigos y peritos mediante confrontaciones que sólo operan eficazmente en el proceso oral, ya que en el escrito pierden valor;

Permite apreciar mejor las pruebas, ya que el juez las recibe directamente;

Hace viable el principio de inmediatez;

Obtiene mayor número de elementos de convicción con menos trámites y realiza efectivamente las leyes sustantivas;

Contribuye a una mayor efectividad de la regla moral en el proceso;

Elimina solemnidades innecesarias y acarrea una economía procesal apreciable;

Significa un mayor control de la administración de justicia, a través de la observación directa de su funcionamiento y desempeño, y con ello, el mejoramiento de dicho servicio público;

Reduce el número de diligencias indispensables en todo procedimiento escrito evitando la burocracia.²⁵

²⁵ Francoz Rigalt, Antonio. Ob.cit. Pág 46



4.2 Ventajas de la oralidad en el juicio ordinario laboral

El proceso con preeminencia oral cumple debidamente una de las finalidades supremas de la justicia, el descubrimiento de la verdad a través de la inquisición hecha por el propio juez, a fin de evitar que el proceso continúe desvirtuándose en perjuicio del trabajador que es a quien verdaderamente afecta la inaplicabilidad de los principios que ilustran el trámite del proceso laboral.

La oralidad ha sido impulsada por la Corte Suprema de Justicia en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala a través de la reorganización del procedimiento implementando el nuevo modelo de gestión por audiencias, garantizando la seguridad de los jueces y las partes, así como la celeridad y simplificación de los procesos judiciales.

En la revista del Instituto de Problemas Nacionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la edición de marzo de 2013, menciona entre otras cosas que: “La implementación de la oralidad dentro del proceso laboral enmarca dentro de sus principales ventajas: la de simplificar el procedimiento y establecer un contacto directo entre el juez y las partes, las pruebas y el caso concreto; coadyuvando a evitar que los recursos y acciones sean mal utilizados y se pueda llevar a cabo un proceso en el cual se dé cumplimiento a las finalidades para las que fue creado, implicando menos gastos, menos tiempo y una solución pronta conforme a derecho”.²⁶

²⁶ Revista IPNUSAC. Pag 6



De lo anterior podemos inferir que con la adecuación de la oralidad al juicio ordinario laboral se logra una mayor concentración de actos procesales en las audiencias, contacto directo entre el juez, las partes y los medios de prueba, dándole eficacia y continuidad al proceso, constituyéndose en un medio idóneo para agilizar el desarrollo del mismo y obtener de esta forma la resolución del conflicto planteado ante el juzgador.

4.3 Antecedentes

Al momento que Guatemala suscribe el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos (CAFTA-DR por sus siglas en inglés), el marco referencial de justicia laboral en nuestro país no era compatible con los estándares internacionales sobre régimen y justicia laboral, tal y como se encuentra contemplado en el Capítulo XVI del referido Tratado.

Guatemala quedó obligada a modificar su normativa y prácticas laborales dentro del marco del Tratado, lo que implica superar su práctica judicial, a efecto que constituya un instrumento adecuado para la obtención de la tutela judicial efectiva.

Para el efecto, se construyó un nuevo edificio denominado Centro de Justicia Laboral que cuenta con dieciocho salas de audiencias equipado con equipo sofisticado para la grabación de las audiencias, facilitando y asegurando un ambiente propicio para la realización del juicio laboral en el marco de las audiencias orales.



4.4 Centro de Justicia Laboral

Como parte de las políticas judiciales implementadas por la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia, a partir del 15 de agosto de 2011 los Juzgados y Salas de la Corte de Apelaciones del ramo Laboral, establecieron el Sistema de Gestión por Audiencias, implementando el sistema de videograbación en las salas de audiencia de catorce juzgados de la ciudad capital de Guatemala, además de los juzgados de Cuilapa, Santa Rosa, y Antigua Guatemala del Departamento de Sacatepéquez, para que su utilización sea una herramienta de apoyo a la actividad del despacho judicial, con el fin de incrementar la oralidad en las sedes judiciales y terminar con la mora judicial.

La nueva gestión de los tribunales laborales tiene un enfoque que parte de la redefinición de la gestión judicial, reorganización del despacho judicial y creación de la infraestructura necesaria e imprescindible para la realización de la oralidad en los juicios laborales.

El centro de justicia laboral está conformado por el centro de servicios auxiliares de la administración de justicia, juzgados de admisión, juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social, y la Procuraduría de Defensa del Trabajador.

Tiene como función agilizar los actos de comunicación, requerimientos, embargos, lanzamientos, despachos y otros similares que ordenen los Juzgados de Trabajo y las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo de la ciudad de Guatemala.



Tiene por objeto maximizar la 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 administración de justicia.

Prestará también servicios de hacer una equitativa e inmediata distribución de demandas, solicitudes, despachos, exhortos o suplicatorios entre todos los juzgados que funcionan en la ciudad capital y entre las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en lo procedente.

En el Centro de Justicia Laboral se encuentra la sede de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la cual tiene por objeto asesorar legalmente al trabajador en cuanto a los derechos que le asisten e incluso la actitud a asumir frente al juicio y previo al mismo a través de la conciliación.

Esta disponibilidad de contar con la asistencia de un asesor laboral en la inmediatez de la sede judicial facilita el acceso a la justicia, toda vez que, quien acuda a la sede judicial con el objeto de reclamar un derecho que le asiste, no tiene el inconveniente de trasladarse a otro lugar para obtener asesoría, como solía suceder con anterioridad, como tampoco encuentra demora en el reclamo de su pretensión, ya que de una vez, según el tipo de derecho que se pretenda, se presenta la acción correspondiente, fijándose día y hora para la conciliación y en su caso para la realización del juicio laboral; concentrándose así varios actos procesales.

4.4.1 Centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral

El centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral se conforma con las siguientes unidades:

1. Unidad de Recepción
2. Unidad de Coordinación

4.4.1.1 Unidad de recepción

Es la encargada de recibir los memoriales de demanda y 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.

Esta unidad a su vez está comprendida por:

1. Ventanilla de atención al público
2. Unidad de digitalización
3. Unidad de organización y traslado

a) Ventanilla de atención al público

Es la encargada de atender y brindar información, así como de darle recepción a las actuaciones que se presenten, entre ellos: memoriales, oficios, despachos, etc.



Sus principales funciones son:

Brindar información al usuario;

Recibir las demandas nuevas;

Asignar el número de la demanda;

Emitir la carátula de los expedientes;

Recibir los demás memoriales;

Escanear los memoriales a excepción de las demandas, que es función de Digitalización, así también escanear la documentación que reciba de los Juzgados 1º al 14º de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, y los Juzgados de Admisibilidad;

Subir al sistema las actuaciones escaneadas;

Remitir electrónicamente a cada juzgado los memoriales.

b) Unidad de digitalización

Esta unidad tiene a su cargo la creación digital del expediente.

Sus principales funciones son:

Ingresar las demandas nuevas al sistema de gestión de tribunales;

Escanear la demanda y los documentos que se acompañan;

Crear el expediente digital;

Ingresar el proceso digital al sistema de gestión de tribunales;

Integrar el proceso para el sorteo de asignación.



Primera asignación: Se determina qué Juzgado de Admisión (primero o segundo) llevará a cabo la revisión de la demanda.

Segunda asignación: Determinada la admisibilidad de la demanda, procederá la determinación del Juzgado de Primera Instancia que conocerá el proceso.

Una vez asignado el Juzgado de instancia que conocerá del asunto, el Juzgado de Admisibilidad es el encargado de coordinar la audiencia en la agenda electrónica.

c) Unidad de recepción de cédulas

Son los comisionados de recibir las cédulas de notificación.

Sus principales funciones son:

Recibir los legajos en el sistema y físicamente cotejando los folios recibidos;

Trasladar a la Unidad de Coordinación los legajos;

Recibir el listado de las notificaciones con indicación de cuáles son electrónicas.

d) Unidad de organización y traslado

Tienen la responsabilidad de organizar la documentación recibida en el Centro para su traslado, distribuir físicamente la documentación dirigida a los Juzgados de Primera



Instancia de Trabajo y Previsión Social ubicados en el Centro de Justicia Laboral, así como los procesos.

Sus principales funciones son:

Revisar los números de registros en los memoriales que ingresan verificando que los mismos coincidan con los asignados en el sistema;

Cotejar el listado con los documentos;

Organizar los documentos que ingresan al Centro por juzgado y por nivel;

Entregar a cada juzgado los documentos y procesos que correspondan;

Recibir una copia de que la documentación ha sido recibida por la judicatura correspondiente y archivarla.

4.4.1.2 Unidad de coordinación

Esta unidad tiene por objeto llevar a cabo las notificaciones, incluyendo las que se realizan vía electrónica.

Sus principales funciones son:

Recibir por medio del sistema de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, las cédulas de notificación de las resoluciones dictadas que se deban practicar dentro de los procesos;



Recibir por medio del sistema de la unidad de traslados las cédulas de notificación que se deban practicar dentro de los procesos de las resoluciones dictadas por los juzgados de admisibilidad;

Imprimir original, duplicado y una copia, conformando los legajos correspondientes;

Realizar la programación diaria y semanal de los notificadores;

Distribuir la ciudad en rutas;

Distribuir las cédulas de notificación en las rutas;

Conformar las cédulas electrónicas de notificación;

Actualizar y descargar en el sistema las notificaciones diligenciadas por los notificadores externos;

Imprimir reporte diario de las notificaciones realizadas;

Entregar a los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social las cédulas de notificación practicadas; y

Recibir de los juzgados de conocimiento los mandamientos de ejecución de las reinstalaciones.

Esta Unidad se encuentra conformada por los notificadores de los Juzgados del 1º al 14º de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, a excepción de un notificador que debe quedarse en el propio juzgado.

a) Unidad de notificadores externos

Se encuentra encargada de practicar las notificaciones en los lugares que se señalan para el efecto dentro del perímetro del juzgado.



Sus principales funciones son:

Realizar las notificaciones de las resoluciones emanadas de los juzgados de conocimiento;

Realizar las notificaciones de los juzgados primero y segundo de admisibilidad, a excepción de la notificación practicada a la parte actora de la demanda, por parte del notificador interno;

Revisar las cédulas de notificación;

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

Practicar las reinstalaciones, y otras diligencias especiales como embargos, secuestros y requerimientos de pago.

b) Unidad de notificadores internos

Esta unidad es la encargada de realizar la notificación de la primera resolución dictada por el Juzgado 1º ó 2º de Admisibilidad, a la persona que presenta la demanda.

Sus principales funciones son:

Notificar la resolución a la persona que presentó la demanda. Debido a la eficiencia que actualmente reviste al proceso, el período que oscila entre la presentación de la demanda y la notificación de la misma, es aproximadamente de cuarenta minutos;



Cuando la persona que presentó la demanda no espera a ser notificada, debe elaborar la cédula de notificación y trasladarla a la unidad de coordinación para que se proceda a notificarla en el lugar que señaló para el efecto, así como las cédulas de notificación pertinentes para las demás partes;

Elaborar oficios, despachos, embargos, y lo demás que corresponda del juzgado de admisibilidad; y

Brindar la información pertinente al usuario que acuda a consultar sobre algún proceso.

c) Notificaciones electrónicas

Las notificaciones electrónicas en materia laboral han tenido origen mediante la celebración 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; lo cual para el efecto se ha designado un notificador que lleva a cabo las notificaciones electrónicas.

Actualmente se notifica por esta vía a la Inspección General de Trabajo y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

La adhesión al sistema de notificaciones electrónicas de las partes, sus abogados e interesados es voluntaria y deberá ser expresa, para lo cual el Organismo Judicial facilitará 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.

4.4.2 Juzgados primero y segundo de trabajo y previsión social para la admisión de demandas

Para la creación de estos juzgados se dicta el Acuerdo 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, por medio del cual se modifica la denominación y competencia de los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala, denominándose como Juzgado Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, respectivamente. Estos juzgados conocerán de todas las demandas y primeras solicitud que se planteen en la Ciudad de Guatemala, relacionadas con las cuestiones y pretensiones que se establecen en el Artículo 292 del Código de Trabajo.

Sus principales funciones son:

Recibir las demandas que se interpongan en forma oral o por escrito en el Centro de Justicia Laboral, debiendo determinar si en la misma se han observado los requisitos previstos en los artículos 332, 333 y 334 del Código de Trabajo.



En caso se establezca que la demanda no cumple con los requisitos legales, deberá ordenarse 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.

Admitida la demanda, deberá emitir la resolución de trámite correspondiente, resolver lo relativo a las medidas precautorias si hubiesen sido solicitadas, conforme a la agenda única de audiencias del sistema de gestión de tribunales señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral apercibiéndoles que deberán comparecer con sus respectivos medios de prueba; resolución que deberá ser remitida al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, para las notificaciones correspondientes y asignación del órgano jurisdiccional competente para conocer del asunto.

Cuando la solicitud se refiera a conflictos colectivos de carácter económico social debe establecer que en la misma 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 sólo efecto de emitir la resolución que en derecho corresponda y la notificación inmediata, así como la designación por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral del órgano jurisdiccional que deba conocer.

Cuando la solicitud se refiera a otros asuntos distintos a los establecidos en los incisos anteriores, se deberá verificar que la misma cumpla 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 la convocatoria a audiencia, dictará inmediatamente la resolución de trámite que corresponda.

Homologar los convenios celebrados y autorizados en los centros de Mediación y Conciliación del Organismo Judicial.

4.4.3 Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social

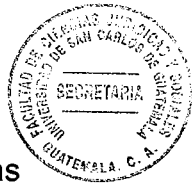
En el centro de justicia laboral se han ubicado catorce Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, dichos órganos jurisdiccionales tienen las mismas atribuciones y competencia, en lo que corresponde, que otros a nivel nacional.

Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social tienen competencia para conocer:

De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él;

De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitraje;

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;



De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;

De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y

De todos los demás asuntos que determina la ley.

4.5 Análisis del nuevo modelo procesal laboral

A partir de la implementación del modelo de gestión por audiencias en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala, la percepción del sistema de justicia laboral que se reducía a un sistema hondamente formalista, lento e ineficaz para la tutela judicial de los trabajadores que reclamaban la protección o restablecimiento de sus derechos en el marco de sus garantías mínimas, ha pasado a ser un proceso orientado a obtener una mayor transparencia en los procesos judiciales, mediante audiencias con actuaciones de los jueces y de las partes producidas públicamente; duración razonable de los procesos apoyada por la celeridad de resolver en el acto de la audiencia, lo que exige calidad y excelencia en los actos procesales del juez.



Entre sus múltiples ventajas podemos mencionar la admisión inmediata de la demanda, o en caso contrario la indicación de la subsanación de lo que adolezca la misma; la notificación inmediata señalando día y hora para la audiencia; reducción significativa de expedientes físicos; la videograbación de las audiencias que permite mayor certeza para consultar las actuaciones de las partes que forman parte del proceso.

La simplificación de procesos, modernización y uso de nueva tecnología, conforman alternativas para superar las deficiencias de nuestro sistema de justicia. Una nueva estructura procesal laboral con un juicio que se encamina a la eficiencia y cumplimiento de la finalidad de todo proceso judicial –la solución del conflicto de intereses–, teniendo por principal instrumento y característica la oralidad, hace efectivo el principio de inmediación.

Las principales actuaciones se sustentan y exponen ante el juez en una sola audiencia, excepto cuando no fuere posible culminar el diligenciamiento de la prueba y las diligencias para mejor fallar tratadas en el título anterior. Se privilegian las actuaciones orales sobre las escritas y el juez director del proceso tiene un papel protagónico en el desarrollo del mismo, al final de las intervenciones orales culmina comunicando –a viva voz– su decisión en el acto de la audiencia. La sentencia en su integridad y con la expresión escrita de la debida motivación se notifica posteriormente.

Debe señalarse que este método de actuación judicial exige herramientas tecnológicas para hacerlo viable, pues si no se cuenta con estos medios, será imposible obtener los resultados propuestos. Esto supone que es una administración de justicia que requiere



una alta inversión en dotaciones audiovisuales y de infraestructura para que el juicio pueda ventilarse en forma oral con seguridad y comodidad para las partes y los operadores de justicia.

El profesor Mario De la Cueva, nos enseña que la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana; presupuesto que parece ser posible si al momento de accionar ante el órgano jurisdiccional para reclamar su pronunciamiento en la solución de un conflicto, éste se encuentra provisto de los instrumentos jurídicos, tecnológicos y de la preparación profesional de los titulares y personal auxiliar de la judicatura, que le permitan administrar justicia con celeridad, sencillez y objetividad.

El rol que desempeñan los responsables y participantes de la impartición de justicia es fundamental, la preeminencia de la sencillez sobre las formalidades, la erradicación paulatina del uso de papel sustituido por los nuevos soportes informáticos como los registros de audio y video contribuyen extraordinariamente a la emisión de decisiones judiciales en plazos moderados y suficientes.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En nuestro país la justicia laboral se ha caracterizado por ser lenta e ineficaz, lo que hace de notoria necesidad que el sistema de administración de justicia laboral deba readecuarse y constituirse en el instrumento ideal para la tutela judicial efectiva que le concierne.

Siendo el juicio ordinario laboral la institución jurídica creada para resolver los conflictos que surgen entre trabajadores y patronos con ocasión del trabajo; es un deber del Estado proveer de un mecanismo eficaz que afirme los principios que sustentan al derecho de trabajo plasmados en nuestra Constitución Política y el Código de Trabajo.

Al observar que se han alcanzado resultados acentuadamente positivos a través de la implementación de la gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral, he concluido que dicho modelo que ha funcionado como plan piloto en la ciudad de Guatemala deba ser implantado con la mayor premura a nivel nacional constituyendo al juicio ordinario laboral en un proceso expeditivo, provisto de sencillez, celeridad, oralidad e intermediación tal y como lo establece nuestra legislación, dejando en el pasado la demora indefinida de una resolución judicial que menoscaba el sentido social del derecho laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. **Teorías generales del derecho del trabajo**. 1ª. Edición, 1999, Editorial Investigaciones Jurídicas, S.A., San José, Costa Rica.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 14ª edición. Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1980. Argentina, 1980.
- CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Tomos I y II, Editorial El Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1971.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Ed. El Ateneo. Buenos Aires, Argentina 1980.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., **Manual de derecho del trabajo**. Tomo I, 1ª. edición, 2008, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala, 2011.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Tomos I y II, 3ª. edición, 1962, Editorial Depalma, Buenos Aires.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, Imprenta Gráfica P & L Guatemala. 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. tomo I, tercera edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- DE LITALA, Luigi. **Derecho procesal del trabajo**. Ediciones Jurídicas Europa - América, Bosch y Cía Editores, Chile 1970, Buenos Aires, Argentina, volumen I, Traducciones de Santiago Sentís Melendo.
- FRANCOZ RIGALT, Antonio. **La oralidad en el proceso civil**. Buenos Aires, Argentina. 1998.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Editorial Universitaria, Colección Documentos, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 1979.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1999.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina 1978.



RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.** Ponencia.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Año 2010.

RUIZ DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** 10ª. ed.; Guatemala: (s.e), 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 1977.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Acuerdo número 1-2009 de la Corte Suprema de Justicia.

Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia.

Acuerdo número 26-2012 de la Corte Suprema de Justicia.

Acuerdo número 11-2012. Reglamento de la ley reguladora de las notificaciones por medios electrónicos del Organismo Judicial.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107. República de Guatemala.

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

Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (CAFTA-DR por sus siglas en inglés).