

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



**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS
PARA EL PATRONO Y EL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE GESTIÓN POR
AUDIENCIAS DENTRO DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO**

JULIO DANIEL MORALES ORELLANA

GUATEMALA, JUNIO DE 2014

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

**ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS
PARA EL PATRONO Y EL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE GESTIÓN POR
AUDIENCIAS DENTRO DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO**



TESIS

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

JULIO DANIEL MORALES ORELLANA

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio 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 II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase

Presidente: Lic. Moisés Raúl De León Catalán
Vocal: Lic. José Daniel Chamale Contreras
Secretaria: Licda. Ana Elvira Polanco Tello

Segunda fase

Presidente: Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Vocal: Lic. Pablo Andrés Bonilla
Secretario: Lic. César Aníbal Najarro

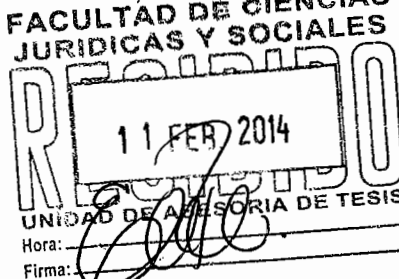
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Dra. Anabella Esmeralda Cardona Cambara
Condominio Cañadas de Arrazola casa 102 Km 17.5 Fraijanes, tel. 58065398
col. 7296



Guatemala, 3 de Diciembre de 2013

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



Respetable Doctor:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha catorce de octubre de dos mil trece, se me nombró Asesora de Tesis del Bachiller **JULIO DANIEL MORALES ORELLANA** ponente de la investigación intitulada: **"ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS PARA EL PATRONO Y EL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE GESTIÓN POR AUDIENCIAS DENTRO DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO"**. Tal como lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, respetuosamente me permito informar:

El contenido científico y técnico de la tesis, consiste en un estudio jurídico y doctrinario de los beneficios tanto para patrono como para los trabajadores al aplicar la gestión por audiencias dentro de los procesos ordinarios laborales.

Los métodos empleados por el estudiante son: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético.

El método inductivo ha servido para llevar a cabo el estudio de los beneficios que obtiene tanto trabajador como patrono dentro de la aplicación de la gestión por audiencias dentro de los procesos ordinarios laborales. El método deductivo ha servido para establecer la generalidad de los beneficios que puede obtener el patrono y el trabajador dentro de la aplicación de la gestión por audiencias. El método de análisis permitió la descomposición de los distintos factores del tema en partes, de manera que contribuyó a su síntesis, el cuarto método empleado por el ponente, permitió su aplicación en las distintas conclusiones.

Las técnicas bibliográficas, empleadas por el estudiante, especialmente las fichas de cita textual evidencian el enriquecimiento de las definiciones del tema central de investigación que son los beneficios de los patronos y los trabajadores al aplicar la gestión por audiencias dentro de los términos que se han señalado.



La redacción del trabajo: es concreta y bastante adecuada a los trabajos de investigación de esta naturaleza, por cuanto se expresan los distintos temas en forma ordenada, empezando por los aspectos generales hasta llegar a los beneficios que obtiene tanto patrono como trabajador de forma concreta al aplicar la gestión por audiencias.

La contribución científica de la investigación consiste en determinar cuáles son de forma concreta, los beneficios que obtiene patrono y trabajador, y así motivar a los legisladores a proponer reformas a la legislación nacional e incorporar y aplicar la gestión por audiencias dentro de los procesos ordinarios laborales.

No se encuentra discordancia con su conclusión discursiva, mismas a las que le ha conducido el trabajo de mérito, siendo la más importante de estas la referente a la aplicación de la gestión por audiencias en materia laboral favorable para el patrono como para el trabajador, puesto que, a través de dicha aplicación se otorgan en un conjunto de beneficios, que van a favorecer a ambas partes. Por ello y de conformidad con tal problemática esbozada en las conclusiones, su recomendación más importante estriba en proponer al Congreso de la República de Guatemala una pronta e inmediata revisión a la aplicación, tanto legal como práctica, de los procesos ordinarios laborales con la finalidad de reformarlo y poder así contar con normas jurídicas que hagan reales y aplicables dichos beneficios mostrados durante la investigación.

La bibliografía: es acertada, por cuanto se puede apreciar la cita de varios autores nacionales e internacionales. Así como la utilización de legislación muy completa en materia de Derecho Laboral.

Habiendo guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, declarando expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley u otras circunstancias pertinentes, según el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; y encontrando que reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario.

Atentamente,


Doctora Anabella Esmeralda Cardona Cambara

Col. 7296

Licda. Anabella Esmeralda Cardona Cámara
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de mayo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO DANIEL MORALES ORELLANA, titulado ESTUDIO JURÍDICO Y DOCTRINARIO SOBRE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS PARA EL PATRONO Y EL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE GESTIÓN POR AUDIENCIAS DENTRO DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

Rosario Itz



DEDICATORIA



A DIOS: Por ser mi todo, el motivo de mi existir, mi pasado, mi presente y mi futuro; a quien le debo todo en mi vida y por quien logro alcanzar una meta más en mi caminar.

A MI MADRE: Rosibel Orellana por ser una mujer valiente y dedicada, por ser mi apoyo incondicional y mi mano derecha en cada área de mi vida. Te amo mamá.

A MIS HERMANAS: Alejandra Morales y Rocío Morales por ser ese motor que me impulso a querer dar cada día más de mí y nunca olvidar de dónde venimos y hacia dónde vamos.

A MI ABUELO: Luis Arturo Morales Cardona por ser mi ejemplo a seguir y el motivo por el cual estudiar esta hermosa carrera y aunque no estés presente a ti dedico este acto con mucho cariño. Te amo papá.

A MI FAMILIA: Juan Carlos Morales, Berta Julia Morales, Gerson González, Dora Alicia Sandoval, Dora Alicia Orellana, Ángel Orellana, Luis Carlos Morales y Alida Ramírez. Por ser lo que son en mi vida.

A MARGARITA ROSALES : Por apoyarme en la recta final de la carrera y darme tu cariño incondicionalmente, por llegar a mi vida en el momento correcto y ser parte de mis días. Agradecimiento especial a tu familia.



A MIS AMIGOS:

Jorge Alejandro Morán, Débora Mérida, Ana Silvia Muralles, Georgi Lara, Laura Ruiz, Daniela Sutuc y cada una de esas personas especiales que estuvieron durante mis años de estudio, no tengo como pagarles todo su apoyo.

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

Por abrirme las puertas del saber y permitirme desarrollarme como persona dentro de sus aulas y hacerme parte de los profesionales que alberga la hermosa Guatemala.

**A LA JORNADA
MATUTINA :**

Por darme la oportunidad de ser parte del proyecto matutino y de la décimo cuarta promoción.

EN ESPECIAL:

A Ministerio Salem Guatemala y a la Iglesia Adonai Salem, al Apóstol Miguel Ángel Archila y a la Pastora Sashy Yool de Archila por abrirme las puertas de su Ministerio y ser mis padres espirituales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Conceptos de derecho laboral.....	2
1.2. Antecedentes del derecho laboral.....	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	4
1.4. Autonomía del derecho laboral.....	5
1.5. Fuentes del derecho laboral.....	6
1.6. Principios del derecho laboral.....	7
1.7. Sujetos del derecho laboral.....	10
1.7.1. Patrono.....	11
1.7.2. Trabajador.....	14
1.7.3. Agrupación de patronos y de trabajadores.....	15

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral.....	19
2.1. Conceptos de derecho procesal laboral.....	19
2.2. Naturaleza jurídica del derecho procesal laboral.....	21
2.3. Principios del derecho procesal laboral.....	22
2.4. Clasificación del derecho procesal laboral.....	29
2.4.1. Derecho procesal individual del trabajo.....	29
2.4.2. Derecho procesal colectivo de trabajo.....	31

2.5. Conflicto laboral.....	33
2.5.1. Conflicto individual de trabajo.....	35
2.5.2. Conflicto colectivo de trabajo.....	35
2.6. Juicio ordinario laboral.....	36
2.6.1. Regulación legal de juicio ordinario laboral.....	37

CAPÍTULO III

3. Gestión por audiencias.....	53
3.1. Modelo de gestión por audiencias.....	53
3.2. Características de la gestión por audiencias.....	56
3.3. Principios de la gestión por audiencias.....	60
3.4. Antecedentes de la gestión por audiencias.....	64
3.4.1. Aplicación dentro del proceso penal.....	64
3.5 Necesidad de aplicar el modelo de gestión por audiencias en el derecho procesal laboral.....	66
3.6. Aplicación de la gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral.....	68

CAPÍTULO IV

4. Beneficios de la gestión por audiencias para el patrono y el trabajador.....	75
4.1 Beneficios procesales.....	76
4.1.1. Beneficios procesales para el patrono.....	76
4.1.2. Beneficios procesales para el trabajador.....	77
4.2. Beneficios económicos.....	78

4.2.1. Beneficios económicos para el patrono.....	78
4.2.2. Beneficios económicos para el trabajador.....	79
4.3. Beneficios personales.....	80
4.3.1. Beneficios personales para el patrono.....	80
4.3.2. Beneficios personales para el trabajador.....	81
4.4. Beneficios sociales.....	82
4.4.1. Beneficios sociales para el patrono.....	82
4.4.2. Beneficios sociales para el trabajador.....	83
4.5. Beneficios laborales.....	84
4.5.1 Beneficios laborales para el patrono.....	84
4.5.2. Beneficios laborales para el trabajador.....	85
4.6 Beneficios jurídicos.....	86
4.6.1. Beneficios jurídicos para el patrono.....	86
4.6.2. Beneficios jurídicos para el trabajador.....	87
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA	 89
 BIBLIOGRAFÍA.....	 91



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto ayudar al análisis tanto doctrinario como jurídico sobre los beneficios que pueden llegar a obtener tanto patrono como trabajador, al aplicar correctamente, la gestión por audiencias dentro de los procesos ordinarios laborales. Partimos sobre los conceptos básicos del derecho laboral como tal y del derecho procesal laboral para entender esta rama del derecho y la forma en cómo se desarrollan los procesos ordinarios, así como también tener en claro quien es la parte patronal y quien es la parte trabajadora, y posteriormente poder determinar de forma concreta los beneficios aplicables a cada parte.

Al tomar en cuenta el proceso ordinario laboral, regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República nos podremos dar cuenta que dentro de la legislación guatemalteca se regula un conjunto de etapas las cuales se deben de llevar a cabo bajo los principios y garantías que se aplican a ambas partes, dicho proceso ordinario se debe aplicar bajo las estipulaciones legales tratando de cumplir con los plazos regulados. De la aplicación correcta de la legislación depende la eficacia y eficiencia de dicho proceso, por lo cual al introducir mejoras, a través del sistema de gestión por audiencias, se van a generar beneficios tanto para el patrono como para el trabajador.

La gestión por audiencias como sistema procesal, no es un tema desconocido dentro de la legislación y la práctica procesal guatemalteca, en virtud que dentro de los procesos penales ya existe una aplicación vigente, por lo cual existe un antecedente, el cual marca los principios y características que se podrán aplicar en el ámbito laboral.



En cuanto a la aplicación de la gestión por audiencias en el ámbito laboral se ha hecho necesaria en cuanto que se desea evolucionar los procesos laborales, con lo cual se harán menos tardados, más eficaces y eficientes. Dentro de los beneficios, al aplicar el sistema procesal de gestión por audiencias, que puede llegar a tener el patrono y el trabajador, podemos mencionar los beneficios procesales, los beneficios económicos, los beneficios personales, los beneficios sociales, los beneficios laborales y los beneficios jurídicos, todos ellos tienen por objeto, demostrar el bien que se puede obtener al introducir la gestión por audiencias en los procesos ordinarios laborales.

Haciendo una breve reseña de los capítulos del siguiente trabajo, el primer capítulo hace una descripción del derecho laboral en general, iniciando con su definición y antecedentes, abarcando posteriormente los principios y sujetos que actúan dentro de esta rama del derecho; en el capítulo dos se analiza el derecho procesal laboral estableciendo de forma concreta cada una de las partes de dicha rama del derecho, hasta llegar a desarrollar, fase por fase, el proceso ordinario laboral; el capítulo tres contiene el marco doctrinario de la gestión por audiencias iniciando con sus antecedentes dentro del derecho penal y finalizando con una descripción de cómo debería ser su aplicación en el derecho laboral y por último el capítulo cuatro se refiere de forma concreta y clara a los beneficios que se pueden llegar a obtener tanto el patrono como el trabajador desde todos los puntos de vista que día a día afecta a ambas partes laborales. Espero que el presente estudio y trabajo sea de total interés para los estudiantes y profesionales del derecho, y que con el mismo se pueda ayudar a indagar e investigar más sobre la gestión por audiencias en el ámbito laboral y así poder aplicarlo en cada una de las resoluciones que resuelven los conflictos laborales.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Conocido como derecho obrero o derecho de trabajo, se encuentra dentro de la esfera del derecho público, teniendo como objeto principal el estudio de normas, principios, valores, instituciones, doctrinas y teorías que regulen las relaciones entre el patrono y el trabajador, estableciendo así, primeramente, los derechos y las obligaciones que se generan de dicha relación y posteriormente, la manera de solucionar o resolver los conflictos que se generan entre patronos y trabajadores.

1.1. Conceptos de derecho laboral

Al referir al derecho laboral debe hacerse énfasis que dentro de él actuará, necesariamente, uno o varios patronos y uno o varios trabajadores, siendo así el objetivo principal del derecho laboral regir las relaciones que se dan entre estos sujetos y a su vez, el de resolver los conflictos que puedan surgir en base a las relaciones de trabajo o contratos de trabajo. Entre las normas a aplicar se encuentran el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y la Constitución Política de la República de Guatemala; en ambas legislaciones están regulados derechos, obligaciones, instituciones, principios, valores, garantías, figuras, doctrinas y procesos, los cuales son fundamentales puesto que sirven como base para todo el derecho laboral.



Landelino Franco, define al derecho laboral o derecho del trabajo como “El conjunto de principios y normas que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patrono y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.”¹

Se establece que el jurista hace referencia que el derecho laboral, abarca principios y normas con las cuales se regula la relación entre patrono y trabajador, la cual deriva del trabajo que se realiza de manera subordinada; es decir, no existe una igualdad, a su vez divide al derecho laboral en derecho individual y colectivo, indicando al final que se pretende establecer los derechos y deberes entre ellos y el Estado.

En este sentido Julián de Diego define al derecho laboral o derecho del trabajo como “La rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes.”²

Es de hacer referencia que este autor ubica al derecho laboral dentro del ámbito privado, puesto que regula relaciones entre particulares, siendo su objeto las relaciones de los trabajadores y los empleadores o patronos, así mismo indica que su finalidad es reglar, los derechos y deberes de cada uno de ellos.

¹Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo Individual del trabajo**. Pág. 20.

²De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 63.



Se infiere que el derecho laboral es la rama del derecho público constituida por un conjunto de principios, valores, teorías, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que tienen como objeto regular la relación entre patrono y trabajador, así como los derechos y las obligaciones que surgen de dicha relación, siendo su finalidad principal la de resolver los conflictos que surjan entre estos sujetos laborales en virtud de la relación de trabajo o de un contrato de trabajo.

1.2. Antecedente del derecho laboral

Al referirse a los antecedentes se tomará en cuenta la historia y la evolución del derecho laboral a través del tiempo; es decir, todas aquellas circunstancias y acciones que dieron vida a lo que ahora se conoce como derecho laboral propiamente dicho, puesto que con ello se valorará los resultados positivos que ha dado hasta el derecho laboral dentro de las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador.

Para poder establecer los antecedentes del derecho laboral es necesario hacerlo desde dos puntos de vista, el primero en base a un punto de vista social y el segundo un punto de vista legislativo. Dentro del primero, se puede indicar que el derecho laboral existe desde que surge el trabajo como tal, una de las primeras formas de trabajo fue con la esclavitud, posteriormente, y gracias a la evolución, los hombres se convierten de esclavos a hombres libres, y es ahí, y con la necesidad de satisfacer las necesidades de cada hombre, cuando empieza a surgir gremios dedicados a ciertas actividades de carácter específico.



Ya en el siglo XVIII se da un fenómeno que cambia por completo al derecho laboral, la Revolución Industrial, iniciando así un proceso de industrialización lo que trae consigo un sin número de abusos, pero que gracias a ello se empieza a proteger ciertas situaciones y personas, más que todo al trabajador por su situación desfavorable, dándole vida a un derecho laboral propiamente dicho.

En cuanto el punto vista legislativo, podemos decir que desde la edad antigua y con el Código de Hammurabi ya se protegía a ciertos esclavos dedicados a actividades determinadas, posteriormente el derecho romano empieza a regular algunas figuras las cuales pretende proteger a los trabajadores. Pero es hasta después de la Revolución Industrial que se da una regulación del derecho laboral, siendo las primeras leyes con orientación de orden público, justicia social y protección a la niñez y de la mujer.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho laboral

En cuanto al derecho laboral siempre ha tenido un conflicto, en tanto si se debe ubicar dentro del derecho público o dentro del derecho privado, aunque algunos otros autores lo sitúan dentro del denominado derecho social, puesto que el derecho laboral busca dignificar a los individuos económicamente débiles, asegurando así dignidad y bienestar ya que se tiene al derecho de trabajo como un derecho inherente de la persona humana. Así mismo la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, establece que el régimen laboral se debe establecer bajo el principio de justicia social, dándole así un punto de vista social al derecho laboral.



Es por ello que se podrá establecer que la naturaleza jurídica del derecho laboral es una naturaleza dualista ya que abarca una naturaleza pública en virtud que el Estado tutela a través de las leyes, los derechos, a nivel general a todos los trabajadores, situándolos al mismo nivel que los patronos, encontrando así una igualdad entre ellos y una naturaleza social en cuanto a la regulación constitucional y a la dignificación del hombre por medio del trabajo.

1.4. Autonomía del derecho laboral

La autonomía del derecho laboral se debe enfatizar porque existe una independencia de este con el derecho en general y, a su vez, con las demás ramas del derecho en particular, diferenciándolo así desde el punto de vista de sus sujetos, su objeto, su contenido y sus principios propios.

a. Sujetos del derecho laboral: entre ellos se encuentra, el trabajador, el patrono o empleador, los auxiliares del patrono, los sindicatos, tanto de patrono como de trabajadores, los grupos cualigados, siendo el trabajador el centro de este derecho, en el sentido que el Estado busca equilibrarlo poniéndolo al mismo nivel del patrono.

b. Objeto del derecho laboral: el objeto principal de este derecho es resolver los conflictos que puedan surgir entre patrono y el trabajador dentro de una relación de trabajo, y en segundo lugar, establecer las relaciones que se dan entre patrono y trabajador así como los derechos y las obligaciones que nacen de dicha relación.



c. Contenido del derecho laboral: siendo el trabajador el sujeto primordial de este derecho, el derecho laboral está orientado a proteger de forma preferente al trabajador frente al patrono quien, por la superioridad que posee, puede cometer un sinnúmero de abusos dentro de la relación de trabajo.

d. Principios del derecho laboral: el fortalecimiento de la autonomía del derecho laboral se da con sus principios específicos, los cuales sirven de medio para la orientación y comprensión de las relaciones laborales en el marco jurídico.

1.5. Fuentes del derecho laboral

Cuando se establecen fuentes del derecho laboral, Landelino Franco, citando a Cabanellas, define a las fuentes como "Principios, fundamentos y origen de las normas jurídicas y, en especial del Derecho Positivo o vigente en determinado país o época."³ De ahí, que una fuente es el fundamento u origen que genera el surgimiento a las normas jurídicas que abarcan en este caso un derecho determinado, siendo su clasificación la siguiente:

a. Fuentes reales: Son aquel conjunto de antecedentes que dan origen a una rama del derecho, todos los acontecimientos de la vida desde el punto de vista social, económico, cultural y político, que van a surgir y son objeto a su vez de una regulación en específico, demostrando la necesidad de crear una legislación que los contenga.

³ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 23.



b. Fuentes materiales: Es el conjunto de disposiciones que, si bien no tienen fuerza obligatoria, otorga elementos para tener una noción del derecho para llegar así a su eficaz aplicación, entre las más comunes podemos mencionar: la doctrina, la jurisprudencia, los contratos de trabajo y los pactos colectivos de trabajo.

c. Fuentes formales: Estas fuentes están constituidas por todas las normas que se crean con una estructura determinada teniendo validez en un tiempo y espacio específico. Estas fuentes poseen fuerza obligatoria por mandato del ordenamiento legislativo, puesto que proceden de un proceso de creación regulado dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala. Algunos juristas ubican a la costumbre dentro de estas fuentes, aplicándose en Guatemala, de forma supletoria, en caso de que la ley no posea regulación en un caso concreto.

1.6. Principios del derecho laboral

Se denominan así al conjunto de reglas, motivos y nociones fundamentales que rigen la materia laboral y que a su vez apoyan a la creación, aplicación e interpretación de todas las normas que regulan esta rama del derecho. Entre ellos se menciona:

a. Principio de tutelaridad: Este es el principio rector del derecho laboral, busca colocar al mismo nivel al trabajador y al patrono, a través de las normas creadas por el Estado, otorgándole así una protección jurídica de carácter preferente al trabajador, puesto que la parte patronal posee el poder económico existiendo así una desigualdad.



Este principio se encuentra regulado en el Cuarto Considerando literal a) del Código de Trabajo así como los Artículos 30 y 78 del mismo ordenamiento legal, y regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

b. Principio de garantías mínimas: Este principio establece los parámetros o indicio de todos los derechos de los cuales gozan sin distinción alguna los trabajadores, los cuales únicamente pueden ser mejorados, puesto que gozan de ser de carácter irrenunciable, lo cual impide que el patrono pueda, ya sea a través de una ley o de un contrato, reducir dichos derechos ya que únicamente podrán ser aumentados a través de una ley o un reglamento nacional, o bien a través de un convenio o un tratado internacional.

Este principio se encuentra regulado dentro del Cuarto Considerando literal b) del Código de Trabajo así como el Artículo 12 del mismo ordenamiento legal y regulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

c. Principio de imperatividad: Este principio hace referencia a la aplicación forzosa de todas las prestaciones mínimas que la ley concede, limitando la autonomía de la voluntad. El derecho laboral como derecho imperativo regula las relaciones entre patrono y trabajador en tres direcciones, la primera abarca al patrono y al trabajador, en tanto, la segunda abarca las relaciones que entre ellos formen; y la tercera dirección se da cuando el Estado vigila las relaciones de trabajo en base a las normas y principios que son parte de este derecho.



Este principio se encuentra regulado dentro del Cuarto Considerando literal c) del Código de Trabajo y el Artículo 14 del mismo ordenamiento legal.

d. Principio realista y objetivo: El derecho laboral basa sus actuaciones en este principio, puesto que, estudia la realidad social, es decir al trabajador no como un ente único, sino como una persona que se relaciona y vive dentro de la sociedad, y de manera objetiva, en tanto que se debe aplicar, el derecho laboral, sin importar las personas o circunstancias que actúen dentro del mismo, con la finalidad de resolver los casos en concreto enfocándose siempre en la posición económica de las partes tanto del patrono como del trabajador.

Este principio se encuentra regulado dentro del Cuarto Considerando literal c) del Código de Trabajo y el Artículo 19 del mismo ordenamiento legal.

e. Principio conciliatorio: Toda legislación del derecho laboral se basa la conciliación entre patrono y trabajador, teniendo así un balance entre ambas partes, con la finalidad de ponerle fin a toda controversia sacrificando ambos ciertas garantías para poder llegar así a una determinada solución, de la cual, tanto patrono como trabajador obtengan un beneficio palpable. Claro está que este principio se ve limitado, ya que no se pueden renunciar a las garantías mínimas que la legislación laboral ya tiene contempladas. Este principio se encuentra regulado dentro del Sexto Considerando del Código de Trabajo y en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



f. Principio de norma más favorable: Este principio establece la regla de aplicación de la norma que más favorezca al trabajador, cuando exista más de una norma aplicable sobre un mismo caso, no importando la jerarquía de la norma que se aplica. Este principio se encuentra contemplado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

g. Principio de condición más beneficiosa: Este principio establece que la aplicación de una nueva norma laboral, nunca puede disminuir las condiciones más favorables para el trabajador, este principio obliga la existencia de una norma o situación anterior que sea más beneficiosa para el trabajador. La característica especial de este principio es que su aplicación se debe hacer en un caso concreto. Este principio se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.7. Sujetos del derecho laboral

Cuando se refiere a los sujetos del derecho laboral, se debe hacer énfasis en las personas que actúan dentro de la relación de trabajo, siendo estos los trabajadores y los patronos, así como las formas en las que se agrupan tanto los trabajadores como los patronos, estos sujetos se pueden ver desde dos perspectivas, la primera de ellas, desde el punto de vista de una relación individual de trabajo, en la cual actúan individualmente los trabajadores frente al patrono y la segunda que es la relación colectiva de trabajo, en la cual el trabajador y los patronos se agrupan ya sea en un sindicato o una coalición o grupo coaligado.



1.7.1. Patrono

El Código de Trabajo, define al patrono en el Artículo 2 como: “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...”. De la definición legal que establece el Código de Trabajo se puede deducir: en primer lugar que el patrono puede ser una persona individual o jurídica, entendiéndose a persona como todo ser susceptible de contraer derechos y obligaciones, y a su vez ser sujeto tanto activo como pasivo dentro de sus relaciones de derecho.

En segundo lugar se encuentra la característica principal que, para considerarse como tal, debe utilizar los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, entendiéndose como contrato de trabajo, lo que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo “...el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”.

Dentro del derecho romano, el patrono se considera como padre de carga, puesto que era el nombre que se le daba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades, como por ejemplo el padre respecto a los hijos o bien las personas sujetas a su autoridad.



Actualmente el vocablo patrono se asemeja a los términos empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo, y por ende se podrá definir entonces como la persona ya sea individual o jurídica que pretende utilizar los servicios de una o más personas denominadas trabajadores a quienes dará a su favor un salario o un sueldo, en la actualidad se ha aceptado y aplicado comúnmente el concepto de empleador, pero nuestro Código de Trabajo utiliza el término de patrono por lo que es el más utilizado en Guatemala.

El patrono, empresario, empleador, capitalista; no importando su denominación, es una persona, individual o jurídica, que contrata a uno o varios trabajadores, mediante un contrato de trabajo, sus servicios personales, ya sean físicos o intelectuales o ambos, a cambio de comprometerse a entregar de manera única o periódica una cantidad dineraria, denominada sueldo o salario, asegurando ciertas condiciones de trabajo en beneficio del trabajador, las cuales no se podrán modificar en perjuicio de este último.

Ahora bien, cuando se habla de patrono se debe hacer énfasis en que puede ser una persona individual o jurídica. Si es una persona individual, debe estar en el libre ejercicio de sus derechos civiles; es decir, debe ser mayor de dieciocho años puesto que debe tener un goce pleno de todo tipo facultades, en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal o bien la patria potestad; mientras que si es una persona jurídica esta debe poseer una personalidad otorgada por la legislación ya sea de carácter mercantil o civil, obtenida posteriormente a llevar a cabo el trámite de inscripción correspondiente.



Sustitución patronal: El Código de Trabajo regula una figura relacionada con el patrono, lo referente a la sustitución patronal, dicha figura hace referencia a que puede cambiarse la figura del empleador, siempre y cuando no se modifiquen las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, ahora bien si estas son modificadas el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses y si la obligación es anterior a la sustitución, ahora bien si la obligación es posterior a la sustitución o su reclamo posterior a los seis meses, únicamente es responsable el nuevo patrono.

Dicha sustitución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo, el patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso, todo ello en beneficio del trabajador manteniendo así su situación laboral.

La sustitución patronal persigue dos principios fundamentales: el primero que se refiere a la continuidad de la relación de trabajo; y el segundo referente a ser una medida de protección del salario de los trabajadores. La ley, en la sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero así mismo no se ha desligado de forma total al patrono sustituido, ya que la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.



1.7.2. Trabajador

El Código de Trabajo en el Artículo 3 define al trabajador como: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Cuando se habla de trabajador únicamente se puede hacer énfasis a una persona individual ya que las personas jurídicas no pueden ser trabajadores, aunque los trabajadores se podrán constituir en una persona jurídica denominada sindicato.

Para Fernández Molina, el trabajador es “...toda persona que presta sus servicios en relación de dependencia en virtud y cumplimiento de un Contrato de Trabajo. La clasificación se adquiere al constituirse como sujeto subordinado del Contrato Laboral.”⁴. Podemos establecer que el trabajador es toda persona individual que presta sus servicios ya sean físicos, intelectuales o ambos a un patrono en base y regulado bajo un contrato laboral o una relación de trabajo con la finalidad de ganar una remuneración denominada salario o sueldo.

El trabajador como sujeto de la relación de trabajo, especialmente del contrato individual de trabajo, debe ser una persona física, hombre o mujer, salvo las medidas proteccionistas de la mujer respecto a situaciones específicas, que regula el Código de Trabajo, en cuanto a la edad mínima, existe ciertas regulaciones legales, a través de las cuales se permite el trabajo de menores de edad pero bajo protecciones específicas.

⁴Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 163.



Representantes del Patrono: el representante de patrono es considerado como aquel trabajador que realiza los trabajos más importantes dentro de una empresa, sus funciones son de dirección, inspección, gerencia y fiscalización, también se le denomina como esta clase de trabajador a quienes cuyas actividades e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa.

Este tipo de trabajadores realiza los trabajos propios del empleador en caso de ser una persona individual o de sus representantes cuando son personas jurídicas. Este trabajador debe distinguirse del resto por su íntima vinculación con el patrono, ya que posee preferencia por los intereses de este que en los de los trabajadores, sin que esto perjudique la lealtad que posee con ellos.

El Artículo 4 del Código de Trabajo regula como representantes del patrono a: “las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel...”.

1.7.3. Agrupación de patronos y de trabajadores

Para poder actuar en relaciones colectivas de trabajo es necesario que el trabajador se agrupe, tomando la forma de un sindicato o bien en una coalición o grupo cualigado y poder así, de manera conjunta reclamar, frente al patrono, derecho así como un mejoramiento en cuanto a las garantías mínimas propias de los trabajadores.



a. Sindicato: El Código de Trabajo en el Artículo 206 lo define como: “toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de su respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Raúl Chávez Castillo entiende a los sindicatos como: “Asociaciones de trabajadores constituida para el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de trabajadores.”⁵ Para Guillermo Cabanellas citado por Franco López, los sindicatos son: “Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección del os intereses que así se comparten”⁶.

b. Coalición o grupo coaligados: Son asociaciones temporales e informales, constituidas para tratar algún asunto o problema concreto, siendo su representante un comité ad-hoc. Franco López define a las coaliciones o grupos coaligados como: “La unión de unos trabajadores con otros con carácter temporal o transitorio cuyo propósito será el de unirse para obligar al empleador a atender y resolver controversias del presente, surgidas con ocasión de la relación de trabajo que pueden ser susceptibles de afectar la continuidad de las labores y de generar un posible movimiento de huelga”.⁷

⁵Chávez Castillo, Raúl. **Diccionario jurídico temático, derecho laboral.** Pág. 180.

⁶ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo, Tomo II.** Pág. 43.

⁷ **Ibidem.** Pág. 40.



Raúl Chávez Castillo define a las coaliciones como: “Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para defender sus intereses comunes”.⁸ El Código de Trabajo, regula las coaliciones o grupos coaligados en los Artículos 374, al darle la facultad a los trabajadores de poder constituir consejos o comités ad hoc siendo esto una coalición propiamente dicha y el Artículo 377, de una manera tácita ya que establece a los trabajadores no sindicalizados que deberán designar a un grupo de tres delegados cuando exista un conflicto entre trabajadores y patronos, y desee celebrarse una conciliación para solucionar el mismo.

⁸Chávez Castillo, Raúl. **Ob. Cít.** Pág. 38.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral, se encuentra dentro de la esfera del derecho público, siendo una rama del derecho laboral, la cual, tiene como finalidad principal establecer, desarrollar y aplicar las diferentes etapas de los procesos laborales para la solución de conflictos laborales, indicando de forma puntual cuales son los procedimientos que se deberán diligenciar por los sujetos procesales, ante el juzgado laboral competente, para dar así solución al litigio existente, resolviendo de forma favorable para alguna de las partes a través de una resolución apegada tanto a la ley como al derecho.

2.1. Conceptos de derecho procesal laboral

Se inicia dando una definición de derecho procesal: "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".⁹ Por tanto se puede decir que el derecho procesal en general, va a determinar de forma concreta la jurisdicción que posee el Estado para la solución de conflicto así como los poderes que esta posee.

⁹Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 219.



De la definición citada se deduce que el objeto principal del derecho procesal, toma en cuenta todos aquellos problemas conexos, entre los que se pueden mencionar: la demanda y su contestación, la competencia y la jurisdicción del juez, cada uno de los procedimientos, que el proceso como tal abarca y la sentencia a emitir por el órgano competente. Se puede determinar que el derecho procesal son todas aquella normas que regulan la jurisdicción que posee el Estado para la solución de algún conflicto, estableciendo para su caso la competencia de los jueces y las etapas que deberán seguir los sujetos procesales para llegar así a la solución de una controversia, siempre y cuando todo ello se dé en apegado a la ley.

Franco López indica: “Se entiende como Derecho Procesal Colectivo de Trabajo al conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, originados en las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o los patronos.”¹⁰

Así mismo López Larrave dice: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, individuales y colectivos, así como, las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”¹¹

¹⁰Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo. Tomo I.** Pág. 12.

¹¹López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 44.



Se puede definir al derecho procesal laboral como el conjunto de principios, valores, teorías, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que posee sus propias fuentes, sus propios órganos jurisdiccionales así como una jurisdicción privativa, que pretende establecer un orden jurídico-económico, así como hacer valer las normas de carácter sustantivo y que, a través de ciertos procedimientos, tanto jurídicos como económicos sociales, poder resolver conflictos entre el patrono y el trabajador surgidos de las controversias por las relaciones laborales o contratos de trabajo.

2.2. Naturaleza jurídica del derecho procesal laboral

En cuanto a la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, existe el mismo conflicto que en el derecho laboral, en tanto que algunos autores desean ubicarla dentro del derecho público, otros dentro del derecho privado y algunos otros la ubican dentro del denominado derecho social. Para poder resolver esta interrogante es necesario establecer las dos teorías establecidas por la doctrina, tanto la teoría monista que respeta el carácter público del derecho laboral en tanto su relación con el Estado, como la teoría social que ubica a esta rama del Derecho dentro de un ámbito social.

En primer la teoría monista afirma que la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral es eminentemente de carácter público ya que existe una tutelaridad por parte del Estado hacia los trabajadores y en ese sentido se encarga de velar, proteger preferentemente y crear normas para resolver los conflictos que puedan surgir entre estos y los patronos.

Ahora bien, en contra posición, la teoría social, considera que la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral se encuentra dentro del derecho social puesto que existe una lucha de clases de carácter jurídico-económico y el Estado debe ser el encargado de velar por dicha lucha y establecer las bases para resolver la misma.

2.3. Principios del derecho procesal laboral

Principios son todas las matrices o lineamientos que pretenden desarrollar las instituciones y objeto propio; en este caso del derecho procesal laboral. Así como también inspiran las leyes para su aplicación y su desenvolvimiento, para que estos sean tomados en cuenta por el juez al momento de dictar una sentencia dentro de un proceso ordinario laboral en caso concreto.

Los principios se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, así como en los Tratados y Convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. Entre estos principios se menciona:

a. Principio de tutelaridad: Este principio es aplicado no solo dentro del derecho procesal laboral, sino también dentro del derecho laboral sustantivo, ya que el Estado siempre busca equiparar la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador dentro de las relaciones de trabajo, sin que por ello no se dé una protección propia para los patronos.



En el proceso laboral, es evidente, el trabajador no tiene la misma capacidad económica que un patrono para poder confrontar procesos largos, puesto que la situación común es que se encuentre desempleado, solicitando prestaciones ante el juzgador, lo cual genera la problemática que el trabajador se vea obligado, en virtud a su necesidad, de aceptar acuerdos, los cuales vulneran todas las garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes laborales, tanto internas como internacionales, le han otorgado. El Estado debe asegurar la forma de equilibrar las desigualdades entre patrono y trabajador, desigualdad que es natural entre ambas partes, en virtud que el patrono posee mayor capacidad económica.

El principio también se enfatiza en el poder que tiene el juez de aceptar, o bien de alguna manera proponer arreglos que no dañen al trabajador, ya que no se puede vulnerar los límites de los trabajadores preestablecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes laborales.

El principio se encuentra en la literal a) del considerando cuarto del Código de Trabajo, donde se dice que: “El Derecho de trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”; en ese mismo sentido, el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

b. Principio de impulso procesal: el juez de trabajo, debe impulsar todos los actos procesales que forman el proceso, salvo los actos de iniciación procesal por lo cual las partes se introducen al trámite judicial. En el derecho procesal laboral no existe la figura de caducidad de instancia ya que no recae sobre las partes el impulso del proceso, sino es más bien el juez quien debe ir agotando cada una de las etapas del mismo.

El derecho procesal laboral es un derecho de carácter protector y de naturaleza pública, haciendo necesario que sea el juez el que actúe de oficio y no a instancia de parte. Se encuentra regulado el principio en el Artículo 321 del Código de Trabajo, cuando dice: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”.

c. Principio de economía procesal: Este principio tiene por objeto principal buscar que el proceso sea lo menos oneroso posible, por lo cual el juez debe establecer la manera en que se lleven a cabo el menor número de audiencias posibles, y que en dichas audiencias se diligencien la mayor parte de actuaciones que se deben conocer dentro de un proceso laboral.

En pos de reducir el proceso con la finalidad de que los trabajadores tengan la posibilidad de soportar económicamente un proceso laboral, se busca que en el menor número de audiencias se lleve a cabo la mayor cantidad de actuaciones, puesto que la mayoría de controversias versaran en reclamos interpuestos por la parte trabajadora solicitando prestaciones que según él legalmente le corresponden.



d. Principio de inmediación procesal: Este principio contiene una obligación directa para el juez y las partes, puesto que estos deben estar presentes en cada una de las fases del proceso con la finalidad de velar por sus derechos, así mismo, el juez debe observar que en cada una de estas fases o etapas del proceso se cumplan con los requisitos que la ley ordena.

El principio se extiende a todos los actos procesales por las mismas características del proceso, ya que en el mismo acto las partes presentan sus alegatos, el juez conoce y resuelve y debe notificar a las partes, lo cual hace vital la presencia del juez en todo momento. Se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, al decir: “...Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”.

e. Principio de concentración: Este principio tiene como finalidad encontrar la manera de poder llevar a cabo la mayor cantidad de diligencias o actos procesales en el menor número de gestiones o audiencias posibles y de manera sucesiva, con la finalidad de que el proceso laboral concluya de la manera más rápida posible, lo ideal que plantea este principios, es iniciar y concluir el proceso laboral en una sola audiencia.

Este principio está ligado o más bien depende de la oralidad del proceso laboral ya que sería imposible la aplicación de este principio si las actuaciones de las partes no se llevaran oralmente, es decir la oralidad trae eficacia a este principio y a su vez, este principio trae eficacia al proceso laboral.

El principio se regula en los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo y el Artículo 335 indica: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia...”.

f. Principio de sencillez: Todo proceso, sea la materia que sea, obligatoriamente debe tener cierta formalidad, cuando se habla de sencillez se refiere específicamente a que el proceso laboral debe llevar a cabo, si bien con formalidades básicas para todo proceso, de la forma menos técnica que sea posible, convirtiendo así al proceso laboral en un proceso más práctico para las partes, por lo cual el auxilio técnico de un abogado para las partes es opcional, en materia individual, dejando a consideración y necesidad de cada una de ellas si se auxilian o no de un abogado, según el Artículo 321 del Código de Trabajo.

El principio esta ligado directamente con el antiformalismo, así como también con la concentración, ya que otorga facilidad a las partes para acceder al trámite de un proceso laboral sin llenar mayores formalidades, siempre y cuando se cumplan con los requisitos formales básicos de cualquier proceso, establecidos en la ley.

El principio se regulada en el considerando quinto del Código de Trabajo que: “... a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayor formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”

g. Principio de oralidad: Dentro del proceso laboral las partes tienen la posibilidad de llevar a cabo ciertas actuaciones de forma escrita, pero debe prevalecer la oralidad en cada una de las etapas del proceso desde su inicio hasta su finalización normal con la sentencia; otorgando así efectividad y celeridad al proceso, ya que se debe tener un conocimiento pleno de la ley laboral para poder expresarlo posteriormente de manera oral dentro de un caso en concreto, así como también reduce los plazos, que se aplican en concreto, en los cuales se pueden llevar a cabo todas las actuaciones.

El principio se regula en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo; en el Artículo 321 establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...” así mismo el Artículo 322 dice: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.”

h. Principio de preclusión procesal: Todo proceso es entendido como un conjunto de etapas que surgen de manera sucesiva una en pos de otra, este principio va dirigido con la finalidad de no poder retroceder en las etapas una vez se haya finalizado con esta, puesto que al existir una clausura definitiva de una etapa hace imposible el regreso a esta etapa o a un momento procesal ya cumplido. Es por ello que las partes tienen la obligación de llevar a cabo todas las acciones así como de ejercitar todos sus derechos en el momento oportuno ya que de no realizarse en ese momento ya no se podrá regresar a una etapa que ya ha vencido.



Sobre este principio existen diferentes casos tratados en el Código de Trabajo entre ellos el Artículo 338 otorga plazo al demandado para contestar la demanda o reconvenir, pues: “La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia...”.

i. Principio de sentencia o laudo ultrapetita: Al hablar de sentencia o laudo ultrapetita se hace referencia a la facultad que la ley otorga al juez para poder resolver más de lo solicitado por las partes dentro del proceso laboral, con la finalidad de dar una especial protección al trabajador así como asegurarle sus derechos en todo momento para que estos no sean reducidos más allá de las garantías mínimas que la ley establece, este principio va de la mano con la flexibilidad que el juez posee al valorar las pruebas, ya que dicha flexibilidad le da la capacidad de emitir una resolución más favorable y más proteccionista.

El principio genera controversia, puesto que mediante él se otorga la facultad de competencia legislativa al juzgador, al permitirle crear regulaciones distintas de las derivadas en la legislación correspondiente, generando así interferencia dentro de los organismos del Estado.

Sin embargo, actualmente el proceso laboral guatemalteco, el más efectivo para la resolución de conflictos y gracias al fuero de atracción, hace que el beneficio obtenido a través de esta sentencia ultrapetita afecte a terceros que no se encuentran dentro de la controversia equilibrando así la posición que tienen con la del empleador.

2.4. Clasificación del derecho procesal laboral

El derecho procesal laboral, se divide en dos grandes ramas, el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo, siendo la diferencia esencial, la forma en que la parte trabajadora participa dentro del proceso, ya que en el procesal individual comparecerá en forma individual cada trabajador, mientras que en el procesal colectivo debe comparecer por medio de un sindicato o un grupo coaligado.

La diferencia son los derechos que se reclaman, puesto que en el procesal individual se reclama un derecho preexistente el cual ha sido vulnerado, mientras que dentro del procesal colectivo se reclaman derechos inexistentes que buscan ser reconocidos y protegidos, y la tercera gran diferencia es sobre el resultado del conflicto y como afectan las consecuencias de este resultado, en cuanto al proceso individual la sentencia afectará únicamente al trabajador y al patrono involucrados dentro del proceso, mientras que en el proceso colectivo afectará a todos los trabajadores de una misma empresa que estén ligados a un mismo patrono.

2.4.1. Derecho procesal individual del trabajo

Es una de las dos grandes ramas que integran el contenido del derecho procesal del trabajo, se aprecia una relación procesal en la que los sujetos procesales comparecerán en forma individual a la discusión de derechos también de carácter individual.



El derecho procesal individual de trabajo es la primera gran rama que integra al derecho procesal del trabajo, tiene como característica principal que los sujetos procesales comparecerán en forma individual, pero también el derecho a exigirse será individual, siendo el juicio ordinario laboral la única vía procesal dentro de la cual se debe discutir cualquier conflicto individual derivado de las relaciones de trabajo, este juicio ordinario es considerado un juicio de conocimiento puesto que tiene como finalidad la declaración de voluntad con consecuencias jurídicas emitidas por el juzgador y que puedan ser eficaces a través de la ejecución de esta decisión perfeccionada en la sentencia.

Como característica particular del proceso individual de trabajo se menciona, en primer lugar, la no existencia de un período probatorio como tal; las partes deben comparecer a las audiencias con todos los medios de prueba, ya que el juez las recibirá, calificará, diligenciará y valorará en las mismas, todo ello según el Artículo 335 del Código de Trabajo.

En segundo lugar la característica de la oralidad, reservando el carácter de escritura como algo excepcional destinadas a ciertas actuaciones procesales fuera de las audiencias, como por ejemplo la sentencia, todo ello según el Artículo 333 del Código de Trabajo; por último, la característica de protección jurídica preferente a la parte económicamente más débil de la relación procesal, siendo esta el trabajador, todo ello en base al principio de tutelaridad, que abarca tanto al derecho laboral sustantivo como al derecho laboral procesal, regulado en el considerando cuarto inciso a) del Código de Trabajo.



En tanto se puede definir al derecho procesal individual de trabajo como la rama del derecho procesal de trabajo que regula normas jurídicas, instituciones, principios, doctrinas y valores que regulan los procedimientos para la resolución de los conflictos jurídicos que surgen de las controversias entre los trabajadores y los patronos gracias a las relaciones de trabajo y que serán resueltos a través de una resolución dictada por un juez de primera instancia laboral, posteriormente agotada cada una de las fases que se establecen para dicho proceso.

2.4.2. Derecho procesal colectivo del trabajo

El derecho procesal colectivo de trabajo es la segunda gran rama que integra al derecho procesal del trabajo, tiene por objeto buscar soluciones a los conflictos de naturaleza colectiva surgidos por ocasión de las relaciones de trabajo; este proceso, tiene la particularidad que el órgano jurisdiccional posee la facultad no únicamente de conferir derechos en la sentencia que ya se encuentran preestablecidos dentro de la legislación, sino que también confiere derechos distintos a los que se derivan de las leyes, con la posibilidad incluso de otorgar derechos por encima de los pedidos como pretensiones por las partes dentro del proceso, en base al principio ultrapetita.

Cuando se establece esta característica tan especial, que se da en los procesos laborales, se sabe que se emplea conforme a la finalidad de solucionar los conflictos de la mejor manera posible y así garantizar la paz y una buena relación entre patrono y trabajador durante un largo tiempo.

En el proceso colectivo de trabajo el fuero de atracción es el principio que preceptúa que todas las resoluciones dictadas a lo largo del trámite del proceso colectivo de trabajo, sus efectos recaerán no solo en las partes involucradas dentro del litigio, sino también a todos aquellos trabajadores terceros, que sin ser parte del mismo, en forma análoga se verán afectados, tanto en el pasado, el presente y en el futuro, esta figura se encuentra regulada en los Artículo 389 y 405 del Código de Trabajo.

Es necesario tomar en cuenta que toda controversia económico social nacida dentro de una relación de trabajo deberá ser sometida ante un tribunal de trabajo, ya sea de conciliación o de arbitraje, los cuales poseen fases o etapas propias, las cuales tendrán que agotar las partes conforme lo regulado dentro del Código de Trabajo, para así poder dilucidar cualquier conflicto que haya nacido de dicha controversia.

De esta manera la resolución obtenida producto del proceso recaerá no solo sobre todos aquellos que forman parte del conflicto, sino que también aquellos que no formaron parte, pero que mediante dicha resolución se determinaran que todos los contratos así como también todas las relaciones de trabajo vigentes deben adecuarse a los resuelto por el tribunal competente, es este el motivo por el cual es denominado derecho procesal colectivo de trabajo puesto que aunque las partes deban de ser un sindicato o grupo cualigado los cuales involucren intereses colectivos de todo el grupo, las resoluciones que se originan dentro del proceso colectivo afectaran y abarcaran a la totalidad de trabajadores que sin ser parte de la controversia se verán afectados por laboral en el centro de trabajo de donde se originó el conflicto.

Franco López define al derecho procesal colectivo de trabajo como "...conjunto de normas, principios e instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, originados en las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o patronos."¹²

Se puede definir al derecho procesal colectivo de trabajo como la rama del derecho procesal de trabajo que regula normas jurídicas, instituciones, principios, doctrinas y valores que regulan los procedimientos para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social que nacen gracias a las controversias que surgen entre las distintas formas de organizaciones de trabajadores y/o patronos, las cuales serán resueltas ya sea a través de un arreglo directo, una conciliación o un arbitraje.

2.5. Conflicto laboral

Cuando se habla de conflicto se hace referencia a la existencia de una controversia que se va a manifestar en las distintas áreas de la vida de una persona, es entendida también como cualquier tipo de alteración de la normalidad de las relaciones del hombre al intentar cambiar de alguna manera una situación determinada, para la existencia de un conflicto es necesario la participación de dos partes las cuales se encuentren en desacuerdo en cuanto a algún punto ya sea porque no los beneficie o bien los afecte directamente.

¹²Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo. Tomo I.** Pág. 12.

Ahora bien cuando se habla de conflicto laboral Suarez Fernández lo define como “...cualquier tipo de fricción que pueda producirse en las relaciones de trabajo y Seguridad Social, desde un paro colectivo a una discusión sobre el computo de las horas extraordinarias.”¹³ De esa cuenta se puede entender que un conflicto laboral es la modificación a la normalidad de las relaciones jurídicas entre un patrono o grupo de patronos y un trabajador o grupo de trabajadores que se genera gracias a la aplicación, innovación o interpretación de los contratos de trabajo, condiciones de trabajo o cualquier norma que los regulen.

Se pueden deducir ciertas características de los conflictos laborales; la primera de ellas son las relaciones jurídicas, entendidas como esa relación laboral entre patrono y trabajador la cual nace a partir de la celebración y formalización de un contrato de trabajo, esto quiere decir que los conflictos de trabajo únicamente abarca cualquier conflicto generado dentro de una relación laboral.

La segunda características nace gracias a los sujetos que pueden intervenir dentro de dicho conflicto, ya que este se puede generar entre uno o varios patronos y uno o varios trabajadores, generándose así los conceptos de conflictos individuales de trabajo y conflictos colectivos de trabajo. La última característica habla de una aplicación, una innovación o una interpretación, tanto de los contratos como de las condiciones y de las normas, con ello se incluye no solo un conflicto desde un punto de vista jurídico sino también desde un punto de vista de intereses de las partes.

¹³Suarez Fernández, Alejandro. **Derecho de trabajo**. Pág. 13.



2.5.1. Conflicto individual de trabajo

Se debe entender como esa discrepancia entre un trabajador y un patrono sobre la existencia, ejecución, renovación o terminación de un contrato de trabajo; es decir, la controversia surge únicamente en un solo contrato de trabajo y por ello cada trabajador de manera singular se opone ante el patrono sobre algún aspecto de su contrato o sobre la interpretación o aplicación de alguna norma.

El conflicto individual deberá exteriorizarse a través de la interposición de una demanda ante la jurisdicción privativa laboral, iniciando así el proceso respectivo, pero antes de ello deberá darse una reclamación formal ante el patrono y una denuncia a las autoridades laborales correspondientes, en el caso de Guatemala sería la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.5.2. Conflicto colectivo de trabajo

Al hablar de un conflicto colectivo de trabajo se debe entender que es producido entre uno o varios grupo de trabajadores y uno o varios grupo de patronos, dicho conflicto debe tener la característica esencial de que se debe defender o promover un interés colectivo afectando a un conjunto de personas. Este tipo de conflictos necesariamente debe exteriorizarse a través de la interposición de una demanda ante la jurisdicción laboral pero por un sindicato de trabajadores o bien un grupo cualigado, actuando todos por mismo interés colectivo.



2.6. Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral es considerado la única vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales que pueden derivar de las relaciones de trabajo, para poderse llevar a cabo es necesario la observancia de todos los trámites y solemnidades que se encuentran normadas dentro de la legislación guatemalteca, para que con ello se determine cuáles son los derechos que le pertenecen a cada parte, este juicio es considerado ordinario puesto que está regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

a. Naturaleza jurídica: El juicio ordinario laboral se encuentra regulado y estipulado en el Código de Trabajo, estableciendo la normativa las etapas y solemnidades que todo juicio ordinario laboral debe llevar. En cuanto a su naturaleza jurídica se puede decir que es de carácter público puesto que la jurisdicción es una actividad propia del Estado la que, por medio, de la ley, ha delegado a los jueces.

b. Características: Es un juicio que deberá llevarse en audiencias sucesivas; en este sentido todos los actos procesales se llevarán a cabo en el menor tiempo posible, lo cual genera que las partes acudan en todo momento, en el proceso laboral, con sus respectivos medios de prueba, así como deben ir preparados para formular sus respectivos alegatos y posiciones a demostrar. De esta forma no existe un período de prueba en virtud de que las partes deben comparecer en todo tiempo con todos sus medios de prueba.



Las actuaciones de las partes por regla general son orales y de manera excepcional se aceptan actuaciones por escrito especialmente cuando son actuaciones fuera de las audiencias. El juez de oficio posee la facultad para señalar a su discreción los plazos en los que debe celebrarse algunas actuaciones, en base al principio de impulso procesal.

2.6.1. Regulación legal del juicio ordinario laboral

Se toma como base fundamental el Código de Trabajo a partir del Título Undécimo denominado procedimiento ordinario, en el cual se establece la forma en que debe llevarse a cabo este proceso estipulando las etapas con las cuales se pretende solventar cualquier controversia ocurrida en una relación laboral al incumplir con alguna obligación fundamental ya sea de la parte obrera o la parte empresarial.

El juzgador deberá respetar cada uno de los preceptos estipulados y regulados dentro de dicho Código con la finalidad de otorgar a ambas partes la justicia debida, dictando así un fallo judicial lo más apegado al derecho posible, reconociendo así a quien corresponde el derecho y la manera en que debe cumplirse la decisión tomada. Siendo las etapas que establece la legislación guatemalteca las siguientes:

a. Actos introductorios: Son todos aquellos actos que otorgan a las partes la facultad de iniciar un trámite, también conocidos como actos de iniciación procesal, siendo su característica principal que son actos a iniciativa de parte ya que deben ser promovidos por las partes para poder iniciar el juicio.



El acto introductorio dependerá de la parte que lo interponga, puesto que de parte del actor su iniciación procesal se da a través de la demanda, mientras que de la parte demandada su iniciación procesal se puede dar ya sea a través de la contestación de la demanda en sentido negativo o en su caso positivo, allanándose a las pretensiones del actor, a través de las excepciones dilatorias o perentorias, o una reconvencción.

b. Demanda: Es un acto introductorio por el cual el juez conoce por primera vez la tesis del actor, esta se da a través de una acción por la cual se le pone en conocimiento al juez de la pretensión del actor, es por ello que se debe entender a la acción como la potestad que tiene una persona de solicitar al órgano jurisdiccional la restitución de un derecho y ponerlo en movimiento para que este resuelva una situación controvertida.

Ahora en cuanto a la demanda Franco López, establece: “La demanda también puede definirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.”¹⁴

Con base a lo establecido con anterioridad se puede indicar que una demanda es un acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando al órgano jurisdiccional la protección, declaración o la constitución de una situación jurídica, siendo su objeto principal iniciar el proceso solicitando las pretensiones del conflicto.

¹⁴Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo. Tomo I.** Pág. 70.

I. Tipos de demanda: Existen dos tipos de demanda de juicio ordinario; la presentada de forma oral y la presentada de forma escrita, esto según la forma que se presenta ante el órgano jurisdiccional, ambas formas se encuentran reguladas en el Código de Trabajo en los Artículos 321 y 322.

II. Requisitos de la demanda: Si bien se sabe que el derecho procesal laboral se rigen bajo el principio de sencillez, esto no quiere decir que la demanda no deba cumplir con ciertos requisitos esenciales ya que de ser omitidos no se podría admitir la demanda, puesto que se cambiaría la esencia de la misma. Los requisitos se regulan en el Artículo 332 del Código de Trabajo, y de no contener los requisitos establecidos en dicho Artículo, el juez debe ordenar de oficio al actor que subsane dichos defectos, dándole un plazo de tres días para el mismo, puesto que de lo contrario no se le puede dar a trámite a dicha demanda, según el Artículo 334 del Código de Trabajo.

Se concluye que existen dos tipos de requisitos para las demandas laborales, en primer lugar se encuentran los requisitos esenciales los cuales son los que contienen el encabezado de toda demanda, que abarcan: la identificación del tribunal, la identificación tanto del actor como del demandado, el objeto del juicio, lugar para recibir notificaciones del actor y del demandado y la proposición de la asesoría. De la misma manera existen los requisitos secundarios, siendo estos los contenidos a partir de la relación de los hechos, los cuales abarcan: identificación de las condiciones de la contratación, individualización de las pretensiones, medios de prueba, peticiones, lugar y fechas y firma del demandante.

Dentro de los requisitos tanto esenciales como secundarios no se estableció la obligación de citar el fundamento de derecho en el cual se pretenderá basar la demanda, ya que en base al principio de sencillez y que muchas veces el demandante actúa sin asesoría jurídica desconoce de dicho fundamento, pero por razones técnicas y con el fin de ilustrarle al juzgador la fundamentación de las pretensiones, es ventajoso citar las normas relacionadas a los derechos que se pretende hacer valer.

III. Modificación de la demanda: La demanda puede modificarse de tres maneras, la primera es a través de la sustitución, la segunda es a través de la ampliación y la última es a través de la reducción. La sustitución se puede mencionar que se produce cuando los términos en los que originalmente se había redactado la demanda, es decir su objeto y pretensiones, son cambiados por otros.

Se ampliará la demanda si existe nuevos hechos o nuevas reclamaciones, la cual se encuentra regulada en el Artículo 338 del Código de Trabajo, para ampliar dicha demanda se puede hacer en dos momentos procesales, el primero será entre la citación al demandado y la celebración de la primera audiencia oral.

La segunda oportunidad es en el momento de la celebración de la primera audiencia, siempre y cuando se haga antes de contestarse la demanda. Ahora bien en cuanto a la reducción de la demanda se puede mencionar que se produce cuando se reducen las pretensiones siempre y cuando esta reducción no afecte los derechos mínimos de los trabajadores.

c. Actitudes del demandado: Una vez se haya presentado la demanda ante el órgano jurisdiccional competente y esta haya sido admitida porque cumple los requisitos mínimos exigidos por la ley, el juez deberá dictar resolución que, conforme a derecho corresponde, admitiendo a trámite la demanda señalando día y hora para que ambas partes, tanto actor como demandado comparezcan a la primera audiencia, de manera obligatoria, presentando sus medios de prueba a diligenciar, así como la advertencia de que si no comparecen a dicha audiencia se les tendrá por rebeldes y se continuara el proceso sin más citarles ni oírles.

Para dar a conocer todo ello, es necesario notificar al demandado, dentro del plazo de seis días, según lo establece el Código de Trabajo, en virtud que debe ser una notificación personal, quien luego de dicha notificación, podrá tomar de manera libre la actitud que mejor le convenga pudiendo ser estas actitudes positivas o bien actitudes negativas, entendiéndose a esta actitud, como el hecho o la conducta que toma el emplazado sobre las reclamaciones del actor plasmadas en la demanda.

I. La rebeldía: Los efectos de ser declarado en rebeldía para el demandado es que se continuara el proceso sin más citarlo ni oírlo según el Artículo 335 del Código de Trabajo, y en caso especial si el actor dentro de la demanda ha solicitado una confesión judicial o el tema a tratar dentro del proceso, es sobre despido injustificado, se establece que se dará por finalizado el proceso mediante una sentencia que el juez debe dictar en el plazo de cuarenta y ocho horas, todo ello según lo preceptuado por el Código de Trabajo.



Guillermo Cabanellas citado por Franco López se entiende a la rebeldía como: “La ausencia deliberada de una de las partes al trámite del juicio con el propósito de restarle a ésta su carácter contradictorio y que asume consecuencias para el ausente en rebeldía del que se sigue el juicio y se dicta la sentencia sin permitirle, después de haber sido declarado rebelde, intervención alguna.”¹⁵ Ossorio establece que rebeldía “se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio”.¹⁶

La rebeldía es la figura procesal por la cual se hace caso omiso a la citación hecha por el juzgador con la finalidad de resolver una controversia, en base a una demanda planteada o bien el abandono que se hace al proceso cuando este ya ha sido iniciado, esta figura puede recaer en cualquiera de las dos partes, actor o demandado, y se encuentra regulada en el Artículo 335 del Código de Trabajo.

II. Excepciones: Según Guillermo Cabanellas, citado por Franco López, establece que las excepciones “constituyen el título o motivo como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado por excluir, dilatar o enervar la acción o la demanda del actor”.¹⁷

¹⁵Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Pág. 85.

¹⁶Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 806.

¹⁷Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Pág. 99.

En el mismo sentido Franco López establece que las excepciones “constituyen las defensas utilizadas por el demandado para actuar, por un lado, la forma de la demanda y buscar su depuración mediante la dilación del proceso; y por otro lado, el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho alegado por este”.¹⁸

Se puede entender a las excepciones como el mecanismo de defensa que posee el demandado a través de las cuales se impide seguir conociendo la demanda con la finalidad de poder depurar los errores o defectos de la demanda atacando así el proceso, existen tres tipos de excepciones: dilatorias, perentorias y mixtas.

a. Excepciones dilatorias: Son aquellos mecanismos de defensa que se interponen contra los requisitos de la demanda, estas excepciones pueden postergar la contestación de la demanda con la finalidad de depurar el proceso y evitar la nulidad posterior por vicios en la constitución de la relación procesal. A través de ellas se obliga al actor a depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir.

Esta clasificación de excepciones se encuentra regulada en el Artículo 342 del Código de Trabajo y que si bien regula el momento en el cual se podrán interponer, no hace referencia a la clasificación de las mismas, por lo que se debe utilizar de manera supletoria, en base en el Artículo 326 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley número 107 en el cual establece una clasificación específica.

¹⁸Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Pág. 100.



El trámite para resolver estas excepciones es el siguiente: se interponer en la primera audiencia en el juicio oral, antes de contestar la demanda, mientras tanto el actor puede contestar u oponerse a las excepciones dilatorias en la misma audiencia o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la interposición, si se interpuso el juez de trabajo está obligado a recibir la prueba de ellas y resolver en la misma audiencia; ahora bien si la excepción fue contestada dentro de las veinticuatro horas deberá recibirse la prueba de ellas y resolverse en una nueva audiencia que el juez deberá señalar.

b. Excepciones perentorias: Para Eduardo Couture citado por Franco López, establece que las excepciones perentorias son “aquellas que no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituye la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado, por ello las excepciones perentorias no son defensa sobre el proceso sino sobre el derecho”.¹⁹

De esta manera se puede definir, a las excepciones perentorias, como aquellos mecanismo de defensa utilizados por la parte demanda, dentro del proceso ordinario laboral, que atacan el fondo del asunto que se tramita, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en el juicio, con estas excepciones se busca desvirtuar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor dentro de la demanda plateada. Estas excepciones se encuentran reguladas en el Artículo 342 del Código de Trabajo, estableciendo que estas se opondrán con la contestación de la demanda o bien con la reconvencción.

¹⁹Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo. Tomo I.** Pág. 105.



El trámite para resolver estas excepciones es el siguiente: se debe interponer con posterioridad a la contestación a la demanda dentro o fuera de la audiencia de juicio oral, se recibirán las pruebas en cualquier de las audiencias del juicio y se resolverán en la sentencia ya sea de primera o segunda instancia junto con el asunto principal.

c. Excepciones mixtas: Son las defensas que utiliza el demandado y que funcionan procesalmente como excepciones dilatorias provocando en caso que se acojan los efectos de una excepción perentoria, es decir que se resuelve previamente de dar inicio al proceso principal evitando así un juicio inútil, pero que aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

III. Contestación de la demanda: Es una de las actitudes que asume el demandado como obligación que tiene de comparecer ante el órgano jurisdiccional, puesto que ha sido citado por motivo de una demanda interpuesta en su contra, con este acto el demandado demuestra la disposición que tiene para cumplir con el apercibimiento que se le ha notificado y por ende desea contestar la demanda y ser parte del proceso.

Franco López establece que la contestación de la demanda es “el acto por el cual, el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor.”²⁰ Es por ello que se puede definir como el acto inicial por el cual el demandado plantea su defensa en contra de todas las pretensiones planteadas por el actor, presentado en su momento oportuno sus pruebas para demostrar su postura.

²⁰Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Pág. 114.

La contestación de la demanda puede darse en dos sentidos, el primero en sentido negativo en la cual el demandado presenta sus oposiciones o negativas de todas las pretensiones planteadas por el actor y por consiguiente será la forma en la que el demandado permite el inicio del proceso, puesto que se perfecciona la contradicción y con ello el desarrollo del litigio; y en segundo lugar está la contestación con sentido afirmativo que es llamado también allanamiento, la cual consiste en la comparecencia del demandado con la finalidad de aceptar las pretensiones planteadas por el actor en la demanda, esta aceptación trae como consecuencia la terminación del proceso y el juez queda obligado a dictar sentencia dentro del plazo legal establecido.

IV. La reconvención: En este tema López Larrave define a la reconvención como una "Institución radica en el igual derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, es decir, que prácticamente se evita un segundo juicio."²¹

La reconvención es conocida como contrademanda, puesto que en ella el demandado contesta la demanda y en el mismo acto plantea pretensiones en contra del demandante, convirtiéndose así ambas partes en actor y demandado dentro del mismo proceso, siempre y cuando se tengan el mismo objeto en común, el demandado no solo se limita a la oposición de las pretensiones del actor sino que también plantea sus propias pretensiones, obligando así al juez a resolver ambas posiciones.

²¹López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 91.



Los requisitos que debe cumplir dicha reconvencción son todos aquellos estipulados en el Artículo 339 del Código de Trabajo y que a su vez nos remite a los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal, por lo que el juez está obligado a verificar si dicha contrademanda cumple con los mismos requisitos exigidos para la demanda y poder así darle trámite, siempre y cuando exista una similitud ya sea en el objeto de la demanda, dándole así competencia al juez para poder conocer dicha demanda, de lo contrario no sería el competente para conocerla.

d. Fase de conciliación: La conciliación es la etapa procesal mediante la cual, una vez iniciado el litigio, el juez propone soluciones equánimes para terminar con el proceso, basándose en tres cuestiones fundamentales, la primera el realismo en cuanto que la conciliación debe darse bajo hechos y cuestiones posibles, el segundo es que deber ser equitativa, ya que no se puede reducir las garantías mínimas establecidas en la ley; y por ultimo debe ser equánime en el sentido que debe beneficiar a ambas partes.

Las características esenciales de la conciliación son: a) que es una etapa obligatoria dentro de los procesos ordinarios laborales; b) existen una o varias pretensiones promovidas por una acción y puestas en litigio gracias a una contradicción; c) se puede culminar con la controversia en un acuerdo o convenio; d) el juez únicamente puede proponer formulas equánimes que deben ser aprobadas por las partes y dictar una sentencia; e) el convenio al que se llega será un título ejecutivo, según Artículo 294 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107; y f) en caso de llegarse a un convenio se da por finalizado el proceso.

La conciliación puede ser de dos tipos, el primero es una conciliación total en la cual se llega a un acuerdo y se cumple con todas las pretensiones establecidas en la demanda; y la conciliación parcial en la cual se llega a un acuerdo solo en ciertas pretensiones, continuando el proceso para aquellas pretensiones que no posean solución.

e. Fase de prueba: Las prueba son todos aquellos medios por los cuales las partes procesales demuestran la veracidad de sus argumentos ya sea en cuanto a la acción, desde el punto de vista del demandante o bien de la contradicción, desde el punto de vista del demandado, es una actividad por la cual se tratará de convencer al juez sobre la tesis y antítesis presentada dentro del proceso.

En este sentido Eduardo Couture establece lo siguiente: “La prueba es, en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición”.²²

Es por ello que Franco López define lo siguiente: “La prueba se constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo referencia específicamente a los hechos contradictorios que son los que deben dilucidarse dentro del juicio.”²³

²²Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 215.

²³ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Pág. 140.



Ahora bien, cuando se hace referencia al tema de la carga de la prueba es de conocimiento que se refiere a quién de las partes tiene la obligación de probar, en el juicio ordinario laboral, por regla general, cada parte debe ofrecer sus pruebas respectivas para demostrar sus propias argumentaciones; es decir, cada parte prueba lo que pretende. Sin embargo, existe una regulación específica en cuanto a la prueba, como lo establece el Artículo 78 del Código de Trabajo, la que en la situación en donde lo que se reclama como objeto de la demanda sea un despido injustificado producido de manera directa es el patrono quien debe probar la existencia de la causa para el despido.

I. Características de las pruebas: Se pueden mencionar tres, en primer lugar está que toda prueba deber ser admisible, como lo regula el Artículo 344 del Código de Trabajo, para que la prueba sea admisible esta se debió proponer en la demanda o en su contestación y no ir contra el derecho, para que pueda ser admitida por el órgano jurisdiccional en el momento procesal oportuno.

La segunda característica es que la prueba de ser pertinente, igualmente regulado en el Artículo 344 del Código de Trabajo, hace referencia que la prueba debe estar relacionada con las pretensiones y por último se puede mencionar que existe la figura de la protesta, regulada en el Artículo 356 del Código de Trabajo, esta se puede entender como la parte procesal en la cual se puede reclamar la no admisión de alguna prueba y por lo cual al oponerse a ello, se busca elevar a segunda instancia dicha situación para que pueda diligenciar.



II. Procedimiento probatorio: Dentro de la materia laboral este procedimiento se lleva a cabo a través de tres audiencias siendo las dos primeras de un carácter ordinario y la tercera de un carácter extraordinario; la primera audiencia da inicio con la comparecencias de las partes una vez haya fracasado la conciliación, si no se logró recibir todos los medios de prueba propuestos, el juez señalará una segunda audiencia que deberá llevarse a cabo en un plazo no mayor de quince días siguientes, si esta segunda audiencia no fuera suficiente, el juez señalará una tercera audiencia en un plazo de ocho días siguientes, todo ello en base al Artículo 346 del Código de Trabajo.

El procedimiento probatorio posee cuatro fases: a) el ofrecimiento, en el cual se dan conocer los medios de prueba en el que se basará la teoría a defender; b) la proposición, que es el momento previo a la diligencia, a través del cual se solicita la admisión al proceso de los medios de prueba ofrecidos; c) el diligenciamiento es la reproducción de los medios de prueba, el cual se lleva a cabo dentro de las audiencias anteriormente especificadas; y d) la valoración que se entiende como la actividad por la cual el o los jueces toman en cuenta los medios de prueba para dictar su resolución.

En materia laboral el sistema de valoración de la prueba es el sistema de valoración a conciencia de conformidad con los principios de equidad y de justicia, según lo preceptuado por el Artículo 361 del Código de trabajo, en el cual determina que la libertad debe ser congruente con la igualdad general, la cual deberá ser equitativa, esta valoración debe hacerse dentro del ámbito de la justicia, protegiendo y reivindicando así a la clase trabajadora.



f. Auto para mejor proveer: Es un acto procesal, entendido como la facultad que posee el juez ya sea, para recibir aquellos medios de prueba que siendo ofrecidos oportunamente por las partes no se hubiesen podido recibir dentro del procedimiento ordinario de prueba del juicio, o bien para traer a instancia del juez nuevas pruebas al juicio, puesto que el juez las ha estimado necesarias para la sentencia. Dicho acto se lleva a cabo dentro de una audiencia adicional en un plazo de diez días según lo regulado en el Artículo 357 del Código de Trabajo, la cual puede ser solicitada por una de las partes o bien de oficio, para que al juez le quede claro alguna cuestión que sea dudosa y a su vez verifique algún medio de prueba que le ayude a dictar la sentencia.

Las características del auto para mejor proveer son las siguientes: a) solicitada ya sea de oficio o a petición de parte; b) se puede diligenciar cualquier medio de prueba siempre y cuando haya sido ofrecido en el momento procesal oportuno; c) el objeto es aclarar situaciones dudosa; y d) si el juez da sin lugar a la solicitud del auto para mejor proveer no es posible interponer recurso alguno.

g. Sentencia: La sentencia se entiende como el acto final por el cual concluye el proceso de manera normal, en la cual el juez afirmará o rechazará las pretensiones solicitadas por el actor dentro del proceso, dicho acto se encuentra regulado en el Artículo 359 del Código de Trabajo, el cual regula: "Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado."



En este sentido Franco López establece lo siguiente: “la sentencia se constituye en el acto procesal que le pone fin al trámite del proceso y por medio del cual el juez externa su decisión en relación a los asuntos que fueron sujetos a su conocimiento dentro del juicio”.²⁴

²⁴Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo. Tomo I.** Pág. 189.



CAPÍTULO III

3. Gestión por audiencias

La gestión por audiencias es una institución que tiene como objeto fundamental convertir todas las diligencias que se realizan ante los órganos jurisdiccionales en orales así como también pretende demostrar todos los instrumentos necesarios para llevar a cabo dichas diligencias logrando una innovación en el sistema jurídico actual.

3.1. Modelo de gestión por audiencias

La gestión por audiencias pretende concentrar todas las decisiones judiciales tramitando los expediente partiendo de un modelo normativo constitucional, ya que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que es función de los tribunales de justicia juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Este modelo consolida una práctica judicial en la cual el juez es el eje en torno del cual se organiza la estructura judicial ya que en la misma audiencia el juez, resuelve y notifica.

El proceso ordinario laboral se debe regir por el Código de Trabajo, el cual establece en el Artículo 321: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...” y a su vez establece el Artículo 322: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión social...”.



Tomando en cuenta los artículos anteriormente citados, la gestión por audiencias, puede ser vista como una herramienta que permitirá reforzar dentro de la práctica, un régimen jurídico más acorde al vigente dentro del derecho laboral actual.

La función esencial de todo juez, atendiendo a las normas, es la emisión de resoluciones judiciales, entendiendo a la vez es este su deber principal; esta función está condicionada únicamente por las solicitudes o requerimientos hechos por los sujetos procesales y a su vez, el juez deberá regirse y cumplir con los requisitos mínimos que la ley establece. Así mismo para que dichas resoluciones puedan surtir efectos jurídicos requieren primeramente que sean notificadas a las partes, siendo esta la condición posterior que todo juez debe cumplir.

Si bien en todo proceso debe existir una solicitud que se perfecciona a través de una demanda, posteriormente se dará una resolución, hecha por el juez, que se perfecciona en una sentencia y por último se da la comunicación de la misma a través de una notificación, en este sentido la gestión por audiencias pretende mejorar el funcionamiento de todo proceso y así reducir los plazos, que se llevan a cabo en la actualidad, que se recorren desde la petición hasta el pronunciamiento de la decisión correspondiente, colocando así al juez dentro del centro de todo proceso y elemento fundamental del mismo.

El modelo de gestión por audiencias propone básicamente cambio en los siguientes aspectos:



- a. Separación de las funciones jurisdiccionales y administrativas, para que el juez tenga una exclusividad en las funciones jurisdiccionales;
- b. Aplicar de manera total la transparencia y simplicidad en todas las actuaciones, utilizando en todo proceso un lenguaje sencillo, que sea comprensible para todos, sin tecnicismo y sin formalismos;
- c. Emitir las resoluciones en la misma audiencia, por el juez o el tribunal competente y a su vez realizar la debida notificación en el mismo acto, al darle lectura a la sentencia que se ha emitido;
- d. Hacer entrega inmediata del registro de la resolución a través de un medio digital, deja así por un lado todo soporte escrito elaborado por un auxiliar del juez;
- e. Suprimir todo tipo de trámites a través de expedientes con la finalidad de instaurar un sistema de comunicación oral entre las partes y a su vez con el juzgador promoviendo así las gestiones;
- f. Innovar de manera eficiente los mecanismos utilizados dentro de los órganos jurisdiccionales, aplicando efectivamente la tecnología, como un medio necesario para mejorar la seguridad jurídica;
- g. Proveer a las partes un mejor sistema justicia, pronto, igualitario y con certeza.

3.2. Características de la gestión por audiencias

Se abordan todas aquellas cualidades que se deberán implementar para poder distinguir el modelo de gestión por audiencias aplicándolo así en la actualidad dentro de los órganos jurisdiccionales, dentro de dichas cualidades se mencionan las siguientes:

a. Presentación de la solicitud: Dentro de la aplicación de la gestión por audiencias es necesario utilizar la oralidad como instrumento esencial, en cuanto a la viabilidad de todos aquellos actos o procedimientos para los cuales la legislación no prescribe una manera específica de desarrollarse. Pues bien, si el ordenamiento jurídico no establece una forma expresa de presentación de determinadas solicitudes al juez, las personas poseen, en estos casos, la absoluta libertad para dirigirse en el formato que más les convenga o bien consideren adecuado, ya sea de forma escrita o de forma oral, todo ello en base a la eficacia directa de los derechos fundamentales, obligando así a los órganos jurisdiccionales a aceptar dicha solicitud en base al marco de la libertad de acceso a tribunales.

Uno de los fines principales de la gestión por audiencias es poner en disposición de las partes el uso frecuente y preferente de la forma verbal para la exposición de requerimientos, y si bien el uso tradicional de la forma escrita ha tenido por finalidad la perpetuación de todos los actos, hoy en día y con la tecnología existente es posible la conservación de cualquier acto manifestado de forma oral, siendo esta última una manera más confiable y fidedigna de todo proceso.

Ahora bien, cuando la ley no establezca un lineamiento específico en cuanto al derecho de libre acceso a tribunales, las partes tendrán el poder de elección de la forma en que pueden presentar sus solicitudes, ya sea que elijan una manera documental o de forma verbal, en ambas el juez deberá recibirlas e incorporarlas.

b. Previsiones normativas: Toda institución que habilita la intervención del juzgador de oficio requiere de una materialización de un supuesto jurídico, siempre y cuando este ocurra, el despacho judicial invitará a los sujetos a comparecer a una audiencia, en la cual el juzgador deberá emitir una resolución notificando a su vez lo resuelto, si la elaboración de las presunciones ocurre en el diligenciamiento, se puede dictar el fallo correspondiente y a su vez hacerlo saber a los interesados inmediatamente.

c. Resolución en audiencia: Con la finalidad de garantizar la inmediación y transparencia de las funciones jurisdiccionales, la gestión por audiencias propone que el juez difunda sus fallos en presencia de las partes y de sus abogados, es decir señalar una audiencia para ello convocando a todos mediante una invitación hecha por el despacho judicial, realizándose dentro del término establecido para resolver, dependiendo de lo establecido por la legislación.

Es apropiado establecer que si la solicitud ha sido presentada de forma escrita, en el momento de tomarse la decisión, el juez deberá señalar el día y la hora para una gestión oral en la cual habrá de pronunciarse y deberá instar a los sujetos a un diligenciamiento verbal ya sea de manera unilateral o bilateral.



Si la petición fuese presentada en forma oral, el juez deberá solucionar de manera inmediata y notificar dentro de la misma a las partes, salvo que se requiera un análisis más a profundidad, en cuyo caso se indicará una nueva fecha dentro del plazo legal.

El Artículo 143 de la Ley del Organismo Judicial, estipula una serie de elementos que necesariamente debe llevar toda resolución judicial, pero no precisa la forma de presentar esta, por lo cual, puede documentarse en cualquier medio o modo, cumpliendo así su finalidad, que es dar una solución a la controversia.

Con base a lo anterior se propone que el juez al dictar su fallo en audiencia lo realice de una forma oral, y que a su vez dicho acto quede permanente, por algún método que garantice su preservación y reproducción, y que a su vez su decisión quede anotada textualmente en su apartado resolutivo con la firma correspondiente, la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 147 establece que: “las sentencias se redactaran”, por lo cual conlleva a la idea de la escritura en todas sus partes.

d. Notificación en audiencias: Se sabe que la realización de notificaciones personales es una de las causas mayores de suspensión y de retraso dentro de un proceso, las cuales deben realizarse exclusivamente y de la forma que indica el Artículo 328 del Código de Trabajo, las notificaciones correspondiente a la demanda y las de trámite se deberán hacer por la persona que la legislación faculta o bien por un notario designado, acudiendo a la residencia del requerido o bien al lugar habitual en el que se encuentre, todo ello establecido en el Artículo citado del Código de Trabajo.



Las notificaciones personales pueden hacerse en cualquier lugar en el que se encuentre el individuo, a quien se le debe hacer dicha notificación, siempre y cuando se dé dentro de la jurisdicción del tribunal o bien en el lugar señalado por los sujetos, de lo contrario la notificación se deberá realizar por los estrados del tribunal. En virtud de los principio de buena fe y lealtad procesal, y con la finalidad de colaborar con la administración de justicia, las partes dentro del trámite en que se emitió la resolución, podrán darse por enteradas mediante el pronunciamiento del fallo siempre y cuando se les entregue copia respectiva.

e. Concentración de actos en la audiencia: En el momento de celebrarse una diligencia de manera oral se realizan los actos de solicitud y pronunciamiento, para tal efecto se debe observar los plazos fijados por el tribunal, sin que estos sean los máximos, es decir no es necesario agotar su transcurso total si la gestión se ha ejecutado. Un ejemplo sería una audiencia en la cual se resolvió escuchar alguna de las personas en el litigio pudiendo pronunciarse inmediatamente en la audiencia si así lo desea, o bien, acogerse al término que la ley establece.

f. Concatenación de audiencias: Esta figura nace en virtud de que si no fuere posible la continuidad de una audiencia para la emisión de una resolución, en caso de que se presentara una nueva solicitud o bien cuando el juez estime necesario un mayor estudio para la toma de decisión, o que alguna de las partes se ampare a un plazo establecido en ley para pronunciarse, el despacho judicial en la misma gestión, debe señalar día y hora para llevar a cabo una nueva celebración de una próxima diligencia para resolver.

3.3. Principios de la gestión por audiencias

Son todos aquellos lineamientos o directrices que orientan a la creación de la gestión por audiencias, para poder hacerlo efectivo así como la forma en que estas directrices predominan en el desarrollo de un proceso, se pueden señalar los siguientes:

a. Principio de audiencia: Se puede establecer, que este principio consiste en que todos los trámites que se lleven a cabo, deberán sustentarse de manera oral por las partes interesadas directamente ante un juez competente, pero también abarca la contestación de una previsión normativa de oficio.

En materia penal se tiene como ejemplo de este principio, el Artículo 3 del Reglamento General de Juzgados y Tribunales con Competencia en Materia de la Niñez y Adolescencia Amenazada o Violada en sus Derechos Humanos y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal, Acuerdo Número 42-2007 de la Corte Suprema de Justicia establece: “Como principio general las solicitudes y previsiones normativas serán resueltas y notificadas en audiencia, salvo cuando la ley lo prohíba expresamente.”

b. Principio de inmediación: Sobre este principio se puede indicar que para el ejercicio de la función jurisdiccional, es necesario la presencia de todas las partes procesales, así como también la presencia del juez dentro de todas las actuaciones, siendo este último el que debe tener el control de todas las etapas del proceso, garantizando así todas las bases fundamentales del procedimiento.



Hace que el juez tome el papel de director del juicio que se llevara a través de diligenciamientos orales, partiendo obligatoriamente, de una comunicación personal que debe tener con las partes del conflicto, patrono y trabajador, dándoles nociones a cerca de los requerimientos que ellos han formulado, así mismo el juez debe hacer uso constante del fundamento de las contradicciones dando la posibilidad a cada una de las partes de ser escuchado respecto a sus reclamaciones.

c. Principios dispositivo e impulso de oficio: Este principio establece que el juzgador debe ser quien señale las etapas del proceso, sin necesidad que los sujetos lo deban exigir, evitando la pérdida de tiempo realizando solicitudes, dando trámite y resolviendo.

En materia civil y en materia mercantil, el impulso de las etapas del proceso suceden a solicitud de parte, aunque se sabe existe dentro de la legislación guatemalteca normas que establece que cada una de las etapas deben ser promovidas obligatoriamente por el juez, pero que en la realidad estas no son cumplidas ya que son los sujetos quienes deben realizar la solicitud para poder proceder a la siguiente fase del proceso, alterando así el impulso de oficio.

d. Principio de celeridad: En este tema aborda todo lo referente en cuanto que el juzgador deberá señalar todas aquellas actuaciones que la legislación le permita sin necesidad de requisitos previos siempre y cuando este bajo la premisa de la observancia de los términos establecidos en la legislación, llegando así a la sustanciación del litigio, lo cual debe llevarse a cabo dentro de un plazo razonable.

Evidentemente el principio no es aplicado en la actualidad dentro de los juzgados guatemaltecos, por tal razón se espera que a través del modelo de la gestión por audiencias se logre una celeridad, reduciendo así problemas tan comunes como el vencimiento anticipado de plazos por falta de cumplimiento o bien la renuncia a ellos.

e. Principio de concentración: El principio responde en cuanto se entiende como una intención de favorecer de alguna manera la rapidez en cuanto al transcurso del juicio mediante la celebración de la mayor cantidad de actuaciones procesales en un mismo momento o audiencia, procurando así cumplir con todas las finalidades y dentro del periodo de tiempo que la ley señala para ello.

f. Principio de contradicción: Es necesario garantizar a la parte pasiva de la relación procesal la posibilidad de ser oído respecto en las pretensiones que ya se han formulado en su contra, pero que a su vez esto no sea una obligación. Es necesario que dentro del proceso exista una posición antagónica considerando que al comparecer al diligenciamiento no se vuelva este un deber exigible, sino es una carga judicial que al existir inobservancia trae consigo una consecuencia, que en muchos casos será ya sea una rebeldía o una confesión tácita.

El principio se respalda como un derecho en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dentro del cual se establece la posibilidad que tiene el demandado de ser oído cuando se ha planteado una demanda en su contra que afecte cualquiera de sus facultades, el derecho debe llevarse a cabo dentro de una audiencia.

g. Principio de publicidad: El principio abarca todos los actos y diligencias que se realizan ante los tribunales que como característica principal son públicos, y no solo para las partes, sino también para terceros, debiéndose aplicar de manera correcta, puesto que en ningún caso puede restringirse a una de las partes información sobre un proceso. Dicho principio es utilizado más que todo como una garantía puesto que mediante la realización de gestiones orales abiertas a toda la sociedad puede ser utilizada como una forma de aprobación total de las actuaciones y resolución llevadas a cabo en un proceso en concreto.

h. Principio de continuidad: El principio hace referencia a la concatenación de audiencias con el objeto de establecer que si no fuera posible solucionar la controversia en un gestión oral, ya sea porque surja una nueva solicitud o que el juez estimara necesario un mayor estudio del proceso antes de pronunciar la sentencia o bien una de las partes acoja un plazo concedido por la ley para pronunciarse sobre el asunto. Es por ello que el juzgador dentro de la misma audiencia, deberá señalar un día y una hora para llevar a cabo la celebración del próximo diligenciamiento en donde se resolverá la cuestión que se discute, notificando en la misma audiencia a las partes.

i. Principio de buena fe y colaboración con la justicia: Se puede establecer que la intención de este principio es buscar que los sujetos procesales así como los abogados y todos los partícipes de un proceso colaboren de buena fe, buscando administrar la justicia para el cumplimiento de los fines propios del juicio, evitando así entorpecer y retrasar el procedimiento, mediante cualquier conducta o actuación ilícita o dilatoria.

La finalidad principal del principio es la eliminación de una forma total de todas aquellas costumbres que se han creado dentro de la práctica que lo único que provocan es el retardo e inmovilización de todos los fallos legales emitidos provocando desconfianza, pero ante todo falta de credibilidad dentro de la sociedad.

3.4. Antecedentes de la gestión por audiencias

Los antecedentes hacen referencia a cómo ha ido funcionando y evolucionando la gestión por audiencias en los diferentes ámbitos del derecho. El modelo de gestión por audiencia es creado con la finalidad de encontrar un punto medio entre la oralidad y la escritura, creado así un modelo en el cual se busca primeramente una mayor celeridad en todo proceso, y a su vez también se busca una mayor certeza al momento de llevarse a cabo el proceso, otorgándole una mayor eficacia a dicho proceso. La gestión por audiencia propone así una nueva forma de impartir justicia dando una mayor legitimidad a la sentencia.

3.4.1. Aplicación dentro del proceso penal

En los últimos tiempos se han llevado a cabo un sinnúmero de reformas legislativas con la finalidad de proporcionar una transformación en materia procesal en general, pero más en específico en la materia penal, con la finalidad de dejar atrás el régimen inquisitivo y transformarlo a un régimen acusatorio, pero no solo a nivel de legislación sino también llevarlo en la práctica.



Pero en sí el cambio legal ha demostrado en sus inicios su insuficiencia por sí mismo, puesto que dentro de la práctica estas reformas no fueron totalmente aplicadas, pero es necesario tener en cuenta que la nueva normativa es la herramienta legal que permite ejercer cualquier tipo de novedad siempre que esta sea aplicada de manera íntegra.

Aunque se había constituido dentro del ordenamiento jurídico procesal penal, reglas que pretendían cambiar el régimen de inquisitivo a acusatorio, dentro de la práctica se mantenía el primero, demostrando así la falta de cambio a través de estudios, informes, evaluaciones y diagnósticos que se realizaron.

Las nuevas disposiciones establecían de buena intención confiar plenamente en la intuición del juez, el cual se encontraba sin ningún tipo de límite, puesto que disponía de su propia percepción teniendo como una características principal la autonomía que ejercía dentro de su área. Sin embargo el procedimiento judicial que debía de pasar de ser un sistema basado en expedientes, a ser uno basando en audiencias orales, no dio frutos de manera inmediata teniendo como consecuencia de ello un retardo.

Pero los resultados en concreto de una aplicación de gestión por audiencias en el área penal empezó a dar frutos en su implementación en el año dos mil cinco en los departamentos de Quetzaltenango, Totonicapán y San Marcos, los resultados resaltaron en los temas de: abreviación de plazos procesales, disminución de la tasa de congestión de causas, la reducción de la carga de trabajo y más que todo en el cumplimiento de los objetivos del Código Procesal Penal.

Poco a poco se vieron resultados en la impartición de justicia pronta, sencilla y oportuna, iniciando la reflexión sobre la necesidad de promover un trámite que se enfocara en los derechos. Se tuvo una principal enfoque en cuanto a la protección de los menores de edad y los adolescentes, en donde se buscó diligenciamientos que se basaran en el cuidado de sus derechos y en defensa del quebranto de sus potestades.

3.5. Necesidad aplicar el modelo de gestión por audiencias en el derecho procesal laboral

La evolución en área procesal laboral, así como en todos los ámbitos procesales del derecho, han generado la necesidad de implementar un modelo que plantee reformas a los métodos poco funcionales que se han utilizado hasta ahora, por lo cual se promueve la aplicación de la gestión por audiencias analizando los siguientes ámbitos:

a. Inobservancia de los plazos estipulados en el Código de Trabajo en el juicio ordinario laboral: En base al estudio realizado dentro de la tesis se puede evidenciar la deficiencia que existe dentro del progreso de los procesos, puesto que la gran cantidad de litigio que se tramitan ante los órganos jurisdiccionales, hacen que cada día se acumulen más y más expedientes, provocando así un congestionamiento en el desarrollo de los procesos. A lo establecido anteriormente hay que sumarle el método ineficiente que aún se utiliza el cual se basa en expedientes, poca oralidad, delegación de funciones a los auxiliares judiciales, falta de conocimiento por parte del juez, que de manera conjunta hace que todos los procesos sean retrasados de manera exagerada.

El modelo utilizado para llevar a cabo el juicio ordinario laboral posee un sin número de deficiencias que retardan la aplicación y cumplimiento de cada uno de los plazos que se establecen en el Código de Trabajo. A todo ello hay que agregarle que los pasos a seguir son demasiados, logrando así entorpecer todos los procesos, puesto que la cantidad de procesos que ingresan es mayor que el número de procesos que son resueltos, generando así una sobrecarga de trabajo que a su vez se denota en las resoluciones que se emiten únicamente para quitarse de encima un poco de trabajo.

En conclusión con lo anterior se puede expresar que existe una inobservancia en cuanto a los plazos establecidos por el Código de Trabajo al llevar a cabo un juicio ordinario laboral, y que a su vez el modelo de gestión por audiencias pretende acortar aún más dichos plazos, eliminando así cualquier entorpecimiento o retardo que pueda surgir desde el inicio del proceso y que a la larga afecta a ambas partes, tanto al trabajador como al patrono, reduciendo así los plazos que actualmente se utilizan, buscando la manera de apegarse mayormente a la ley.

b. Beneficio que se obtendrá para descongestionar los juicios ordinarios laborales: La aplicación del modelo de gestión por audiencias demuestra grandes beneficios en el proceso laboral, en general, puesto que desde un inicio, existe una celeridad del mismo, ya que la aplicación correcta del mismo, respetando los plazos establecidos por la legislación, buscando así, ante todo, modificar la práctica judicial sin alterar lo ya establecido dentro del Código de Trabajo para llevar a cabo el juicio ordinario laboral.

Otro de los beneficios es buscar que los jueces sean el eje fundamental en el cual se organiza la estructura del proceso, emitiendo dentro de la misma audiencia, la resolución correspondiente y a su vez pueda notificar de manera inmediata. Se entiende entonces que la función esencial del juez será con exclusividad la emisión de resoluciones judiciales, dando cumplimiento así a los principios de inmediación, oralidad, concentración y contradicción. Se busca ser innovador y realista en cuanto a la forma de resolver los litigios, siendo uno de sus beneficios principales lograr un apropiado cumplimiento en los plazos que la ley estipula.

3.6. Aplicación de la gestión por audiencias en el juicio ordinario laboral

Para poder referirse a una aplicación adecuada del modelo de gestión por audiencias dentro de un juicio ordinario laboral, es necesario que no se trasgreda el Código de Trabajo, ya que no puede existir controversia con ninguna norma jurídica regulada en dicho cuerpo normativo, buscando únicamente adaptar los principios y funciones del modelo a las situaciones que ocurren dentro de la realidad.

Una de las finalidades principales al aplicar dicho modelo, es la protección tutelar del trabajador, puesto que debe buscarse medios para que este logre de manera efectiva alcanzar dicha tutelaridad, que a su vez logra compensar la desigualdad económica que existe con el patrono. La tutelaridad debe velar principalmente por las garantías mínimas que goza todo trabajador, las cuales no pueden ser vulneradas por un contrato de trabajo, ni por una relación laboral, así como tampoco al emitirse una sentencia.

Al darse una aplicación apropiada del modelo de gestión por audiencias en cualquier juicio ordinario, se estaría cumpliendo con el principio realista, ya que se adecua al desarrollo de la sociedad guatemalteca, protegiendo así los intereses de la mayor parte de los trabajadores. El Código de Trabajo faculta la aplicación de la gestión por audiencias, alguno de estos artículos son:

I. Presentación de la demanda: el Artículo 332 del Código de Trabajo indica cuales son los requisitos esenciales que toda demanda laboral debe cumplir, así como indica que su forma de presentar es la escrita, así mismo el Artículo 333, establece que la demanda también podrá interponerse de manera oral.

II. Calificación de la demanda: una vez designado el juez, se realizará una audiencia unilateral, en plazo que la ley establezca, para que el demandante exponga su petición y pueda individualizar sus medios probatorios, es aquí donde el juez deberá calificar la demanda, para dar o no admisión a trámite, estableciendo a su vez cuales son los errores o las omisiones que se deben subsanar, posteriormente se comunica la resolución del trámite al actor, así como al demandado, señalando día y hora para llevar a cabo el juicio, según el Artículo 335 del Código de Trabajo.

III. Notificación de la demanda: una vez admitida a trámite la demanda se debe notificar al demandado, todo ello conforme a los Artículos 327 y 328 del Código de Trabajo, comunicando de esta forma al demandado las pretensiones del actor y el día y hora en que se llevará a cabo el juicio.



IV. Ampliación de la demanda: en cuanto a este acto propio del demandante, podrá realizarlo antes de iniciada la gestión, como ya lo regula el Artículo 338 del Código de Trabajo, entendiéndose el mismo como un acto puramente unilateral, en el cual juez deberá resolver si admite o no dicha ampliación, lo cual deberá notificar, si se llegara a aceptarla el juez, deberá suspender la audiencia y deberá notificar al demandado, señalando nuevo día y hora para llevar a cabo el juicio oral, esta situación se puede efectuar ya sea de manera verbal o escrita y, si así lo desea, el demandado podrá contestar en el mismo acto.

V. Actitudes del demandado: son todas las direcciones, conductas o caminos que puede tomar el emplazado al momento de ser notificado y a través de los cuales planteará su postura dentro de todo el transcurso del proceso siempre que se dé, dentro del plazo que el Órgano Jurisdiccional le otorga, al cual se le denomina como emplazamiento, las actividades del demandado pueden ser las siguientes:

a. Interposición de excepciones dilatorias: este tipo de excepciones atacan los requisitos propios de la demanda y se pueden interponer previo a la contestación de la demanda como tal, por tanto, pueden presentarse ya sea de forma escrita u oral dentro de la primera audiencia, si lo hace de forma oral, debe hacerlo dentro de la gestión que se está llevando a cabo, cuando el juez, le da la palabra al demandado para que se oponga al acto o bien puede acogerse al plazo establecido en el Artículo 344 del Código de Trabajo, suspendiéndose así la diligencia, siendo el juez el que indique nuevo día y hora para continuar con el procedimiento y resolver dichas excepciones.



Ahora bien si la interposición se da de forma escrita, el juez deberá resolverlas o deberá dictar un auto por separado en el cual las resuelve, si el actor presenta pruebas para contradecir dichas excepciones, estas serán recibidas de manera inmediata, pero si una excepción ha nacido con posterioridad a la contestación de la demanda se podrán presentar, ya sea de forma oral o escrita, siempre y cuando no se haya dictado sentencia en segunda instancia.

b. El allanamiento: El Artículo 340 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente establece: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas." El presente artículo no establece la forma en que el demandado puede manifestar dicha aceptación, por lo cual se deduce que podrá ser de forma oral o de forma escrita.

c. La reconvención: Figura por la cual el demandado pretende contrademandar al actor siendo así demandante y demandado ambas partes dentro del mismo proceso, dicha figura se regula en el Artículo 338 del Código de Trabajo, regulando que la reconvención se puede presentar de forma escrita hasta el momento de la primera audiencia, dejándola opción de poder presentarla oralmente ya que no existe prohibición alguna, basándose en el principio de oralidad, en este caso el juez debe otorgar la facultad al demandado de plantear la reconvención de palabra dentro de la primera audiencia o bien señalar un nuevo día y hora suspendiendo la audiencia.

d. Contestación de la demanda en sentido negativo e interposición de excepciones perentorias: Se le da la facultad al demandado de contestar la demanda en sentido negativo y presentar sus excepciones perentorias de manera escrita o bien de manera oral hasta llegado el día de la primera audiencia, regularmente si es antes de la primera audiencia se hace de forma escrita ahora bien si es dentro de la primera audiencia se realiza de manera oral, según el Artículo 338 del Código de Trabajo.

VI. Conciliación: Etapa en la cual el juez deberá proponer formulas ecuánimes con la finalidad de solucionar los conflictos nacidos entre el patrono y el trabajador, dichas soluciones deberán ser prontas y justas, esta etapa debe llevarse a cabo de manera oral, puesto que se da dentro de la audiencia, faccionando un acta en la cual se realiza un resumen de las diligencias, puesto que dichas diligencias deben ser grabadas, de esta manera dichas grabaciones deben ser entregadas a cada una de las partes junto con el escrito en el cual se encuentra el resumen de las diligencias, con la finalidad de que cada parte tenga prueba de la transparencia con la que se llevó la presente etapa.

VII. Diligenciamiento de pruebas: La legislación vigente obliga a cada a una de las partes a acudir a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba, puesto que el juez en dicha audiencia recibirá y diligenciara todas las pruebas que se han propuesto, pero en caso de que no sea posible llevar el diligenciamiento de todos los medios de prueba la legislación le da la facultad al juez de señalar un nuevo día y hora para una nueva audiencia o en su caso una tercera audiencia de ser necesario cuando el diligenciamiento no se lleve a cabo por cuestiones externas a las partes y el juez.



VIII. Auto para mejor proveer: Es la potestad propia del juez, con la cual podrá aclarar cualquier tipo de duda que tenga sobre las pruebas que ya se han diligenciado, por lo que podrá fijar un día y hora para llevar a cabo dicha práctica, notificando a cada una de las partes.

IX. Sentencia: La sentencia es el acto por el cual el juez pone fin al proceso, tomando la decisión otorgando o bien rechazando alguna petición presentada y reconociendo a favor de quien, ya sea patrono o trabajador, se encuentra un derecho determinado, por lo cual se pretende que dicha sentencia se dicte finalizado la recepción de prueba dentro de la misma audiencia, de forma oral por lo que se podrá tener una mayor celeridad en la impartición de justicia.



CAPÍTULO IV

4. Beneficios de la gestión por audiencias para el patrono y el trabajador

Los beneficios son aquellos bienes que se hacen o se reciben, se puede entender como todos los provechos que se pueden obtener de forma moral o material, posteriormente de la realización de una acción o una obra. Cuando se plantea este término muchos autores lo enfocan desde un punto de vista dinerario o económico.

Se puede definir, a los beneficios, como todos aquellos provechos, ventajas o utilidades que se pueden llegar a obtener de la realización de un proceso o una obra determinada, desde un punto de vista jurídico se puede establecer al beneficio como todos los derechos que se obtienen en base a una ley o un privilegio otorgado por esta.

En la aplicación de la gestión por audiencias se deduce un cumulo de beneficios tanto para patronos como para los trabajadores de los cuales se desprende la necesidad de una aplicación correcta de dicho método procesal dentro de los procesos ordinarios laborales.

Dichos beneficios se pueden clasificar en seis rubros, diferente entre los cuales se establece: los beneficios procesales, económicos, sociales, personales, laborales y jurídicos; y que a su vez se deberán plantear desde la perspectiva del patrono como desde el punto de vista del trabajador.



4.1. Beneficios procesales

Un beneficio procesal se refiere a todas las facultades o derechos, en este caso que se desprenden de la aplicación de la gestión por audiencias, que se obtienen dentro de los procesos laborales al buscar la manera de resolver un conflicto que haya surgido entre patrono y trabajador en base a una relación de trabajo o un contrato de trabajo.

Los beneficios vienen a establecer pautas bajo las cuales todo proceso ordinario laboral, tanto patrono como trabajador, deberá obtener algún punto beneficioso aun cuando la resolución tomada por el órgano jurisdiccional no le favorezca directamente.

4.1.1. Beneficios procesales para el patrono

En cuanto a beneficios obtenidos para el patrono, desde el punto de vista procesal, podemos establecer que existirá una resolución dictada de forma pronta, en virtud que la misma, deberá ser emitida por el órgano jurisdiccional de forma inmediata al terminar la audiencia o en su caso las audiencias establecidas por la ley dentro de un proceso ordinario laboral. Así mismo otro beneficio palpable para el patrono es la reducción notoria de tiempo efectivo, en cuanto que al reducirse los plazos y apresurar el procedimiento, en el proceso ordinario laboral, trae consigo que el patrono, no gaste tanto tiempo en solucionar un conflicto, que a su vez hace que se pierdan horas efectivas de producción, logrando así un mayor tiempo efectivo en producir para su empresa junto con los trabajadores.

Al poder implementar una gestión por audiencias en el derecho laboral, traerá como consecuencia, sentencias con mayor eficacia, en virtud que serán dictas por el órgano jurisdiccional con mayor precisión y de forma más pronta, en base a los argumentos dados en el juicio por cada una de las partes procesales y de forma inmediata al finalizar dichos argumentos, quedando la misma notificada en la misma audiencia.

4.1.2. Beneficios procesales para el trabajador

Al aplicar la gestión por audiencias dentro del ámbito laboral, dentro de los procesos ordinarios laborales, se hará necesario, tres cosas fundamentales para el trabajador, la primera de ellas será la necesidad de un auxilio técnico, ya que en la actualidad dicho auxilio es opcional, pero al implementarse dicho gestión, el conocimiento del derecho será necesario para llevar acabo las audiencias, trayendo todo esto como beneficio al trabajador, que logrará conseguir mejores argumentos en su defensa con lo cual podrá generarse resoluciones que le favorezca.

La segunda cuestión fundamental será la obligación que tendrán los trabajadores de tener un mayor conocimiento del derecho laboral, con un énfasis en los derechos y obligaciones que se generan dentro de las relaciones laborales, con lo cual el patrono no podrá aprovecharse de la ignorancia del trabajador para tener a su favor todas las resoluciones. Un tercer beneficio para el trabajador desde un punto de vista procesal, será la emisión de resoluciones prontas y efectivas, con lo cual le permitirá poder seguir prestando su servicio, a favor del patrono, y generar así un salario a su favor.



4.2. Beneficios económicos

El beneficio económico, se va a entender como una ganancia de tipo dineraria, la cual se desprende de alguna actividad o proceso en concreto, el cual es llevado a cabo por una o más personas, siempre y cuando, de dicho acto, se tenga un resultado positivo a favor de la persona o personas que actuaron.

En la gestión por audiencias el beneficio económico tiene cierta relación con el tiempo, en virtud que entre más pronto es resuelto el conflicto que ha surgido en relación al trabajo, más pronto el trabajador regresará a prestar el servicio que otorga a favor del patrono, generando así producción para la empresa, y en tanto el patrono generará ganancias de dicha producción para tener una recompensa económica tanto para él como para el trabajador.

4.2.1. Beneficios económicos para el patrono

Los beneficios económicos que obtiene, de forma directa, el patrono son: en primer lugar que al reducir los plazos y las audiencias dentro del proceso ordinario laboral, aplicando la gestión por audiencias, también se verán reducidos los gastos que el proceso genere y que vienen a perjudicar a ambas partes dentro del proceso, pero más que todo al patrono que no solo, debe mantener los gastos procesales por un gran lapso de tiempo, sino que también deja de generar dinero en virtud que no produce, ya que el trabajador no presta ningún tipo de servicio mientras que dura el conflicto.

Otro beneficio económico es el que se da directamente dentro de la empresa, en tanto que al existir un conflicto entre patrono y trabajador, la producción de dicha empresa se detiene, a tal punto, que el patrono no genera ingreso, por lo tanto al resolverse el conflicto de forma pronta, la producción que se encuentra en suspenso regresaría a su normalidad. Por tanto al patrono no le conviene que el conflicto tarde en resolverse ya que entre más tiempo pase mayor será la pérdida que tenga dentro de su empresa.

4.2.2. Beneficios económicos para el trabajador

Los beneficios económicos más grandes que obtiene el trabajador, resulta que, como se sabe, el trabajador es la parte más débil, económicamente hablando, de la relación de trabajo por lo que no posee los recursos necesarios para mantener procesos demasiado largos, por lo que su mayor beneficio recae en la reducción de tiempo que se da al aplicar la gestión por audiencias.

De esa manera este beneficio se ve palpable, en tanto que el trabajador mientras que se mantiene el conflicto de trabajo sin resolución no recibe paga, ningún tipo de retribución, por lo que se ve afectada su economía y la de su familia, obligando a este a aceptar de forma impulsiva cualquier acuerdo, que aunque no se apega a la ley, pero por la necesidad es admitido, es por ello que al aplicarse la gestión por audiencias se reducirá la obligación que tienen los trabajadores de aprobar dichas acuerdos, en virtud que los plazos del proceso se reducirán, o bien se aplicarán conforme la ley lo establece y las resoluciones a emitir serán apegadas a la ley y al derecho.

4.3. Beneficios personales

Beneficio personal, se deben entender como todo bien, que patrono o trabajador, va a recibir de forma directa, a través del cual, generará algún tipo de ganancia. Esta clase de beneficio es la que pretende favorecer a cada una de las partes, en tanto que va a generar ciertos derechos, que podrán ser aprovechados de forma particular.

El beneficio personal, en cuanto a la aplicación de la gestión por audiencias, se verá reflejado en cuanto a que una efectiva y pronta resolución de conflictos, que se genere entre patrono y trabajador, va a traer consigo derechos o ganancias que van a repercutir de forma directa en cada una de las partes de la relación laboral, que si bien se podrán aplicar dentro del trabajo mismo, también se aplicará en la vida diaria de cada persona.

4.3.1. Beneficios personales para el patrono

Desde la perspectiva de los beneficios personales que obtiene el patrono al aplicar la gestión por audiencias, se puede mencionar, primeramente, que al obtenerse una resolución pronta y efectiva generará mejoras en cuanto a las condiciones de trabajo, ya que el conflicto, es resuelto de forma pronta y bajo las condiciones más adecuadas, logrando así mejorar las relaciones directas que existen, no solo, entre el patrono y el trabajador que participaron dentro del conflicto, sino también entre el patrono y el resto de los empleados de la empresa.



Otro de los beneficios personales que se pueden mencionar, es que en la actualidad, los procesos son largos y tediosos lo cual afecta la salud física y mental del patrono y de toda su familia, por ende al aplicar la gestión por audiencias, reduciendo las audiencias y los plazos dentro del proceso, obteniendo así procesos reducidos, genera una reducción en cuanto al desgaste tanto mental como físico del patrono.

4.3.2. Beneficios personales para el trabajador

Al aplicar la gestión por audiencias dentro de los procesos ordinarios laborales, en cuanto al trabajador, los beneficios personales, se plasman primordialmente, en las relaciones de trabajo, tanto con el patrono como con el resto de los trabajadores, con el patrono en el sentido que al solucionarse el conflicto de forma pronta y efectiva, hace que la prestación del servicio, que presta el trabajador, sea restablecido lo más pronto posible, por lo que, las condiciones de trabajo no serán modificadas o cambiadas de forma que no se afecten los derechos del trabajador, y en cuanto a sus relaciones con los demás trabajadores, el beneficio que se puede observar radica en que se verán mejoradas las relaciones ya que el conflicto que surgió dentro de la empresa ha sido resuelto de la mejor manera posible.

Al igual que al patrono, procedimientos largos, retardados y tediosos, afecta la salud física y mental de los trabajadores y de toda su familia, por ende al aplicar la gestión por audiencias, se reducirán las audiencias y los plazos dentro del proceso, obteniendo así procesos cortos, generando una disminución en cuanto al desgaste mental y físico.

4.4. Beneficios sociales

Los beneficios sociales son todos aquellos provechos que obtiene una persona el cual se va a aplicar dentro del ámbito social bajo el cual se maneja o dentro del cual se relaciona, generando así algún tipo de utilidad para un cumulo de personas, siendo así aprovechados de forma colectiva.

En la aplicación de la gestión por audiencias las ventajas o beneficios sociales, hacen énfasis, a todos aquellos provechos que se generarán a favor de la sociedad, al poder resolver los conflictos de una forma más pronta, eficaz y eficiente; pudiendo así patrono y trabajador, seguir beneficiando a la sociedad, bajo la cual se rigen, con la actividad que es encomendada para cada uno de ellos.

4.4.1. Beneficios sociales para el patrono

En cuanto a los beneficios sociales, desde la perspectiva del patrono, se puede mencionar que, al dictarse una resolución pronta para resolverse un conflicto laboral, hace que no se afecte a la sociedad, en tanto que la empresa seguirá produciendo con normalidad y así se pueda seguir satisfaciendo las necesidades de toda la población. De forma que al mejorarse las relaciones de trabajo, en base a la aplicación por audiencias, ya que las resoluciones son prontas y eficaces, trae como beneficio una estabilidad laboral y por tanto una mejor producción de la empresa, mejorando así los bienes y servicios que se otorgan a favor de toda la sociedad.

Otros de los beneficios sociales que se pueden mencionar es que al quedar un antecedente de resolución de conflicto efectiva, pronta y eficiente, viene a generar mayor cantidad de empleo, ya que se manifiesta de forma concreta en la sociedad una estabilidad laboral, beneficiando así a toda la sociedad en general.

4.4.2. Beneficios sociales para el trabajador

Ahora bien, desde el punto de vista de los trabajadores, entre los beneficios que se otorgan para la sociedad se puede mencionar que al resolverse un conflicto de forma pronta y efectiva se reducirá los despidos y por ende traerá consigo la reducción del desempleo, por lo cual se generará una estabilidad tanto económica como social dentro de la población.

Otro beneficio que repercute dentro de la sociedad, es el de generar una menor frustración para los trabajadores, al verse resuelto el conflicto, en el cual se vieron sometidos, de una forma favorable, por lo que, se beneficia a la sociedad, en cuanto a que se da seguridad a la población.

La finalidad primordial de todo trabajador, al prestar un servicio, es el de poder dignificarse tanto económicamente como socialmente hablando, por lo que al existir una resolución de conflicto pronta y efectiva, se logra una mayor superación, en virtud que se puede alcanzar, dicha dignificación, con mejor y mayores alcances, generando así un beneficio no solo personal, sino que también de forma social.

4.5. Beneficios laborales

Los beneficios laborales son todas las ventajas que obtiene tanto el trabajador como el patrono en base a la relación laboral, dichos beneficios son obtenidos, en base a la prestación de un servicio material, intelectual o de ambos géneros, que la parte trabajadora presta a favor de la parte patronal.

En tanto en la aplicación de la gestión por audiencias, los beneficios que se obtienen de forma laboral recae directamente en la prestación del servicio, que el trabajador otorga a favor del patrono, ya que entre más pronta es emitida la resolución resolviendo el conflicto, de forma más pronta el trabajador seguirá prestando su servicio para que el patrono continúe generando ganancias en beneficio de ambas partes.

4.5.1. Beneficios laborales para el patrono

Entre los beneficios laborales, al aplicar la gestión por audiencias, se puede mencionar que al emitirse las resoluciones, que resuelven los conflictos laborales, en forma rápida y eficaz, trae consigo que se reduzcan las pérdidas tanto en el tiempo efectivo de trabajo como los recursos para generar el mismo, por lo que la empresa seguirá y, en su caso, mejorara la producción de bienes y servicios. Otro beneficio que se puede mencionar, es el mejoramiento de las relaciones de trabajo, ya que patrono y trabajador, quedan conformes con la aplicación de la gestión por audiencias y todos los beneficios que este trae consigo.

Al poderse aplicar la gestión por audiencias de forma efectiva, dentro del derecho laboral, logra que se emitan resoluciones, que generen, en beneficio del patrono, mayor producción para su empresa y con ello, obtener mayores ganancias, siendo este el objetivo principal de todo patrono y que, a su vez, de forma indirecta, viene a beneficiar al trabajador, ya que se podrán otorgar más y mejores salarios.

4.5.2. Beneficios laborales para el trabajador

Dicho beneficio se puede ver plasmado ya que al patrono le beneficia la aplicación de la gestión por audiencias, en cuanto a la emisión de resoluciones prontas y efectivas, así mismo, para el trabajador también existen beneficios, en el sentido, que se reducen las pérdidas tanto en el tiempo efectivo de trabajo como en los recursos para generarlo, por cuanto, el trabajador se va a encontrar en la capacidad de prestar un mejor servicio. De esta manera y de forma efectiva, se mejoran las relaciones dentro del trabajo, tanto las relaciones entre patrono y trabajador, así como también las relaciones que existen entre los trabajadores, existiendo una armonía dentro de la empresa.

Una vez se aplique la gestión por audiencias, y los procedimientos laborales se reduzcan, de forma considerable en cuanto a los plazos, se logrará una estabilización laboral, primeramente en cuanto a la dirección que ejerce el patrono y luego en la prestación del servicio que otorga el trabajador, lo cual traerá como consecuencia que se preste un mejor servicio y a su vez que el patrono pague mejores salarios, ya que obtendrá, este último, mejores y mayores ganancias.



4.6. Beneficios jurídicos

Beneficios jurídicos, son todas aquellos derechos, ventajas o facultades, que de forma directa la ley le otorga a una persona, en este caso trabajador o patrono, en virtud de una circunstancias o situación que la misma ley regula, con la finalidad de mantener una excelente relación laboral.

En la aplicación de la gestión por audiencias, los beneficios jurídicos, se verán aplicados, en tanto se plasme en materia laboral como en forma legal, cada una de los modelos y características que distinguen dicha aplicación procesal. Una vez se encuentre esta regulación su aplicación se hará obligatoria y los demás beneficios irán toman forma dentro del ámbito laboral guatemalteco.

4.6.1. Beneficios jurídicos para el patrono

Uno de los beneficios jurídicos, que traería consecuencias inmediatas, en beneficio tanto para el patrono como para el trabajador, sería la regulación legal, la cual a su vez facilitaría la aplicación de la gestión por audiencias y por tanto la reducción de plazos dentro del proceso ordinario laboral y consecuentemente la resolución de conflictos, de forma más factible en el futuro. Al existir plasmado en ley y poniéndose en práctica la gestión por audiencias, existiría un protección legal para el patrono a través de la cual los conflictos laborales, se resolvería en un tiempo más corto que el utilizado actualmente, trayendo una estabilidad dentro de la empresa.

Una vez se regule legalmente la gestión por audiencias en el ámbito laboral, se estará asentando legalmente una forma pronta y eficaz de resolución de conflictos laborales, a través de resoluciones emitidas por el Órgano Jurisdiccional apegándose no solo a la ley, sino que también al derecho mismo, dentro de los procesos ordinarios laborales.

4.6.2. Beneficios jurídicos para el trabajador

En cuanto al punto de vista de los trabajadores, los beneficios jurídicos, no son tan distintos como los beneficios que obtiene el patrono, en virtud que la ley busca, como finalidad primordial, regular derechos y obligaciones de cada una de las partes, sin demostrar ningún tipo de favoritismo para ninguna de ellas, por tanto, un beneficio jurídico, que se otorga al trabajador al existir una regulación legal, sería el de poder facilitar la resolución de algún conflicto laboral que se dé con el patrono en el futuro, ya que quedará un antecedente establecido legalmente. Igualmente que al patrono, la aplicación de la gestión por audiencias, facilitará la tramitación de los procesos laborales, al existir un antecedente legal.

Otro de los grandes beneficios jurídicos a favor de los trabajadores es que reducirá el temor de estos, de poder ser despedidos por el patrono, ya que existirá una protección legal que les ampare y tendrán conocimiento que el proceso laboral no durará un gran periodo de tiempo, por lo cual no estarán obligados a aceptar cualquier tipo de acuerdo, dictado por el patrono, el cual viene a desfavorecerlos en cuanto a sus derechos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho laboral pretende regular todos los derechos y obligaciones que poseen tanto los patronos como los trabajadores, los cuales surgen a partir de la creación de un contrato de trabajo, el cual se perfecciona al iniciarse las relaciones laborales, y poder así mantener un equilibrio entre ambas partes, aplicando los principios, valores, doctrinas, teorías, instituciones y normas propias de esta rama del derecho.

Por ello es importante que los patronos y los trabajadores, conozcan a profundidad las estipulaciones contenidas en el Decreto Número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, para que tengan certeza jurídica del conjunto de derechos y obligaciones que les asisten.

El derecho procesal laboral pretende resolver todos aquellos conflictos de trabajo que surjan entre patrono y trabajador al llevarse a cabo una relación laboral, pudiendo ser, dicho conflicto, ya sea de carácter jurídico o bien económico social, a través de la aplicación correcta de las normas procesales propias de este derecho y solventar de forma eficiente y eficaz el conflicto en beneficio de ambas partes.

Por tanto, es necesario que patrono y trabajador tenga la asesoría legal necesaria para poder llevar a cabo los procesos laborales, individuales y colectivos, con todas las garantías, procedimientos, etapas y plazos que la ley les otorga, para solventar así los conflictos laborales que hayan surgido dentro de la relación de trabajo.



La gestión por audiencias es un modelo de aplicación procesal, que pretende facilitar la aplicación correcta de un proceso en cualquier área del derecho, buscando la manera de implementar la oralidad, así como también la reducción de los plazos, emitiendo resolución dentro de las mismas audiencias y notificando en el mismo acto, lo cual genera resolución de conflictos de forma pronta y de una manera más eficiente.

Es conveniente que dentro de los procesos ordinarios laborales se aplique la gestión por audiencias, tomándose como base, la aplicación de este tipo de sistemas dentro del ámbito penal, el cual a mostrado los avances que se han formado centralmente en los procesos penales, generando así un progreso en esta rama del derecho.

La aplicación de la gestión por audiencias en materia laboral es realmente favorable para el patrono como para el trabajador, puesto que, a través de dicha aplicación se otorgan en un conjunto de beneficios, que van a favorecer a ambas partes, trayendo consigo una estabilidad económica en las relaciones de trabajo, desde una perspectiva personal y a su vez social.

Se propone al Congreso de la República de Guatemala, en base a establecerse de forma clara y concisa los beneficios para patrono y trabajador, en la aplicación de la gestión por audiencias, se realice una pronta e inmediata revisión a la aplicación, tanto legal como práctica, de los procesos ordinarios laborales con la finalidad de reformarlo y poder así contar con normas jurídicas que hagan reales y aplicables dichos beneficios mostrados durante la presente investigación.



BIBLIOGRAFÍA

CHÁVEZ CASTILLO, Raúl, **Diccionario jurídico temático, derecho laboral**, Volumen 4, Primera Edición. Editorial Mexicana. México, 2002.

COUTURE, Eduardo, **Fundamentos del derecho procesal civil**. Tercera Edición. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1972.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Quinta Edición. Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Tomo I. Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Primera Edición. Editorial Óscar de León Palacios. Guatemala 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Segunda Edición. Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2007.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**, Tomo I. Segunda Edición. Editorial Fénix. Guatemala 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**, Tomo II. Cuarta Edición. Editorial Fénix. Guatemala 2007.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Tercera Edición. Editorial Universitaria, Guatemala, 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Primera Edición. Editorial lus, Guatemala, 2005.



LÓPEZ RODRÍGUEZ, Augusto Eleazar, **Modelo de gestión por audiencias para los juzgados del área civil y de familia.** Revista Jurídica, Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial. Guatemala 2007.

MONTES DE OCA, Santiago Barajas, **Conceptos básicos del derecho del trabajo.** Primera Edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1996.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Treintaicincoava Edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2007.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo.** Primera Edición. Editorial Astrea. . Buenos Aires, Argentina, 1983.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** Décima edición. Editorial Ediciones Guatemala; Guatemala, 2004.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo.** Tercera Edición. Editorial LerkoPrint, Madrid, España, 1996.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Manual de derecho laboral.** Primera Edición. Editorial Sur S.A. Guatemala 2003.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social,** Tomo II. Octava Edición. Editorial Astrea. . Buenos Aires, Argentina, 1999.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. -- 1985.

Código de Trabajo: Decreto Número 1441. Congreso de la República de Guatemala. -
- 1961.



Código Civil: Decreto Ley Número 106. Peralta Azurdia, Enrique. Ministerio de Gobernación, -- 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil: Decreto Ley Número 107. Peralta Azurdia, Enrique. Ministerio de Gobernación, -- 1964.

Ley del Organismo Judicial: Decreto Número 2 - 89. Congreso de la República de Guatemala. -- 1989.

Reglamento General de Juzgados y Tribunales con Competencia en Materia de la Niñez y Adolescencia Amenazada o Violada en sus Derechos Humanos y Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal: Acuerdo Número 42-2007. Corte Suprema de Justicia, -- 2007