

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

**FACTORES POSITIVOS DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO
LABORAL, EN CORRESPONDENCIA CON LA CELERIDAD PROCESAL**

KAREN ABISSAG MÉNDEZ SANTOS

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

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

**FACTORES POSITIVOS DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO
LABORAL, EN CORRESPONDENCIA CON LA CELERIDAD PROCESAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KAREN ABISSAG MÉNDEZ SANTOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2014

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

| | |
|-------------|-----------------------------------|
| DECANO: | MSc. Avidán Ortiz Orellana |
| VOCAL I: | Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil |
| VOCAL II: | Licda. Rosario Gil Pérez |
| VOCAL III: | Lic. Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. Mario Roberto Méndez Álvarez |
| VOCAL V: | Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario |
| SECRETARIO: | Lic. Luis Fernando López Díaz |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

| | |
|-------------|---------------------------------|
| PRESIDENTE: | Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes |
| VOCAL: | Lic. Rigoberto Rodas |
| SECRETARIO: | Lic. Gamaliel Sentes Luna |

SEGUNDA FASE:

| | |
|-------------|---|
| PRESIDENTE: | Lic. Rudy Genaro Coton Canastuj |
| VOCAL: | Licda. Silvia Patricia Hernández Montes |
| SECRETARIO: | Lic. Pablo Andrés Bonilla Hernández |

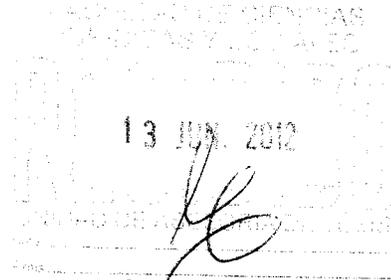
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Oficina Jurídica
9ª Avenida y 12 calle Edificio La Ermita oficina 47, Zona 1
TELÉFONO: 50359433

Guatemala, 5 de junio de 2012

Licenciado
Carlos Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Como Asesor de tesis de la bachiller: **KAREN ABISSAG MÉNDEZ SANTOS** en la elaboración del trabajo titulado: **"FACTORES POSITIVOS DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, EN CORRESPONDENCIA CON LA CELERIDAD PROCESAL."** Me complace manifestarle lo siguiente:

- a) El trabajo se enfoca en el análisis jurídico de los principios de oralidad y celeridad dentro del proceso ordinario laboral, de lo cual se realiza un estudio de las normativas contenidas en el Decreto 1441, Código de Trabajo; como fundamento adjetivo para promover el cumplimiento de los postulados en mención.
- b) Los métodos y técnicas que han sido utilizados para la elaboración del trabajo comprenden el jurídico y el sociológico. El primero se enmarca en lo relacionado con el desarrollo del tema de los principios de oralidad y celeridad dentro del proceso ordinario laboral, las causas que lo fundamentan y el análisis de la aplicación de dichos postulados por parte de los jueces de trabajo y previsión social. En cuanto al método sociológico, este se aplicó en el estudio de la unidad de análisis. En lo concerniente a las técnicas, se aplicó la investigación bibliográfica y documental; la bibliográfica para la consulta de los principales teóricos del derecho laboral y procesal laboral, y la técnica documental para obtener la información a través de las fuentes de consulta.
- c) El aporte científico de la investigación deviene en las conclusiones valederas a las cuales se arribó, en virtud que el principio de oralidad en el proceso ordinario laboral guatemalteco, es vulnerado constantemente por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sobre todo en los aspectos relacionados con la presentación de la demanda, argumentando el exceso de procesos que conocen.
- d) En lo referente a lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, opino lo siguiente: El contenido científico y técnico del trabajo de tesis es acorde con su desarrollo, tomando en consideración el aporte científico que se establece en cuanto al tema objeto de estudio. La temática abordada se realiza de una forma bastante estructurada y técnica. La metodología y las técnicas utilizadas han sido las adecuadas, en principio por la utilización del método jurídico, el cual se complementó



con el sociológico. En el aspecto de las técnicas la bibliográfica y la documental, contribuyeron en la obtención del resultado del informe final. La redacción ha sido del todo afortunada, no incluyó cuadros estadísticos.

- e) Las conclusiones son certeras y guardan relación con las recomendaciones expuestas. La bibliografía ha sido la adecuada en atención al tema desarrollado. Las modificaciones que se le han sugerido al bachiller, las ha tomado en consideración de forma oportuna. Por lo antes expuesto, apruebo el trabajo de investigación.

He guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual se comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos reglamentarios prescritos, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que el mismo pueda continuar con el diligenciamiento correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Bernardino Méndez Hernández
Abogado y Notario
Colegiado No. 9302

Licenciado
Bernardino Méndez Hernández
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiséis de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CLAUDIO MANUEL REYES LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **KAREN ABISSAG MÉNDEZ SANTOS**, CARNÉ NO. **199814577**, intitulado **“FACTORES POSITIVOS DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, EN CORRESPONDENCIA CON LA CELERIDAD PROCESAL”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECIÑOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CEHR/iyc

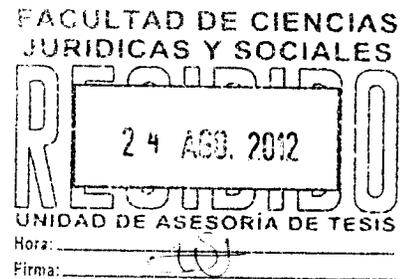




OFICINA JURIDICA
6ª Avenida Norte, Número 13 "A" Antigua Guatemala
Teléfono: 54094902

Guatemala, 07 de Agosto de 2012

Licenciado:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



En atención al nombramiento que me fue conferido, en el cual se me designa como revisor de tesis de la bachiller: Karen Abissag Méndez Santos, en la elaboración del estudio intitulado: **"FACTORES POSITIVOS DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, EN CORRESPONDENCIA CON LA CELERIDAD PROCESAL."** Habiendo procedido a revisar el trabajo, me dirijo con el objeto de referir lo siguiente:

- a) El estudio desarrolla el análisis jurídico del principio de oralidad dentro del proceso ordinario laboral, en el contexto de la celeridad procesal.
- b) El aporte científico de la investigación se configura en las conclusiones a las cuales se arribó, en el sentido que se logró determinar que el principio de oralidad en el juicio ordinario laboral guatemalteco, es vulnerado constantemente por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sobre todo en los aspectos relacionados con la presentación de la demanda, argumentando el exceso de procesos que conocen.
- c) De acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, opino lo siguiente: El contenido científico y técnico del trabajo de tesis es congruente con su desarrollo, en virtud del aporte; mismo que se advierte en el informe final, en cuanto a la problemática que se presenta en el tema de la oralidad dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco. La temática abordada se realiza de forma estructurada y técnica.



Los métodos y técnicas que han sido utilizados para la elaboración del trabajo comprenden: el jurídico, el sintético y el científico. El método jurídico, tomando en consideración que la investigación realizada comprende el estudio y análisis de la legislación en materia laboral tanto de la parte sustantiva como adjetiva. El método sintético, que ha constituido el fundamento para estructurar de forma adecuada el desarrollo de la investigación y procesar la información y contenido del trabajo de tesis. Finalmente, el método científico constituyó la guía en las diferentes etapas de la investigación, para darle el rigor necesario al estudio formulado. Las técnicas aplicadas han sido la investigación bibliográfica y documental. En cuanto a la técnica bibliográfica, cabe destacar el aporte en cuanto a la consulta de los documentos jurídicos en materia laboral. En cuanto a la técnica documental, ha servido como referencia para la consulta de los distintos autores en dicha materia. Las técnicas descritas han constituido un valioso aporte en la elaboración del marco teórico. Las conclusiones, advierten la importancia del principio de oralidad dentro del proceso ordinario laboral, en el contexto de la celeridad procesal.

- d) En argumento de lo anterior, he procedido a revisar el trabajo en mención. Opino que se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del estudio; por lo tanto, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que se continúe con el diligenciamiento correspondiente.

Atentamente,



Lic. Claudio Manuel Reyes López
Abogado y Notario

Lic. Claudio Manuel Reyes Lopez

Abogado y Notario

Colegiado número: 7061



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KAREN ABISSAG MÉNDEZ SANTOS, titulado FACTORES POSITIVOS DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, EN CORRESPONDENCIA CON LA CELERIDAD PROCESAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/slib.

~~Lic. Aridaín Ortiz Orellana~~
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme alcanzar esta meta, por proveerme la sabiduría necesaria para lograrlo y por su inmenso amor y misericordia, para tí eterno Dios altísimo y potente sea la honra y gloria.
- A MIS PADRES:** Bernardino Méndez Hernández y Blanca Rosa Santos Espinoza, gracias por sus oraciones, su amor y apoyo incondicional, que esto sea una pequeña recompensa por sus sacrificios y dedicación desde el día que nací.
- A MIS ABUELOS:** Pedro Méndez Pérez y Ricarda Hernández (Q.E.P.D.), Estanislao Santos (Q.E.P.D.) y Modesta Espinoza.
- A MIS HERMANOS:** Cesia, Keila, Loida, Pedro, Daniel y David, por el amor, apoyo y ayuda que siempre me han brindado para alcanzar mis metas y proyectos.
- A MI ESPOSO:** Sergio Raymundo Vásquez Ordoñez, por ser el compañero y apoyo en el sendero de mi vida, gracias por tu amor y apoyo incondicional en todo momento.
- A MIS HIJAS:** Karen Nahomi y Diana Sofía, que son el motor que me impulsa todos los días para seguir adelante, que sea el ejemplo para ustedes de perseverancia y esfuerzo en su vida.



A MIS SUEGROS:

Por brindarme su cariño y apoyo para culminar esta meta.

A MIS SOBRINOS:

Marion, Fares, Melani, Fernando, Vanesa, María, Andrés y Adriana, para que sea un ejemplo de constancia.

A MIS AMIGOS:

Por todo el apoyo incondicional y el cariño que siempre me han brindado, especialmente a Mónica, Idanea, Alma, Lily, Miriam, Silvia, Claudia y Flory.

A:

La Tricentennial Universidad De San Carlos De Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por darme la oportunidad de ser parte de ella y concederme el honor de haber estado en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, porque es un orgullo ser egresada de esta gloriosa casa de estudios.



ÍNDICE

| | Pág. |
|---|-------------|
| Introducción | i |
| CAPÍTULO I | |
| 1. El derecho del trabajo | 1 |
| 1.1. Conceptos del derecho laboral | 4 |
| 1.2. Aspectos históricos del derecho laboral | 5 |
| 1.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala | 13 |
| 1.4. Principios que informan al derecho laboral | 15 |
| CAPÍTULO II | |
| 2. El derecho procesal laboral | 21 |
| 2.1. El proceso laboral | 22 |
| 2.2. Conceptos del derecho procesal del trabajo | 24 |
| 2.3. Fuentes del derecho procesal del trabajo | 25 |
| 2.4. Principios que informan al derecho procesal del trabajo | 26 |
| 2.5. Clasificación del derecho procesal del trabajo | 34 |
| CAPÍTULO III | |
| 3. La jurisdicción de trabajo y previsión social | 37 |
| 3.1. Organización de los juzgados de trabajo y previsión social | 38 |
| 3.2. El proceso judicial | 41 |
| 3.3. La jurisdicción en el proceso ordinario laboral | 44 |
| 3.4. La competencia en el proceso ordinario laboral | 53 |
| CAPÍTULO IV | |
| 4. La oralidad en el proceso ordinario laboral | 59 |
| 4.1. La demanda ordinaria laboral y las fases procesales | 60 |



Pág.

| | |
|--|-----------|
| 4.2. La vulneración al derecho de la demanda oral. | 74 |
| 4.3. La importancia de la oralidad en correspondencia con la celeridad procesal. | 79 |
| CONCLUSIONES. | 81 |
| RECOMENDACIONES. | 83 |
| BIBLIOGRAFÍA. | 85 |



INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas, que regula lo concerniente a las relaciones obrero patronales, a efecto de garantizar los derechos y las obligaciones que surjan. Pero cuando existe una controversia de orden laboral, las normas adjetivas o procesales son las utilizadas para dirimir tales diferencias.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en el aspecto procesal laboral, se regula lo concerniente al juicio ordinario de trabajo; entre las fases del proceso se incluye el principio de oralidad, el cual brinda grandes beneficios, como el hecho de poder presentar la demanda en forma verbal, el diligenciamiento de varias actuaciones por esta vía, así como la celeridad procesal.

Desafortunadamente, no obstante existir tal regulación, en muchas ocasiones dentro del juicio ordinario laboral, no se cumple con la oralidad; específicamente en el momento de interponer la demanda y al llevar a cabo varias diligencias como las audiencias; aunque el Artículo 333 del Código de Trabajo lo regula de forma taxativa.

Para la elaboración del trabajo de tesis, los supuestos que han servido de base para realizar la investigación, se fundamentan en el hecho de que en varias ocasiones, en los tribunales de trabajo y previsión social se vulnera el derecho de oralidad dentro del juicio ordinario laboral, argumentando exceso de trabajo y la necesidad de auxiliarse de abogado colegiado activo; además, principalmente muchos de los trabajadores, ignoran el derecho que les asiste de presentar su demanda en forma verbal, así como la evacuación de varias diligencias por esta vía.

La estructura del trabajo de tesis está compuesta de cuatro capítulos, interrelacionados entre sí, para darle un sentido lógico y coherente. En el capítulo primero se describen los aspectos del derecho de trabajo; en el segundo se desarrolla el tema del derecho procesal laboral; en el tercero se hace referencia a la parte adjetiva o procesal del derecho de trabajo guatemalteco; es decir, la jurisdicción de



trabajo y previsión social; y en el capítulo cuarto se establece el tema central de la investigación, el cual se determina por medio del estudio de la oralidad en el proceso ordinario laboral.

El método que se ha utilizado para el desarrollo de la investigación ha sido el científico; complementado con el jurídico, dada la naturaleza del tema propuesto y el enfoque planteado. En el aspecto de las técnicas de investigación utilizadas, se emplearon básicamente la bibliográfica y la investigación documental.

La vulneración del principio de oralidad en el procedimiento ordinario laboral, es el aspecto central del presente trabajo, en el cual se establecen los principales aspectos y *consecuencias derivadas del incumplimiento del aspecto en mención.*

Lo descrito ha dado como resultado la comprobación de la hipótesis, en el sentido que la falta de celeridad procesal en el diligenciamiento de los juicios de trabajo, ha generado desconfianza en la población guatemalteca; lo cual ha propiciado la utilización de mecanismos dilatadores y entorpecedores dentro del juicio ordinario laboral.

Por lo tanto, la implementación de la oralidad, conlleva una verdadera solución a la problemática del tiempo y forma de resolver los conflictos laborales, principio que se aplica en otras ramas del derecho, pero que en el proceso ordinario laboral constantemente se vulnera.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Como punto de partida para llevar a cabo el estudio, conviene desarrollar las directrices que enmarcan el aspecto conceptual y doctrinario de la investigación, es decir, la aplicación de la oralidad dentro del juicio ordinario de trabajo.

Así, en el ámbito del derecho laboral especiales situaciones convergen, las cuales generan aspectos que son necesarios analizar. Las normas del derecho sustantivo de trabajo regulan las relaciones obrero-patronales, estableciendo toda una serie de enunciados de observancia obligatoria.

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

Cuando surgen las controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los juzgados de trabajo y previsión social, y es aquí donde juega un papel preponderante el conjunto de normas adjetivas o procesales, las cuales establecen los mecanismos para acudir a ejercer la pretensión procesal.



Cabe mencionar que en Guatemala, en un mismo cuerpo legal se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, pero ello no obsta para accionar ante los tribunales de justicia, puesto que se cuenta con un proceso ordinario laboral con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Precisamente dentro de la integración de las normas jurídicas, el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.”

En consecuencia, al producirse un caso en concreto dentro del ámbito procesal laboral, al realizar la integración de las normas, se debe acudir a cada uno de los principios que enriquecen el proceso con el fin de que el derecho sea declarado y satisfaga la pretensión procesal, que dentro del juicio ordinario de trabajo se traduce en la observancia de cada una de las reglas, en atención a cada uno de los postulados, especialmente el principio de oralidad.

Desafortunadamente para la parte obrera, en muchos de los casos en los cuales se formula una demanda laboral, el proceso no se encuentra investido de la oralidad, lo cual dificulta la aplicación de la justicia, en el contexto de la celeridad procesal, para que el diligenciamiento sea el adecuado.



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

Fijados los conceptos esenciales sobre los cuales versa el presente estudio, es necesario establecer las referencias y generalidades del derecho de trabajo, lo cual servirá como fundamento para la comprensión y estudio del tema adjetivo.

Así, el derecho de trabajo con el transcurso del tiempo ha ido tomando cierta dirección, hasta consolidarse en el campo de las ciencias jurídicas, tanto a nivel constitucional, ordinario y reglamentario.

De esa cuenta, empezó a ser regulado en las principales legislaciones del mundo, hasta lograr su universalización y afianzamiento, a través de normas jurídicas de carácter internacional.

Esa evolución también se hizo presente en el ordenamiento jurídico guatemalteco y se dieron las primeras normas jurídicas propias del derecho laboral, desvinculándolo del derecho civil, hasta concedérsele su autonomía y regulación propia, tal es el caso del Decreto 1441, el cual agrupa de forma general tanto la parte sustantiva como la adjetiva, complementándose con el derecho común en caso de ser necesario.



De tal forma que la problemática y desafíos que se han suscitado en torno al derecho laboral, no han sido ajenos al ámbito nacional, aunque sin alcanzar los niveles de positividad deseados en la legislación guatemalteca.

En ese orden de ideas, se analizará la evolución del derecho laboral, tanto a nivel internacional, como la configuración en el ordenamiento jurídico interno. Asimismo, se establecerá el marco conceptual, para facilitar la comprensión del tema central de la investigación.

1.1. Conceptos del derecho laboral

De acuerdo a lo que la doctrina establece, se puede mencionar las definiciones siguientes:

“Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Además comprende el derecho del trabajo, garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado. Derecho en el trabajo, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de



fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, el derecho de trabajo, salario contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo.

Derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales. Derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.”¹

“Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”²

“El Derecho de trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”³

1.2. Aspectos históricos del derecho laboral

Al abordar el tema del derecho laboral establece: “Se da una época anterior al surgimiento del derecho laboral, en dicha etapa cabe destacar el funcionamiento de

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 345.

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** Pág. 140.

³ De Buen, Néstor. **Derecho laboral.** Pág. 123.



los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características de mutualista y monopolista. Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aun de vida; en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.

En cuanto al monopolio, los gremios dejaron marcada su impronta en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal, de cualquier otro interesado. Cualquiera persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el filtro del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estados superiores: compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial. Por otra parte imponían o incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores de bienes y servicios.”⁴

“Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada una de las culturas en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

⁴ Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.67.



Aisladas referencias se tiene de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud dominaba el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral. Fue producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora se conoce es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.”⁵

No es mucho lo que se puede hablar de la normativa jurídica del trabajo antiguo; en primer lugar porque no estaba configurado tal como hoy se conoce, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

“En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existían grupos de ciudades pequeñas, independientes entre sí, y cada una tenía sus artesanos y su clientela: se agruparon en asociaciones, guildas, corporaciones o gremios.”⁶

⁵ **Ibid.** Pág. 68.

⁶ **Ibid.** Pág. 68.



En ese contexto el autor citado establece: “Las asociaciones de artesanos tenían un marcado carácter monopolista y mutualista. Eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Se da aquí el antecedente embrionario de dos instituciones que hoy día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades -colegio de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas-, y la previsión social por el otro.”⁷

“Cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros, y éstos en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, *que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.*”⁸

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron

⁷ **Ibid.** Pág.68.

⁸ **Ibid.** Pág. 69.



impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que preconizaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

“Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha, de ello se extrae que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número ilimitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. El segundo de los factores, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.”⁹

⁹ Marx, Carlos. **El capital**. Pág. 237.



Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran una etapa muy dura en el movimiento obrero y en el derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por los ideales, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo.

“Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas para la protección futura de los trabajadores. En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores redactaron la Carta de Berna, antecedente del Tratado de Versalles. La fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión del 25 de enero de 1917, designara una comisión de legislación del trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz; su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.”¹⁰

¹⁰ Fernández. **Ob. Cit;** pág. 71.



La Declaración de los Derechos del Trabajo, divulgada en Europa, contemplaba al derecho colectivo, las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas, la huelga y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función pretendía dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas.

“El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más progresista de aquellos de su época. La seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y previsión, para llegar a la preservación de la salud y de la vida del hombre, cuando los riesgos de la actividad laboral y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar. La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo laboral, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código de Trabajo.”¹¹

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó lo siguiente: “La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social.” La Carta de la Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de

¹¹ **Ibid.** Pág. 72.



junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión. En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.”¹²

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias y manifiestan un claro intento de la

¹² **Ibid.** Pág.73.



corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en estos lugares. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas. Si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después. Pero la verdadera evolución del orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del surgimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.”¹³

1.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala

“En el ordenamiento jurídico guatemalteco, entre las normas, sobre todo a nivel ordinario que han regido lo relacionado con el trabajo se puede mencionar las siguientes: El Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 de fecha tres de abril de 1977. La Ley de Trabajadores. Contenía algunas normas relacionadas con la subordinación del trabajo, pero no llegó a constituir un Código que comprendiera todos los aspectos relacionados con el tema laboral. Básicamente fue un reglamento aplicable a los dueños de fincas y a sus jornaleros, debido a que en aquella época el principal cultivo de Guatemala era el café y por consiguiente, requería una regulación legal en concreto. Por ello, parecía que las disposiciones laborales casi exclusivamente contemplaban estos temas.”¹⁴

¹³ **Ibid.** Pág. 73.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 74.



El Decreto 669, denominado Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo, la cual fue emitida el 21 de noviembre de 1906, dicha ley se puede afirmar, constituyó uno de los primeros indicios de lo que en la actualidad se conoce como previsión social.

La Ley del Trabajo, emitida en 1926, la cual puede mencionarse como el primer código laboral, puesto que esta ley contemplaba la gran mayoría de instituciones que conforman el derecho laboral. Entre las instituciones que contemplaba dicha ley se pueden mencionar; el salario, la jornada de trabajo compuesta de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, el descanso semanal, la protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre trabajadora, la jornada extraordinaria de trabajo. En cuanto al aspecto procesal contenía un esquema del procedimiento colectivo.

Con la Revolución de 1944, fue posible emitir el primer Código de Trabajo, éste incluía importantes avances en materia laboral, como la previsión social, el derecho de huelga de los trabajadores.

Con la contrarrevolución, se operaron otro tipo de cambios y por consiguiente se emitió un nuevo Código de Trabajo, bajo el Decreto 1441, el cual se encuentra vigente.

En Guatemala fue la Constitución Política de la República de 1945, el primer texto legal que surgió con disposiciones relativas al trabajo y previsión social, con instituciones



jurídicas de garantías sociales y protección al trabajador. Dicha constitución sirvió de base para la emisión del primer código o ley ordinaria, directamente dirigida a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo éste el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947.

1.4. Principios que informan al derecho laboral

Previo a desarrollar cada uno de ellos, tanto legal como doctrinariamente, conviene establecerle el significado de los principios. La palabra principio proviene del latín principium, primum, capuz; lo cual significa primero, cabeza, fundamento de una doctrina o materia.

En relación al aspecto legal, el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, establece los principios reguladores del Derecho laboral guatemalteco.

En dicho considerando, se establecen los principios de la forma siguiente:

“Considerando: que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) 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.
- b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse



posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores desiguales de orden económico-social.
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala,



puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

- g) Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales pronta y cumplida, y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral. Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

De la forma antes descrita, el Código de Trabajo guatemalteco establece en forma enunciativa los principios que deben informar al derecho de trabajo, para hacerlo eficiente, de tal manera que se cumpla con los objetivos que inspiraron la legislación laboral.

En doctrina, lo relacionado con los principios del derecho de trabajo, se puede establecer de la manera siguiente:

- a) Principio de tutelaridad: El trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que



el derecho de trabajo consciente de esta situación trata, a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación a este principio, no ha faltado quien exprese que viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho de trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como establece el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y, establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad



económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.”¹⁵

- b) Principio de garantías mínimas: El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales deben proteger la relación laboral. Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y, por esa razón las normas tienden a protegerlo en contra del capital.
- c) Principio evolutivo: Porque se encuentra en constante cambio. El derecho laboral se encuentra impregnado de una dinámica muy característica, que se deriva de su permanente vocación de proteger al trabajador. El derecho laboral es un derecho cambiante, que está llamado a modificarse a cada instante, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.
- d) Principio realista y objetivo: Realista. Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo: porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 4.



- e) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.
- f) Principio de sencillez: Este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica, ni de los requisitos formales básicos. Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se invoca constantemente en beneficio de esa gran mayoría laboral. No se trata de que el derecho de trabajo sea anti-formalista, más bien es, poco formalista.
- g) Principio conciliatorio: A pesar de los intereses encontrados entre el patrono y el trabajador, el derecho de trabajo pretende reducir esas diferencias, al punto de tratar de conciliar cualquier situación de desavenencia que se presente con ocasión del trabajo. Especial y gran importancia poseen los principios del derecho de trabajo, por lo cual su consideración es indispensable; ya que ejercen una función orientadora y por lo tanto su observancia es obligatoria para tratar de prevenir los conflictos laborales o solucionar los ya iniciados.



CAPÍTULO II

2. El derecho procesal laboral

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

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

En el ámbito del derecho laboral particularmente en el campo adjetivo, se encuentran definidas y desarrolladas las normas que establecen los parámetros dentro de los cuales debe regirse las relaciones obrero patronales, con el objeto armonizar el vínculo existente que surge a raíz del proceso de producción. Dicha norma se enmarca en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, en un mismo código se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, para acudir ante los



tribunales de justicia, especialmente a través del proceso ordinario laboral, con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Delimitados los elementos que componen el derecho de trabajo, se procederá a desarrollar cada uno de los aspectos que conforman el proceso laboral, tanto desde el enfoque doctrinario, como desde la perspectiva del ordenamiento jurídico.

2.1. El proceso laboral

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

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

Si bien es cierto, se encuentra en la parte general del código, es de aplicación generalizada, de hecho el epígrafe refiere dichas disposiciones como generales. El derecho procesal de trabajo es una disciplina joven, a la cual ha sido necesario introducirle reformas, sobre todo en los aspectos procesales para adecuar su regulación a la actualidad que viven patronos y trabajadores.



“El derecho procesal del trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació con la emisión del Código de Trabajo de 1947, ya que los Decretos 669 -emitido en el gobierno de Estrada Cabrera-, y el 1434 -emitido durante el gobierno del general José María Orellana-, fueron letra muerta que no llegó a la categoría de antecedente serio en la materia.”¹⁶

“La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, estableció las bases para la regulación del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y su consagración definitiva a nivel ordinario, se refleja con la emisión del actual Código de Trabajo, Decreto 1441.”¹⁷

El derecho procesal del trabajo, se divide en dos grandes esferas, las cuales son el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo del trabajo.

De acuerdo al estudio desarrollado, solamente se abordará la parte que concierne al derecho procesal individual de trabajo, sin entrar a conocer el colectivo, no obstante su importancia. Mucho se especula sobre el objeto de estudio del derecho procesal individual de trabajo, para diferenciarlo del colectivo. Infinidad de criterios existen, para realizar la nota distintiva y establecer los límites exactos entre una rama y otra.

¹⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág.7.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 8.



Lo que la mayoría de autores coinciden es que lo individual o colectivo no depende de la pluralidad de trabajadores o patronos que se encuentren inmersos en un conflicto de tipo laboral.

2.2. Conceptos del derecho procesal del trabajo

“El derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo.”¹⁸

“El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el tribunal de trabajo, que funge como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominante oral y se inicia a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”¹⁹

“Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo. Además, el derecho procesal del trabajo comprende dos ramas: la que

¹⁸ Incola, Jaeger. **Derecho laboral**. Pág. 45.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 61.



estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo, y la que estudia los mismos aspectos de los conflictos colectivos.”²⁰

2.3. Fuentes del derecho procesal del trabajo

El Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.”

Las fuentes del derecho procesal laboral la constituyen básicamente la legislación laboral, es decir, el Código de Trabajo. Los principios del derecho de trabajo y los principios del derecho común. No hay que olvidar que el derecho de trabajo tuvo como antecedente la regulación de algunas de sus instituciones, en el derecho civil.

Al igual que en la naturaleza jurídica, el anterior precepto si bien es cierto, se encuentra al inicio del Código de Trabajo, es de aplicación general y resuelve muchas de las dudas que pudieran suscitarse al respecto.

²⁰ Ossorio, **Ob.Cit**: pág. 328.



2.4. Principios que informan al derecho procesal del trabajo

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

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

- a) El trabajo no debe ser considerado mercancía.
- b) El salario debe garantizar un medio de vida conveniente.
- c) El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor.
- d) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas.
- e) Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.
- f) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
- g) Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su



inferior situación jurídica en general.”²¹

“La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para someter el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de ésta, serán aplicables los principios generales del derecho.”²²

“La dificultad ésta en determinar cuáles son esos principios. Para algunos autores son los del derecho natural, o sea, los que se derivan de la naturaleza misma de las cosas. La idea es tan ambigua que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural. Lo que queda expuesto se refiere a todas las ramas del derecho - civil, comercial, administrativo, laboral-, pero no al derecho penal.”²³

En doctrina se pueden mencionar los principios siguientes:

- a) “Principio de igualdad de salario. Consiste en que a la misma clase de trabajo, de igual eficiencia y jornada, le corresponde un salario igual para todos los trabajadores, siempre que se preste en la misma empresa o establecimiento, con las excepciones que marca la ley, como es el trabajo de buques,

²¹ Cabanellas de la Torre, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 419.

²² Ossorio. **Ob. Cit**; pág. 797.

²³ **Ibid.** Pág. 798.



ferrocarriles, auto transportes, deportistas profesionales, actores y músicos, así como académicos de universidades e instituciones de educación superior.”²⁴

- b) Principio general de justicia social. Aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura. Deriva de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”
- c) Principio general del derecho. Aquel que debe aplicarse en el derecho del trabajo consistente en la analogía, mayoría de razón y equidad.
- d) En lo que respecta a la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo en su considerando quinto hace referencia a los principios del derecho procesal laboral en la forma siguiente: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.” En el sexto considerando se expone lo siguiente: “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

²⁴ Fernández. **Ob. Cit;** pág.132.



- e) Principio de sencillez. De fácil comprensión, éste principio establece el poco formalismo que debe tener el proceso laboral. Con el fin de facilitar la aplicación de la justicia de forma rápida, el principio de sencillez debe ponerse en práctica por todas las partes procesales que intervengan, a fin de no volver tedioso un juicio laboral.
- f) Principio de inmediación procesal. Si bien es cierto, cada uno de los principios son fundamentales en cuanto a la solidez que brindan al derecho procesal de trabajo, éste principio es de especial y trascendental importancia. Su razón de ser radica en que el juez ante quien acuden para dirimir una controversia de tipo laboral, debe estar presente en cada una de las etapas del proceso. Esto es lógico, pues es el juez quien al final dictará sentencia y por lo tanto es preciso que ante su presencia se hayan realizado cada una de las fases; pues solamente de ésta forma podrá fundamentar de manera adecuada y justa su decisión. “El principio de inmediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan. Contra esa conveniencia evidente, se alza el cúmulo de pleitos y causas que deben ventilar los jueces, forzados por ello a delegar muchas actuaciones y pruebas en los secretarios, y hasta en auxiliares que no son letrados; porque cada caso no puede acaparar toda la actividad del personal judicial. Naturalmente, donde predomina el procedimiento escrito, aunque se mienta con una oralidad oficial, no hay inmediación posible; porque ni las partes ni siquiera sus letrados



suelen acercarse a los tribunales, a los que concurren únicamente, para presentar los escritos y para notificarse, mediante empleados subalternos.”²⁵

- g) Principio de impulso procesal de oficio. entablada la relación litigiosa, y si se cumplen con los requisitos legales establecidos, el juez de oficio, es decir, de propia iniciativa, deberá establecer la sucesión de cada etapa procesal contemplada en el Código de Trabajo. Por lo tanto, el juez, ante quien pende el juicio, está en la obligación de dar el trámite que corresponde a cada una de las situaciones que se presenten, apegado a la ley.
- h) Principio de oralidad. Por lo general muchas de las ramas procesales tienen como principio fundamental el de oralidad; éste constituye uno de los principios fundamentales dentro del proceso ordinario laboral. Este principio se encuentra estrechamente ligado con el de celeridad procesal, pero también con el principio de formalidad, el cual debe reducirse al máximo en el derecho procesal laboral, puesto que esto ayudaría a impartir justicia con prontitud.
- i) Principio de economía procesal. “Es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico.”²⁶

²⁵ Cabanellas de la Torre. **Ob. Cit;** pág. 412.

²⁶ **Ibid.** Pág. 456.



- j) Principio de adquisición. “Consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no le benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. La ciencia procesal contemporánea admite el principio de adquisición de la prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se despersionaliza del litigante que la aportó. Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que lo produjo.”²⁷
- k) Principio de publicidad. “En la substanciación del proceso, el derecho de las partes para presenciar todas las diligencias de prueba, en especial el interrogatorio testimonial; así como el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la causa.”
- l) Principio de concentración. Su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o el menor número de audiencias posibles. Es decir, que determina que el juicio deba diligenciarse rápidamente. Contenido en los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo.
- m) Principio tutelar. Este principio se expresa por medio de la inclusión de normas en el Código de Trabajo en el aspecto adjetivo que tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación. Contenido en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo.

²⁷ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 34.



- n) Principio de anti-formalidad. Por virtud de este principio se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos requisitos, que en otras ramas del derecho procesal sería imposible eludir. Es decir, que este principio permite el acceso a las partes al trámite del proceso sin mayores formalismos.
- o) Principio de iniciativa a cargo de las partes. De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de investigación que faculta al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio.
- p) Principio de preclusión. Este principio se explica por el hecho de que diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndole imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Cabe citar como ejemplos, la facultad que el actor tiene de ampliar la demanda hasta el momento de la comparencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparencia así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda.
- q) Flexibilidad en la apreciación de la prueba. Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio.



- r) Principio de celeridad. El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad, e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilataciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si solo los principios antes citados no funcionan eficazmente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello tampoco será ágil.

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

- Artículo 285 preceptúa: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio...”
- Artículo 321 del Código de Trabajo establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”
- Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que “...es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba...”
- Artículo 322 del Código de Trabajo. “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos de notificar. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.”



2.5. Clasificación del derecho procesal del trabajo

Existe una clasificación del derecho procesal del trabajo, puesto que éste se divide en dos ramas, las cuales son el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo. El derecho procesal individual, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de aspecto individual. El derecho procesal colectivo, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de naturaleza económico-social.

Es importante establecer cuales son las diferencias entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo, para entender perfectamente el desarrollo del procedimiento ordinario y los recursos que se pueden aplicar, la forma y el momento procesal oportuno.

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

“Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea éste el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces, disidencia



individual. Habrá, en cambio, disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes.”²⁸

“Los conflictos económicos o de interés versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.”²⁹

El autor italiano Incola Jaeger contradice la opinión que hace consistir el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, con las palabras siguientes: “hay proceso individual, aún cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un mismo tiempo contra el empleador. El proceso es entonces un proceso individual acumulativo o interindividual, y no, rigurosamente considerado, un proceso colectivo.”

“De manera que los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiosos autores, pueden resumirse así: en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas, contratos, sentencias, pactos y leyes. Y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más

²⁸ Sussekind, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Pág. 20.

²⁹ De la Cueva, **Ob.Cit**; pág. 748.



abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.”³⁰

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

³⁰ López Larrave, **Ob.Cit**; pág. 47.



CAPÍTULO III

3. La jurisdicción de trabajo y previsión social

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

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

El Código de Trabajo regula lo relativo a la jurisdicción privativa del trabajo, en el Artículo doscientos ochenta y tres. “Los conflictos relativos al Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

El Artículo 307 del Código de Trabajo establece: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo



que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.”

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

El Artículo 113 de la Ley del Organismo Judicial preceptúa: “Jurisdicción indelegable. La función jurisdiccional no puede delegarse por unos jueces a otros. Los jueces deben conocer y decidir por sí los asuntos de su potestad.”

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

3.1. Organización de los juzgados de trabajo y previsión social

Bajo este título se analizará la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo que regula el Código de Trabajo. Se analiza dicha organización, puesto que es ante los Tribunales de Justicia que se debe acudir para



dirimir una controversia, que en el caso específico, se hace referencia a las de tipo laboral.

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

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

Los Tribunales de Trabajo y Previsión social son:

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

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

El Artículo 283 establece: "Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado."



El tema de la jurisdicción privativa es controversial, puesto que en Guatemala no se cumple fielmente con ésta disposición. Por lo general los juzgados, son Juzgados de Trabajo, Previsión Social y de Familia.

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

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

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

“Los juzgados están a cargo de un juez que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener



los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.”

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

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

3.2. El proceso judicial

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



La Real Academia Española, define proceso de la forma siguiente: “Acción de ir hacia delante; transcurso del tiempo, conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno.” Todo lo antes descrito no permite comprender la idea central de lo que es el proceso dentro del ámbito jurídico.

La palabra proceso para el autor Ossorio Sandoval significa en un sentido amplio: “Juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido más restringido, el expediente, autos, legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza.”³¹

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

El proceso, es el resultado de un conflicto el cual debe ser resuelto por el juez, a quien le ha sido delegada la potestad de impartir justicia, de acuerdo al ordenamiento jurídico, en particular; que en el presente caso se configura a través del Código de Trabajo.

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

³¹ Ossorio. **Ob. Cit;** pág. 804.



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

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

En Alemania, en el inicio del Siglo XIX, la doctrina puso de manifiesto que carecía de método científico el ir explicando juicio tras juicio sin elevarse conceptualmente a la idea general de proceso, para desde ella poder entender lo que hacen los órganos jurisdiccionales y las partes. El proceso pasó a ser un concepto, como lo es el contrato, y sólo cuando se comprende el mismo se está en disposición de entender los procesos en concreto.”³²

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

Al respecto entre las principales doctrinas se encuentran las privatistas y las publicistas. Las doctrinas privatistas buscan la naturaleza jurídica del proceso en una categoría de otras ramas del ordenamiento. Como son las más antiguas, y

³² Ibid. Pág. 805.



se refieren sólo al proceso civil, la categoría general se busca en el derecho civil.

3.3. La jurisdicción en el proceso ordinario laboral

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

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

El Artículo 58 de la misma Ley establece: “Jurisdicción. La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos: a) Corte Suprema de Justicia. . . f) Juzgados de primera instancia.

“La palabra jurisdicción se forma de ius y de dicere, aplicar el Derecho, por lo que se dice, iurisdictionis o iure dicendo. La jurisdicción es el poder o autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes; más especialmente, la potestad de que se hallan revestidos los jueces para administrar justicia; o sea, para conocer de los



asuntos civiles o criminales, y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes. La función jurisdiccional es la actividad con que el Estado, a instancia de los particulares, interviene para procurar la efectividad de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechos por falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.”³³

Etimológicamente la palabra jurisdicción, significa decir o declarar el derecho. Desde el punto de vista, más general, la jurisdicción hace referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los tribunales o de otros órganos, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los asuntos que llegan a su conocimiento, pero este concepto es empírico y no penetra al fondo del problema científico. La noción de jurisdicción ha provocado muchas controversias y ha dado lugar a diversas doctrinas.

En el derecho Romano, la palabra jurisdicción significaba al mismo tiempo, algunas de las facultades que ahora se atribuyen al Poder Legislativo y las que tienen los tribunales.

“La etimología de la palabra jurisdicción permite dar a esta expresión un sentido muy amplio, que comprende el Poder Legislativo lo mismo que el Poder Judicial: en efecto, decir el derecho, es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, sea creando la regla, sea aplicándola.

De hecho, es cierto que a los romanos no les repugnaba que sus magistrados, no tan

³³ Cabanellas de la Torre, **Ob. Cit**; pág. 284.



sólo supieran el silencio de la ley, si no que también con demasiada frecuencia modificaran la ley por medio de edictos generales, a los que colocaban entre las leyes propiamente dichas.”³⁴

La jurisdicción es, pues, en el sentido más amplio, el poder de los magistrados relativos a las contiendas -jurisdicción contenciosa-, o relaciones jurídicas -jurisdicción voluntaria- entre particulares, sea que este poder se manifieste por medio de edictos generales, sea que se limite a aplicar a los litigios que le son sometidos, las reglas anteriormente establecidas.

La jurisdicción es la potestad proveniente de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por jueces y tribunales independientes de realizar el derecho en casos concretos, juzgando de modo irrevocable y promoviendo la ejecución de lo juzgado.

El fundamento legal de la independencia de las funciones jurisdiccionales se encuentra en el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala y, en el Artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial, los cuales establecen el enunciado de que la función jurisdiccional se ejerce con exclusividad por la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales que la ley establezca y que ninguna autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

La jurisdicción supone independencia de funciones, como lo establece el Artículo 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula como garantías

³⁴ Ossorio, **Ob. Cit.** pág. 89.



para el Organismo Judicial la independencia funcional, la independencia económica, la no remoción de magistrados y jueces, salvo los casos establecidos por la ley y la selección del personal.

Al Estado le corresponde la función de administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, de conformidad con las leyes, pues aún en aquellos casos en que éstos órganos llenan vacíos o lagunas legales, ejercen una actividad creadora, y lo hacen en virtud de los principios legales que amparan sus resoluciones y que le dan pauta para acudir a métodos técnicos, porque dentro del sistema judicial guatemalteco, todas las decisiones de los órganos estatales deben estar fundadas en ley.

- a) Límites de la jurisdicción: La jurisdicción está limitada por razón del territorio, de los sujetos del proceso y del objeto o materia de su conocimiento.
- Del territorio: La jurisdicción se extiende hasta donde llegan los límites territoriales dentro de los cuales el Estado ejerce su soberanía. Esto significa que no tiene poder alguno para conocer de todas aquellas cuestiones que se susciten fuera de la geografía nacional.
 - De las personas: Dentro del territorio nacional, la jurisdicción se extienden a todas las personas que lo habitan sin distinción de nacionalidad y cualquiera que sea su *calidad, individual, colectiva o estatal. Por mandato constitucional están sometidas a los tribunales comunes las controversias de derecho privado en las que actúe como parte el Estado, el municipio o cualquier entidad descentralizada, autónoma o semiautónoma.*



El Código de Derecho Internacional Privado, adoptado en La Habana, Cuba; y del que es signatario el Estado Guatemala, regula esta materia como si se tratase de competencia fijando las reglas siguientes: Los jueces y tribunales de cada Estado son incompetentes para conocer de los asuntos civiles y mercantiles en que sean parte demandada, los demás Estados contratantes y sus jefes si se ejercita una acción personal, salvo el caso de sumisión expresa o de demandas reconventionales.

Con esta última excepción también son incompetentes para conocer cuando se ejerciten acciones reales si el Estado contratante o su Jefe han actuado en el asunto como tal y en su carácter público; no lo son si el Estado o su Jefe han actuado como particulares y la acción que se ejercita es real o mixta.

- Del objeto o materia: La jurisdicción está limitada por este motivo porque ella se ejerce de conformidad a la relación jurídica que es objeto de su conocimiento, en cuya virtud la jurisdicción civil no puede conocer de pretensiones fundadas en normas de carácter penal y viceversa: La jurisdicción penal no puede conocer de pretensiones fundadas en normas civiles. Estas limitaciones se atribuyen a la jurisdicción por ser corriente el reconocer varias clases de jurisdicción según sean las relaciones de derecho material que está obligada a realizar, pero en sentido estricto son limitaciones propias de la competencia.

- b) Elementos de la jurisdicción: Dentro de los elementos de la jurisdicción se encuentran los siguientes.



- **Subjetivos:** Lo conforman los jueces, partes y terceros implicados en un proceso sea de cualquier naturaleza.
- **Formal:** Lo constituye el procedimiento a seguir según lo que establece la legislación concerniente.
- **Material:** Se encuentra conformado por el contenido y fines de la jurisdicción. A su vez se subdivide en principal y secundario. El principal se refiere al interés público del Estado en la realización del derecho en los casos concretos en bienestar de la paz social. El secundario, se encuentra representado por el interés privado de la composición de los litigios.

c) **Clases de jurisdicción:** La función jurisdiccional es una sola. Uno es el poder que proviene y uno es el órgano que lo ejerce. Sin embargo, su actividad no es la misma en el orden procesal si no que difiere según sea la naturaleza de la relación jurídica que la motiva, su calidad, su cantidad o su especialidad. Atendiendo a estos elementos, la jurisdicción es susceptible de distinguirse o dividirse, en varias clases. Una primera división que de ella se hace, que en la actualidad carece de toda importancia pero que antiguamente la tenía de forma considerable, es la de jurisdicción secular, y eclesiástica según proceda su potestad del Estado o de la Iglesia. Pero la que es materia del estudio es la jurisdicción judicial que así también se le llama para distinguirla de la jurisdicción legislativa y de la administrativa.

Otra segunda división, con tendencias a desaparecer por repudio a la terminología, es la que se hace en jurisdicción común y privilegiada. Común la que por principios



y normalmente se extiende sin distinción a todos los ciudadanos en general. Y privilegiada la que se limita a determinados intereses. Pero la más importante y funcional recogida por la mayoría de legislaciones es la que se hace partiendo de la naturaleza o calidad y cantidad del derecho material sobre la que cae la actividad jurisdiccional. Desde el primer punto de vista la doctrina reconoce tres clases de jurisdicción: Civil, Penal y Contencioso-administrativa. Desde el segundo punto de vista también reconoce tres clases: Ordinaria o general, especial o extraordinaria y especializada.

El sistema judicial guatemalteco reconoce dos grandes divisiones: Ordinaria y Privativa. La ordinaria comprende las de carácter civil y penal y se ejerce por los tribunales comunes, la privativa comprende la que se ejerce sobre determinadas materias que vienen a constituir las subespecies de la jurisdicción especial y especializada y que se le define por el órgano al que esta confiada: Tribunal de Constitucionalidad; Tribunal de Amparo; Tribunales de Exhibición Personal; Tribunal de Conflictos de Jurisdicción; Corte de Trabajo y Previsión Social; Tribunales de Familia; Tribunales de Menores; Tribunales de Cuentas; Tribunales Militares.

- d) *Poderes de la jurisdicción: Se entiende por poderes de la jurisdicción o poderes jurisdiccionales, por ser propios y exclusivos de la jurisdicción judicial, las facultades o potestades de que están investidos los jueces en el ejercicio de sus funciones y sin las cuales no sería posible la administración de justicia. Si el fin jurídico de la jurisdicción es declarar el derecho aplicable en cada caso concreto y su fin práctico*



es satisfacer los intereses pretendidos y jurídicamente protegidos, es natural que cuente con los poderes que le son necesarios para la realización de dichos fines y adecuados para revestir de validez, autoridad y fuerza las actividades que los Jueces han de desarrollar en el desenvolvimiento del proceso.

Los poderes de la jurisdicción son: el de conocimiento, el de convocatoria, el de coerción, el de decisión y el de ejecución. El derecho romano los distinguía respectivamente con las denominaciones de notio, vocatio, coertio, iudicium y executio.

- Poder de conocimiento: -notio- es la potestad que los jueces tienen de conocer sobre los hechos sometidos a juicio y sin cuyo conocimiento, análisis y verificación, no estarían en la posibilidad de saber si se ha infringido el derecho cuestionado a efecto de subsumirlos en la hipótesis prevista por la ley. Por virtud de esta potestad, admiten las demandas, reciben pruebas, oyen a las partes, tramitan los juicios y juzgan sus resultados.
- Poder de decisión: -iudicium- en ejercicio de este poder, que no sólo es potestad sino que al mismo tiempo es un deber, una obligación, los jueces deciden sobre las controversias que se someten a su conocimiento, declarando si el derecho se ha infringido y en qué términos ha de restablecerse y repararse. Este acto de decidir se manifiesta en la sentencia, pero el poder decisorio no se limita a declarar el derecho, sino que se extiende a todas las resoluciones que sin ser de fondo, impulsan, hacen avanzar el proceso o allanan los obstáculos que en el curso del mismo es



indispensable se superen para llegar a la decisión final o de fondo.

- Poder de ejecución: -executio- consiste en la potestad de hacer cumplir la decisión, consecuencia natural de la coercibilidad del derecho. Si la jurisdicción no estuviera dotada de éste poder la decisión carecería de toda eficacia.
- Poder de documentación: Llamado también de instrumentación no es propiamente una facultad o potestad que se otorgue a los jueces, sino una necesidad del proceso a la vez que una obligación que se le impone, consistente en documentar o testificar por escrito los actos o actuaciones en que intervienen y resoluciones que dictan.
- Poder disciplinario: Consiste en la autoridad que la ley otorga a los Jueces y Magistrados para que en el orden de su jerarquía se corrijan las anomalías, abusos o deficiencias en que incurran sus respectivos subalternos en el desempeño de sus atribuciones e impongan las sanciones a que están autorizados para mantener la disciplina, decoro y respeto que deben prevalecer entre los funcionarios y personal de los Tribunales. Con esos fines la Ley del Organismo Judicial, faculta a la Corte Suprema de Justicia para que sancione las faltas, abusos o deficiencias de los funcionarios y empleados judiciales, mediante la amonestación privada, la censura por escrito, una multa que no exceda de cincuenta quetzales, el pago de costas y la remoción, todo gradualmente según la gravedad del caso.

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



3.4. La competencia en el proceso ordinario laboral

Con relación a la competencia, el autor Ossorio establece: “Es la atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Es la medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, a efecto de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas cuestiones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en un asunto determinado.”³⁵

En el Artículo 314 del Código de Trabajo se establece una regla de competencia: “Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trata de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o

³⁵ Ibid. Pág. 197.



construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.”

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

En lo que concierne a los Jueces de Primera Instancia, que es el caso de los de Trabajo y Previsión Social, el Artículo 94 de la Ley del Organismo Judicial refiere: “Competencia. La Corte Suprema de Justicia determinará la sede y distrito que corresponde a cada juez de primera instancia y en donde hubiere más de uno, les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio.”

Artículo 95 Ley del Organismo Judicial. “Atribuciones. Son atribuciones de los jueces de primera instancia: a) conocer de los asuntos de su competencia, de conformidad con la ley...”

“Las teorías propuestas de qué es la competencia coinciden en que es una especie de la jurisdicción; procede de la idea que la demanda debe interponerse ante juez competente. La cuestión es que el juicio lo ha de conocer y resolver en definitiva un juez por la potestad conferida, excluyendo a otro. Los jueces competentes conocen de la acción para declarar el derecho ya que se trata de una institución proveniente de la ley, no de la voluntad de las partes.



Se trata de una institución proveniente de la ley; y por lo tanto, las partes no pueden alegar que un juez tenga competencia para que resuelva su conflicto personal, real o mixto, sino le ha sido concedida con antelación. Las partes están obligadas a someterse y someter sus acciones ante el juez que puede resolverlas y no ante otro, pues de hacerlo constituirían un fraude de ley.”³⁶

Si la jurisdicción pudiera funcionar en la práctica a través de un solo juez, de un solo tribunal, no sería concebible hablar de competencia. Pero un solo juez no podría conocer de todos los asuntos o controversias suscitadas en el territorio del Estado. Los asuntos son numerosos y el territorio extenso.

Estas realidades obligan a la multiplicidad de jueces y a dividir entre ellos el conocimiento de los conflictos judiciales. Y para decidir sobre estos conflictos, necesariamente tiene que atribuírseles la función jurisdiccional en su totalidad, como poder abstracto, pero limitada en su ejercicio a los casos concretos que se les asigne.

“Visto que la competencia es la especie o la parte, y la jurisdicción el género o el todo, resulta indudable que ésta es un presupuesto de aquella, que la jurisdicción existe por sí sola, pero no la competencia; que puede haber jurisdicción sin competencia, pero no competencia sin jurisdicción.

O como se expresa que un Juez competente es al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción y sin competencia. Y puesto que

³⁶ Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal**. Pág. 278.



es la medida de la jurisdicción, es la que fija y regula los límites dentro de los cuales los jueces están facultados para hacer uso del poder jurisdiccional.”³⁷

En aplicación de éste principio, la Ley del Organismo Judicial establece los límites que dividen la jurisdicción entre cada uno de los tribunales, y el código procesal las normas que funcionalmente las determinan. O dicho de otra manera, la Ley del Organismo Judicial, como ley orgánica que es, establece en conjunto la competencia que corresponde a cada orden de tribunales según su grado o jerarquía, y el código procesal la que dentro de ese orden corresponde a cada tribunal con base en el número de los mismos y las particularidades de la acción en ejercicio.

En tal sentido, en la Ley del Organismo Judicial, se establece que son atribuciones de la Corte Suprema de Justicia: conocer los recursos de casación en los casos en que proceda según la ley, y como tribunal de segunda instancia, de las resoluciones dictadas por las Salas de Apelaciones cuando éstas conozcan en Primera Instancia. A las Salas de Apelaciones, conocer de los recursos de apelación y de los de reposición de sus autos originarios.

A los jueces de primera instancia, conocer en primera instancia de los asuntos relacionados con la naturaleza de su cargo y comprendidos dentro de la jurisdicción que se les hubiere asignado o prorrogado de conformidad con la ley, y de las causas de responsabilidad no atribuidas a la Corte de Apelaciones. A los Jueces de Paz; conocer

³⁷ **Ibid.** Pág. 279.



también en primera instancia de los asuntos que le competen por razón de la materia y cuantía.

Al conjunto de disposiciones que regulan y determinan la competencia de los distintos Tribunales, se les da el nombre de reglas de competencia. Las reglas de competencia se fijan en consideración a tres criterios perfectamente diferenciados: la materia sobre que recae, la cuantía o valor económico de la relación jurídica objeto del proceso; el territorio a que se circunscribe la jurisdicción de cada tribunal y el grado en que se halle la competencia, reconocida por la doctrina y los ordenamientos positivos: competencia por materia, competencia por cuantía, competencia por territorio o territorial y competencia por grado funcional.

- a) Competencia por materia: El conocimiento de las acciones personales, reales o mixtas, precisa que el juez tenga una circunscripción que le permita conocer de una o de varias ramas del derecho. Para unos serán acciones civiles, para otros penales, para otros laborales. La diversidad de acciones y de litigios que de ellas se generan, hace necesaria la división de la competencia tomando como base la rama del derecho en la cual se producen.
- b) Competencia por cuantía: Se refiere a la importancia que tienen las acciones, económicamente hablando; esto es el valor del reclamo que implica una determinada jerarquía en los jueces para conocer del litigio y resolverlo, debido a que la mayor parte de los asuntos son resueltos por jueces de primera instancia, y algunos, por jueces menores.



- c) Competencia por territorio o territorial: Para administrar pronta y cumplida justicia, es necesario dividir el territorio del Estado en porciones que converjan con la división política de la República; esto se logra analizando y aprovechando las extensiones territoriales que tiene cada Departamento y municipio, así como las manifestaciones sociales y económicas que se produzcan en uno u otro. De ésta manera se divide el territorio del Estado entre diversos jueces de acuerdo a una parte territorial asignada a cada juez, para que dentro de ella desarrolle la función jurisdiccional.

La única razón de ser de la competencia es que los Jueces o Tribunales se distribuyen en las distintas regiones de que está compuesta la unidad territorial de un país.



CAPÍTULO IV

4. La oralidad en el proceso ordinario laboral

Fijados los conceptos relacionados con el derecho de trabajo y cada una de las etapas del proceso, se está en condiciones de abordar el análisis del punto central de la investigación.

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

Asimismo, se establece como uno de los principios fundamentales del derecho adjetivo laboral, la celeridad con la cual deben resolverse las distintas controversias que surjan con motivo de la relación de trabajo.

Durante varios años, el diligenciamiento de los juicios de trabajo se ha realizado de forma escrita, situación que ha retardado la aplicación de la justicia, al punto que se ha tergiversado la naturaleza del derecho procesal laboral, en el sentido de resolver de forma pronta y cumplida las controversias laborales. Cada una de las etapas que regula el Código de Trabajo guatemalteco, al ser preponderante la forma escrita en detrimento de la oral, ha restado celeridad y al mismo tiempo ha propiciado la acumulación de



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

El mecanismo girará en torno a la presentación de la demanda de forma oral, en la cual el juez resolverá sí procede o no el requerimiento judicial y en caso positivo, fijará una audiencia.

Dicha audiencia deberá evacuarse de forma oral, en la cual el demandante hará valer sus pretensiones y aportará los medios probatorios, al igual que la parte demandada. Finalizado dicho periodo, se establece un plazo no mayor de sesenta días para dictar *sentencia*.

De esta forma se expedita el diligenciamiento laboral, lo cual favorece no solo a la parte demandante sino que al demandado, en el sentido de no generar desgaste por un proceso prolongado; por el contrario, la pronta resolución irá en correspondencia con el valor justicia. En dicho contexto, se establece el estudio de la oralidad dentro del juicio ordinario laboral, debido a que su implementación establece ventajas.

4.1. La demanda ordinaria laboral y las fases procesales

El proceso ordinario laboral está compuesto de varias etapas, a las cuales les es vinculante cada uno de los principios que se han enunciado, pero principalmente lo que



la ley establece. Por ello se analizará cada una de las etapas, para poder determinar la importancia del mismo, y la forma en que se aplica en cada uno de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

Como punto de partida se establece que el proceso en forma genérica es el conjunto de fases, etapas, concatenadas entre sí, en el diligenciamiento de una causa judicial, con el fin de hallarle solución de acuerdo a las normas que para el efecto existen. En el caso concreto, la serie de etapas son las que se presentan dentro de una causa o pleito de tipo laboral.

El proceso ordinario laboral guatemalteco se inicia con la demanda, al respecto se entiende por demanda el escrito inicial con el cual el actor pretende hacer valer su pretensión, ante el juez que debe conocer del asunto; en ella se detalla los datos de identificación del actor, la relación de los hechos, el fundamento de derecho, que en el orden laboral no es necesario aunque puede ser incluido; además contiene las peticiones en las cuales se requiere la declaración de un derecho. También se puede decir que la demanda es el escrito por medio del cual se inicia la acción procesal, para acudir ante los órganos jurisdiccionales, y solicitar la solución de un conflicto, previa declaración del derecho que asiste a cada uno de los litigantes.

Es importante aclarar que el juicio ordinario de trabajo es un autentico proceso de conocimiento, es decir, que en el se solicita la declaración de un derecho. La demanda del juicio ordinario laboral se debe elaborar de acuerdo a los requisitos que enumera el Artículo 332 del Código de Trabajo.



Si bien es cierto, uno de los principios del derecho procesal laboral es el de sencillez, es necesario cumplir con ciertos requisitos, sin que la ausencia de alguno de éstos sea motivo para rechazar la demanda.

Con la demanda se requiere la actuación del juez y posteriormente se da el cumplimiento del principio de impulso procesal de oficio; pero es necesario acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

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

“Demanda. Toda demanda deberá contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;



- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

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

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

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

Presentada la demanda se inicia la fase del juicio verbal y el periodo conciliatorio. El Artículo 335 del Código de Trabajo establece: “Si la demanda se ajusta a las



prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio verbal, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”

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

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

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

Entre las excepciones dilatorias se pueden mencionar las siguientes:

- a) Incompetencia. Cuando se atribuye el conocimiento de un asunto a un juez distinto del facultado por la ley. Se puede dar la incompetencia por razón de la materia, por razón del territorio y por razón de la cuantía.



- b) Litispendencia. Se da cuando simultáneamente se diligencian dos juicios en los cuales existe absoluta identidad de las acciones, personas y cosas. Ambos juicios deben encontrarse en trámite porque al haberse dictado sentencia en uno de ellos no habrá litispendencia, sino cosa juzgada.
- c) En los casos de litispendencia, el efecto es declarar improcedente el segundo juicio, para evitar dos sentencias, además de la economía procesal.
- d) Falta de capacidad legal. Cuando uno de los actores carece de capacidad legal, de acuerdo a lo que regula el Artículo 8 del Código Civil; es decir, de la aptitud necesaria para comparecer a juicio. Salvo las excepciones que establece el Código de Trabajo.
- e) Falta de personalidad. Se da cuando ninguno de los actores tiene la calidad con la cual pretende hacer valer el derecho.
- f) Falta de personería. Cuando se comparezca a juicio argumentando ejercer una representación que en la realidad no se posee.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

Las características de la conciliación son las siguientes:

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

Artículo 340 del Código de Trabajo. "...Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contrarié las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas..."

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



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

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

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba debe pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir."

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



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

Esto deriva que con la proposición del medio de prueba se establece, por un lado la posibilidad que por virtud de error, falsedad notoria o incluso por desconocimiento sobre los hechos sobre los que declara, el absolvente de la prueba pueda resultar confeso, aún habiendo comparecido a absolver el interrogatorio; por otro lado, la posibilidad que el absolvente pueda ser declarado confeso fictamente en el caso que no comparezca el día y la hora señalados para la recepción del medio de prueba.

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

Por otro lado, la característica de este medio de prueba también es la indivisibilidad que imperativamente obliga a que el diligenciamiento de este medio de prueba deba



darse en un solo acto, es decir, que no podrá interrumpirse la absolución de posiciones en ningún caso.

El Código de Trabajo regula la prueba de confesión judicial en el Artículo 354, aunque se aplican las reglas establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil tanto para el diligenciamiento como para la valoración del medio de prueba.

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

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

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



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

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

- c) La prueba documental. Se realiza por medio de documentos privados, de documentos públicos, de libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito.



- d) Dictamen de expertos. Constituye la prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o reconocer los hechos que sean necesarios conocimientos técnico-científicos en la materia. Una de las características de este medio de prueba, es que estima a los expertos o peritos como auxiliares del juzgador, porque lo proveen de conocimientos que éste posee y que le son indispensables para valorar hechos o circunstancias relativas al proceso.
- e) El reconocimiento judicial. Es una de las pruebas importantes y en ocasiones necesaria para la investigación de los hechos, en toda clase de proceso y debe entenderse como la diligencia procesal practicada por el juez con el objeto de obtener argumentos de prueba para información de su convicción mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia.
- f) Las presunciones legales y humanas. Las presunciones constituyen el medio de convicción del juzgador que las partes proponen o que el mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales e influyen en la decisión del proceso. De conformidad con la ley y la doctrina, existen dos tipos de presunciones, que son por un lado las presunciones legales -conocidas como presunciones iuris et de iure-; y por otro lado las presunciones humanas -conocidas como presunciones iuris tantum-.



Finalmente se produce la sentencia, la cual constituye el acto por el cual el juez cumple con la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de la contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y de las excepciones de mérito o fondo del demandado. La sentencia es decisión y resultado de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Del Artículo 358 al 354 del Código de Trabajo se regula la sentencia. Las clases de sentencia pueden ser condenatorias y absolutorias.

Con el pronunciamiento de la sentencia, se da por finalizado el juicio ordinario de trabajo, al menos en Primera Instancia.

4.2. La vulneración al derecho de la demanda oral

El Código de Trabajo a partir del Artículo 321 regula lo concerniente al proceso ordinario laboral, y en el Artículo 322 establece lo relacionado con la demanda; cada una de las fases procesales están perfectamente determinadas especialmente en lo que se refiere a la forma de presentación de la demanda. La ley faculta para interponer la demanda de forma oral, pero siempre se debe redactar un acta tomando en cuenta los requisitos establecidos para la elaboración de la demanda.

La alternativa de presentar la demanda en forma oral genera gran controversia, puesto que en muchos casos no se cumple a cabalidad con dicho precepto legal, con lo cual se vulnera el derecho de quienes acuden ante la jurisdicción privativa del



trabajo, especialmente los trabajadores que en la mayoría de casos no les son satisfechas todas sus prestaciones laborales al momento de ocurrir un despido.

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

Claro está que la oralidad no ésta concebida en una fórmula ciento por ciento pura, puesto que en todo caso es necesario dejar constancia por escrito, lo cual tiene una razón lógica de ser; para que permita documentar cada una de las fases del proceso laboral, pero la escritura debe ser reducida al mínimo cuando la actuación se realiza de forma oral.

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

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

a) En los tribunales de trabajo y previsión social se vulnera éste derecho, argumentando principalmente el exceso de trabajo; si bien es cierto no



abiertamente se expresa en éstos términos. Además no es el Juez de Trabajo el que conoce de la interposición de la demanda en forma oral, sino que los oficiales.

- b) Otro factor determinante es la escasa fiscalización que existe en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para exigir el cumplimiento de este derecho.
- c) El desconocimiento que existe por parte de los actores, sobre esta modalidad de actuar en los juicios de trabajo. Por lo regular quien acude ante los tribunales de trabajo para dirimir una controversia es el trabajador, quien en la mayoría de casos posee escasa instrucción y en consecuencia ignora las disposiciones legales que lo favorecen y, solamente conoce las básicas, referidas al pago de las prestaciones laborales.
- d) La existencia de los Bufetes Populares, de las distintas Universidades del país, que ofrecen estudios de abogacía. Como parte del plan de estudios, es necesario realizar una práctica laboral, por lo cual los estudiantes de ciencias jurídicas ofrecen su ayuda a los trabajadores para diligenciar un proceso laboral en forma escrita y de esta forma cumplir con los requisitos de estudio y al mismo tiempo brindar una ayuda de tipo social.

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



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

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

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

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

En referencia a dicho Artículo, la Gaceta número 12, de la sentencia 14-06-89 emitida por la Corte de Constitucionalidad refiere lo siguiente: "...libre acceso a tribunales, al que le es insito un derecho subjetivo público a la jurisdicción e impone la correlativa obligación al Estado, por conducto del Organismo Judicial, de emitir decisiones fundadas en ley, que garanticen el derecho de defensa, en observancia del principio de prevalencia constitucional, dando vigencia a la justicia, enmarcada en ley, como fin esencial de la organización del Estado."



Pero la vulneración del principio de oralidad en la presentación de la demanda para iniciar el juicio ordinario de trabajo, no solamente se comete por parte de los tribunales de trabajo y previsión social, cuando el trabajador comparece sin el auxilio profesional. También sucede cuando el trabajador comparece auxiliado por abogado colegiado activo; en el Tribunal de trabajo se solicita la presentación del memorial de demanda en forma escrita con la copias de ley.

Otro aspecto a considerar es la existencia del centro de servicios auxiliares de la administración de justicia; es aquí donde se presenta todo escrito de demanda para iniciar un juicio y, es el encargado de distribuirlo al juzgado que corresponda. Por lo tanto, cómo puede saber el actor a que Tribunal de Trabajo y Previsión Social acudir para presentar su demanda en forma verbal.

Y en el caso de que elija cualquier tribunal de trabajo y previsión social, pueden omitir su petición argumentando que no les corresponde conocer el asunto planteado.

Por lo tanto, el principio de oralidad en la presentación de la demanda ordinaria de trabajo, se encuentra realmente vulnerado y con grandes limitaciones para hacerlo valer, unido a que por lo general desconoce los derechos que le asisten y como puede ejercerlos.

Además el actor se ve limitado ante los miembros del tribunal de trabajo y previsión social, para hacer valer su derecho, pues una controversia en tal sentido sería



contraproducente, tomando en consideración que ante el tribunal penderán todas las actuaciones y por lo tanto las resoluciones podrían ser parcializadas.

Reflejo fiel de lo antes descrito es el desuso, y escasas presentaciones de la demanda en forma verbal, en el juicio ordinario laboral, ante los tribunales de trabajo y previsión social.

4.3. Importancia de la oralidad en correspondencia con la celeridad procesal

Para agilizar las diferentes etapas del proceso laboral y lograr que la justicia se imparta de manera rápida y efectiva, la oralidad debe practicarse en todas las fases del juicio, y en el caso de la etapa de prueba, tomando en consideración que ésta puede prolongarse hasta en tres audiencias, la oralidad favorecería la reducción del tiempo.

Según el estudio, se puede inferir que el principio de oralidad no se cumple a cabalidad por parte de los tribunales de trabajo y previsión social. Cabe anotar que la vulneración ocurre tanto en contra del actor como del demandado; pero por lo regular el actor que casi siempre es el trabajador se ve afectado en mayor medida tomando en consideración su posición económica, social y de conocimientos.

Por lo tanto, no se cumple con lo regulado en la legislación laboral guatemalteca donde se establece que la demanda se puede interponer oralmente; cuando se presentan trabajadores al juzgado de trabajo y previsión social para hacer valer sus derechos en el sentido de que han sido afectados, porque sus patronos no les hicieron efectivas sus



prestaciones laborales y acuden al juzgado y no se les da trámite a las demandas presentadas oralmente, porque se argumenta que debe hacerse por escrito la petición de demanda, con el auxilio de un abogado y frecuentemente los remiten a los bufetes de las diferente universidades para la asesoría y el auxilio de un pasante, iniciándose el procedimiento ordinario laboral con la demanda en forma escrita, inaplicándose lo que regula la legislación laboral guatemalteca.

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

La oralidad en el proceso ordinario laboral debe ser rescatada, puesto que la celeridad es importante para la administración de justicia, lo cual genera confianza entre la población.



CONCLUSIONES

1. El principio de oralidad en el juicio ordinario laboral guatemalteco, es vulnerado constantemente por parte de los tribunales de trabajo y previsión social, sobre todo en los aspectos relacionados con la presentación de la demanda, argumentando el exceso de procesos que conocen.
2. La oralidad no es exclusiva y total dentro del juicio ordinario laboral, puesto que siempre quedan las actuaciones por escrito; pero en ocasiones se abusa de dicho sistema, al extremo que las actuaciones en forma verbal se ven reducidas; lo cual contraría las disposiciones del Código de Trabajo y vulnera los derechos de los trabajadores que conforman la parte más débil de la relación laboral.
3. No existe una fiscalización adecuada en los tribunales de trabajo y previsión social, para determinar que se de el efectivo cumplimiento del derecho que tienen las personas de presentar su demanda en forma verbal, unido al hecho de que los trabajadores en gran medida desconocen que les asiste tal derecho.
4. La alternativa de presentar la demanda en forma oral genera gran controversia, puesto que en muchos casos no se cumple a cabalidad con dicho precepto legal, lo cual vulnera el derecho de quienes acuden ante la jurisdicción privativa del trabajo, especialmente los trabajadores que en la mayoría de casos no les son satisfechas sus prestaciones laborales al momento de ocurrir un despido.





RECOMENDACIONES

1. Que el Organismo Judicial aplique a cabalidad las normas jurídicas que regulan el principio de oralidad dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco; para lograr en forma rápida la resolución de los conflictos laborales.
2. Para lograr una mayor efectividad en los procesos laborales se debe respetar el principio de oralidad; el cual debe ser observado en cada una de las etapas del proceso, pero especialmente en el planteamiento de la demanda; esto para beneficio del trabajador.
3. Que el trabajador conozca el derecho que le asiste, de plantear la demanda laboral en forma verbal ante los tribunales de justicia; para ello el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, debe orientar a los trabajadores.
4. Que los juzgados de trabajo y previsión social realicen una adecuada fiscalización sobre el efectivo cumplimiento de las normas que regula el Código de Trabajo, específicamente en lo relacionado con el principio de oralidad, y si tal principio no se cumple se debe sancionar a los operadores de justicia del sistema.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. 2a. ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Derecho laboral mexicano**. 2a. ed. México: Ed. Oxford, 2002.
- COUTURE, Eduardo. **Teoría del proceso**. 1t. Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1989.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho laboral**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2a. ed. México, D.F. Ed. Porrúa, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- MARX, Carlos. **El capital**. 2a. ed. México: Ed. Editores Mexicanos Unidos, S.A., 2005.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed. Revisada, corregida y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed. México: Ed. Librería Robredo, 1959.
- SALVAT. **La enciclopedia**. Revisada, corregida y aumentada. Madrid, España: Ed. Salvat, 2004.
- SUSSEKIND, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Guatemala: Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, 1999.



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

VISOR. **Diccionario enciclopédico ilustrado visor**. Revisada, corregida y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Anselmo Morvillo, 2000.

Legislación:

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

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

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

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

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