


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



**DETERMINACIÓN DEL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO EN LOS JUZGADOS DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

JENIFFER DIANE CHÁVEZ MONTERROSO

GUATEMALA, FEBRERO DE 2016

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

**DETERMINACIÓN DEL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO EN LOS JUZGADOS DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DEL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JENIFFER DIANE CHÁVEZ MONTERROSO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2016

**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 Jose Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Fredy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic.	Edwin Giovanni Castro Dávila
Secretaria:	Licda.	Libertad Emérita Méndez Salazar

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Jaime Ernesto Hernández Zamora
Vocal:	Lic.	Victor Manuel Soto Salazar
Secretaria:	Licda.	Olga Aracely López 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 la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS FERNANDO ZELADA LOPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JENIFFER DIANE CHÁVEZ MONTERROSO, con carné 200816502,
 intitulado DETERMINACIÓN DEL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BOMERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 06 / 07 / 2015.


 Asesor(a) Luis Fernando Zelada Lopez
 (Firma y Sello) **ABOGADO Y NOTARIO**



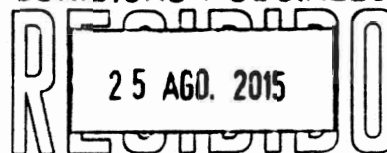
Guatemala, 13 de agosto de 2015

Doctor

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
Firma: *Bonerge Amílcar Mejía Orellana*

Estimado Doctor,

De conformidad con la resolución de fecha veintitrés de junio de dos mil quince, en la que se me nombró como **ASESOR** del trabajo de tesis de la Barchiller **JENIFFER DIANE CHÁVEZ MONTERROSO**, intitulado "**DETERMINACIÓN DEL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**", oportunamente procedí a asesorar el trabajo de tesis y me complace informarle que la investigación realizada cumple con los aspectos requeridos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Respecto a los aspectos que contempla el artículo citado, mi opinión es la siguiente:

1. El contenido científico de la investigación se manifestó al abordar la problemática desde el punto de vista jurídico, al realizar el análisis e interpretación de la reglamentación actual y antecedentes que dan origen a la gestión de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del Departamento de Guatemala.

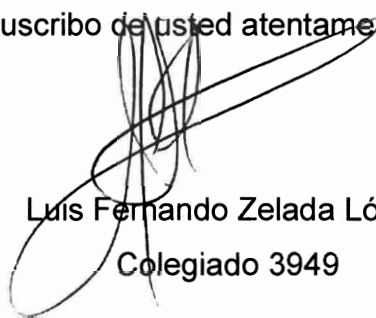
Por otro lado el contenido técnico quedó evidenciado tras realizar la determinación de la ausencia de manifestación del principio jurídico de impulso procesal de oficio de acuerdo a la competencia asignada a los órganos jurisdiccionales ya referidos, por la Corte Suprema de Justicia.

2. Para la realización de la investigación se utilizó conjuntamente el método analítico, y el método inductivo, los cuales permitieron que cada tema incluido fuese analizado a profundidad en forma separada, enfatizando el análisis en la manifestación del principio procesal objeto de la investigación. Se realizó una correcta aplicación de la técnica documental, incluyendo entre las fuentes de ésta, la legislación vigente, libros sobre los temas objeto de la investigación, revistas de análisis jurídicos, y enlaces electrónicos.

3. La investigación fue redacta de forma clara y concisa, de fácil comprensión para el lector, sin perder el carácter técnico jurídico de la misma, brindándole a la estudiante el asesoramiento respectivo, sugiriendo cambios de redacción y gramática.
4. La contribución científica de la investigación se manifiesta en la aportación que se realiza del análisis detallado sobre la comprobación de la manifestación del principio de impulso procesal de oficio, en el actual funcionamiento de las nuevas judicaturas de admisión, aporte que considero es de gran utilidad, como punto de partida para adecuar la reglamentación existente, dotando a los juzgados en referencia, de las atribuciones necesarias, en orden que las reclamaciones individuales de carácter judicial en materia laboral sean tramitadas con celeridad.
5. La conclusión discursiva es congruente con los resultados de la investigación en relación a la problemática identificada, y expresa en forma concreta la posible solución que se propone a la misma, de conformidad con los hallazgos detectados en el análisis de la gestión actual de los juzgados de admisión en materia laboral.
6. En cuanto a la bibliografía utilizada, considero que la misma fue adecuada para cada tema en particular, la cual ofreció a la estudiante un amplio campo de información referente a la investigación, no solo en el ámbito jurídico nacional, sino que a su vez en el internacional, evidenciándose esto último en el análisis de derecho comparado incluido en la investigación.

Expresamente declaro que no soy pariente dentro de los grados de la ley de la estudiante asesorada. En definitiva el contenido del presente trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos requeridos por la normativa respectiva y es por ello que al haberse cumplido con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Sin más que agregar, me suscribo de usted atentamente,



Luis Fernando Zelada López

Colegiado 3949

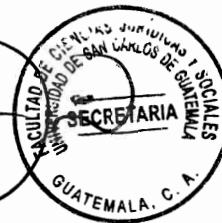
Luis Fernando Zelada López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de enero de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENIFFER DIANE CHÁVEZ MONTERROSO, titulado DETERMINACIÓN DEL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser nuestro abogado por excelencia en el reino de los cielos, y por su infinito amor y misericordia al concederme la oportunidad de obtener este triunfo.

A MIS PADRES:

José Alfredo Chávez Rodríguez y Dora Alicia Monterroso Mazariegos de Chávez, por su amor, ejemplo, apoyo, sus oraciones y sobre todo por creer siempre en mí.

A MI ESPOSO:

Oscar Armando Recinos, por ser mi apoyo incondicional, un ejemplo de superación, gracias por todo tu amor y paciencia.

A MI HIJO:

Carlos Sebastián, por ser fuente de mi inspiración, te dedicó este logro con todo mi amor.

A MIS HERMANOS:

Cristian, Kimberly y Otto, por apoyarme en todo lo que me propongo.

A MI CUÑADA:

Angélica Recinos y su familia, por su apoyo incondicional y palabras de aliento en este proyecto.



A MIS AMIGAS:

Mariana Elizabeth Martinez y Diana Nohemí Lossi, por su apoyo en todo momento, y no dejar nunca de animarme.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:

Por su colaboración y apoyo mutuo, así como a la firma jurídica Arias y Muñoz, por su apoyo laboral.

A MI ASESOR:

Licenciado Luis Fernando Zelada López, por su ejemplo de profesionalismo, y por ser mi mentor en esta profesión.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por brindarme la oportunidad de enriquecer mi espíritu con conocimiento.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi centro de estudios y lugar de tantas gratas experiencias.



PRESENTACIÓN

La presente investigación se enfocó en el área del derecho de trabajo, con el objetivo de determinar si el principio de impulso procesal de oficio exigido por la ley, se manifiesta actualmente en el funcionamiento de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del Departamento de Guatemala. Dichas judicaturas, juegan un rol sumamente importante, puesto que son éstas las que determinan si el memorial inicial de la reclamación laboral, se ajusta a los requisitos legales vigentes. La investigación cualitativa realizada, abarcó el período comprendido del mes de enero del año 2011, al mes de enero del 2015. El objeto del presente estudio, lo constituyó especialmente la manifestación del principio de impulso procesal de oficio en la etapa de admisión de la demanda. Por otro lado, los sujetos del mismo, fueron los Juzgados de Admisión en dicha materia del departamento de Guatemala, únicos actualmente en su clase en Guatemala.

La investigación aporta a la academia un análisis detallado de la manifestación del principio antes aludido, en el funcionamiento de las judicaturas de admisión, el rol de dichos jueces en el proceso laboral actual, así como una serie de posibles soluciones procesales, que contribuyen a la manifestación del principio, siendo de gran utilidad para aquellos demandantes que de alguna forma se les ha afectado con la imposición de formalismos innecesarios, o bien para los profesionales del derecho que se encuentren en una situación de inseguridad jurídica ante dichas judicaturas.



HIPÓTESIS

La reglamentación actual, contenida en Acuerdo número 31-2011, dictada por la Corte Suprema de Justicia que crea los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del Departamento de Guatemala y regula sus competencias, plantea la siguiente interrogante:

¿Es posible la manifestación del principio de impulso procesal de oficio exigido por la ley, con la actual reglamentación de los juzgados de admisión en materia laboral?



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Ante la interrogante, ¿Es posible la manifestación del principio de impulso procesal de oficio exigido por la ley, con la actual reglamentación de los juzgados de admisión en materia laboral?, es preciso responder, que con el análisis realizado, se concluyó que no es posible la manifestación de dicho principio, ya que la Corte Suprema de Justicia dejó una laguna legal en el Acuerdo número 31-2011, a través del cual crea dichos órganos jurisdiccionales, al no regular lo referente a cómo debe el juzgador proceder en el caso que el demandante no perfeccione su reclamación judicial. Ante estas circunstancias, el juez se ve imposibilitado e incumple el mandato legal de impulsar el proceso de oficio, por lo que no puede propiciar que la reclamación del demandante sea satisfecha con celeridad procesal.

Para realizar la investigación se utilizó el método analítico, el cual permitió que cada tema fuese estudiado a profundidad por medio de su análisis individual. Dicho método se manifestó al analizar cada etapa del proceso laboral y determinar en cuáles de ellas, actualmente se manifiesta el principio de impulso procesal de oficio exigido por la ley. Asimismo, se utilizó el método inductivo, el cual permitió realizar un estudio de las figuras jurídicas elementales a las más profundas del qué hacer jurídico. Este método ayudó, a reflejar con claridad, como ha evolucionado el derecho de trabajo en Guatemala, sus instituciones, y los órganos jurisdiccionales de la materia.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho de trabajo.....	1
1.2. Denominación del derecho de trabajo.....	3
1.3. Características ideológicas del derecho de trabajo en Guatemala.....	5
1.3.1. Autonomía.....	5
1.3.2. Tutelaridad.....	6
1.3.3. Sencillez.....	8
1.3.4. Orden Público.....	8
1.3.5. Necesario e imperativo.....	10
1.3.6. Realista y objetivo.....	11
1.3.7. Público.....	12
1.3.8. Democrático.....	13
1.4. Naturaleza del derecho de trabajo.....	14
1.5. Finalidad del derecho de trabajo.....	15
1.6. Fuentes del derecho de trabajo.....	15
1.6.1. Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo.....	16
1.7. División del derecho de trabajo.....	19
1.7.1. Derecho individual del trabajo.....	19
1.7.2. Derecho colectivo del trabajo.....	20
1.7.3. Derecho de seguridad social.....	21
1.7.4. Derecho procesal de trabajo.....	22

CAPÍTULO I

2. Principios del derecho procesal de trabajo.....	25
2.1. Definición de principio	25



2.2.	Finalidad de los principios del derecho procesal de trabajo.....	28
2.3.	Funciones de los principios del derecho procesal de trabajo.....	28
2.4.	Clasificación de los principios del derecho procesal de trabajo.....	29
2.5.	Principios procesales del derecho de trabajo en Guatemala.....	31
2.5.1.	Principio tutelar.....	32
2.5.2.	Principio de impulso procesal de oficio.....	35
2.5.3.	Principio de oralidad.....	39
2.5.4.	Principio de concentración procesal	40
2.5.5.	Principio de intermediación procesal.....	41
2.5.6.	Principio de publicidad procesal.....	42
2.5.7.	Principio de economía procesal.....	42
2.5.8.	Principio de preclusión procesal.....	43

CAPÍTULO III

3.	Organización de la jurisdicción privativa en materia de trabajo en Guatemala...	45
3.1.	Jurisdicción privativa.....	45
3.1.1.	Concepto de jurisdicción privativa.....	45
3.1.2.	Tribunales de trabajo y previsión social en Guatemala.....	47
3.1.3.	Integración de los tribunales de trabajo y previsión social en Guatemala.....	48
3.1.4.	Facultades de los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala.....	49
3.2.	Juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala.....	52
3.2.1.	Creación de los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala.....	52
3.2.2.	Facultades de los juzgados de trabajo y previsión social Guatemala.....	56
3.2.3.	Requisitos de admisibilidad de la demanda ordinaria laboral.....	58



CAPÍTULO IV

4. Determinación de la manifestación del principio procesal de oficio en juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala.....	65
4.1. El proceso de subsanación de requisitos por parte del demandante.....	71
4.1.1. El acto de subsanación de requisitos por parte del demandante, comúnmente denominado previo.....	72
4.1.2. El plazo para la subsanación de requisitos.....	73
4.1.3. Aplicación supletoria del derecho procesal civil al proceso ordinario laboral.....	76
4.1.4. Derecho comparado.....	80
4.1.5. Proyecto de modificación del Acuerdo 31-2011 emitido por la Corte Suprema de Justicia.....	88
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	93
ANEXOS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	99



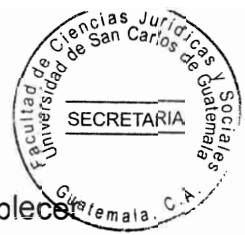
INTRODUCCIÓN

La investigación fue enfocada en el funcionamiento actual de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del Departamento de Guatemala, y la manifestación del principio de impulso procesal de oficio en dichas judicaturas. La importancia del tema radica, en el hecho de que sí el proceso es impulsado de oficio por el juez, el avance del mismo no debe depender de las partes, especialmente del trabajador, derivado de la naturaleza protectora del derecho de trabajo, y la equiparación de la parte más débil de la relación de trabajo.

El rol de los juzgados de admisión, ha tomado importancia significativa especialmente para el trabajador que pretende que se resuelva su reclamo judicial, debido a que son éstos, los que determinan si la demanda se ajusta a los requisitos legales vigentes, para su admisión. Si a criterio de dichos juzgados, la demanda no cumple con juez otorga el plazo de tres días al demandante para que subsane las omisiones respectivas.

La problemática surge, cuando el juzgador otorga el plazo aludido, plazo que carece del principio de perentoriedad, e improrrogabilidad, y el demandante no cumple con perfeccionar su reclamación. En estos casos, el principio de impulso procesal de oficio que la ley exige por parte del juez en materia laboral, no puede manifestarse, ya que el perfeccionamiento de la reclamación es un acto exclusivo del demandante.

En tanto no se cumpla con ello, el juez de admisión, no podrá hacer efectivo el impulso procesal de oficio, para trasladar el proceso a la fase inmediata siguiente. La problemática citada planteó la siguiente hipótesis: ¿Es posible la manifestación del principio de impulso procesal de oficio exigido por la ley, con la actual reglamentación de los juzgados de admisión en materia laboral?



Para brindar una respuesta a la misma, como objetivo general se pretendió establecer cuáles son las facultades necesarias para que dichos jueces puedan hacer efectivo el impulso procesal de oficio cuando no se perfecciona la reclamación. Con base a ello, en la presente investigación se propone un proyecto de ampliación de la competencia de los juzgados de admisión en materia laboral.

Ante la situación descrita anteriormente, era necesario determinar si en la actualidad es posible la manifestación del principio de impulso procesal de oficio exigido por la ley de la materia. Al concluir la investigación se pudo constatar que el referido principio no se manifiesta, debido a que la reglamentación actual, no prevé un procedimiento para la problemática citada.

En el primer capítulo de la investigación se desarrolla el tema del derecho de trabajo, estableciendo el contenido general de dicha rama; el segundo capítulo, se enfoca en los principios del derecho procesal de trabajo, haciendo énfasis en el principio objeto de la investigación; el tercer capítulo, explica la organización de la jurisdicción privativa en materia de trabajo en Guatemala, determinando la organización actual de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; asimismo en dicho capítulo se aborda el tema de los requisitos de admisibilidad de la demanda ordinaria laboral que deben ser revisados por parte del juez de admisión; por último, el cuarto capítulo, se realiza el estudio sobre la determinación de la manifestación del principio de impulso procesal de oficio en los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala, en el cual se aborda la problemática principal y los factores involucrados en ella, así como un análisis de derecho comparado que fue de gran utilidad para la investigación.

Para realizar la investigación se utilizó el método analítico y el método inductivo, apoyados por la técnica documental.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo constituye una rama autónoma de la ciencia del derecho, que se encarga del estudio del desarrollo de las relaciones que se suscitan entre trabajadores y patronos con ocasión de la ejecución del trabajo, lo cual realiza a través del conjunto de normas jurídicas, principios, teorías, doctrinas e instituciones que conforman su contenido.

1.1 Definición del derecho de trabajo

Para entender el contenido de esta rama del derecho y lograr una definición acertada, se debe precisar el objeto protegido por la misma, el cual constituye la actividad del trabajo. El trabajo se puede definir como una actividad vital e indisolublemente ligada a la persona humana. Se traduce en cualquier esfuerzo humano dirigido a obtener un fin, no como una mera función mecánica, sino una actividad en la que está involucrada la conciencia, la inteligencia y la libertad del individuo.

En la actualidad, existen múltiples definiciones del derecho de trabajo, las cuales analizan el contenido del mismo desde diferentes enfoques. Una de ellas, que guarda estrecha relación con el enfoque social de la materia, es la esbozada por el autor Alberto Trueba Urbina, citado por el autor Néstor de Buen Lozano, quien define al



derecho trabajo como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana.”¹

La anterior definición describe perfectamente el objeto protegido del derecho de trabajo, el cual como ya se anotó, lo constituye el trabajo humano y la correspondiente retribución económica del mismo. Por otro lado, el derecho de trabajo puede ser definido desde el enfoque económico de las relaciones que genera, puesto que el desarrollo de estas relaciones conlleva necesariamente una retribución económica. El autor Mario de la Cueva, indica al respecto: “El nuevo derecho, es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”² El equilibrio que menciona en su definición el autor citado, es uno de los fines que busca alcanzar el derecho de trabajo, en virtud que las relaciones laborales conllevan una serie de actividades que pretenden satisfacer tanto al trabajador como al patrono, en un ámbito equilibrado de retribuciones.

El autor guatemalteco, Licenciado César Landelino Franco, citando al autor Rafael Alfonso Guzmán, define al derecho de trabajo de la forma siguiente: “Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo

¹ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho procesal de trabajo**. Pág.46.

² De la Cueva, Mario, **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 85.

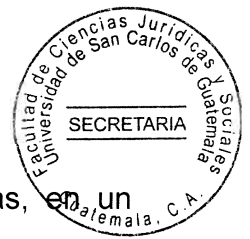
ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.”³

La definición que aporta el autor, agrupa las definiciones analizadas en este apartado, ya que indica por una parte que la regulación que realiza el derecho de trabajo, conlleva como fin, viabilizar el desarrollo del ser humano, protegiéndole tanto a éste como a la sociedad misma, y previendo soluciones para los posibles conflictos que se deriven de las relaciones laborales.

1.2 Denominación del derecho de trabajo

El derecho de trabajo es una rama del derecho cuya existencia es relativamente nueva, la cual ha estado en constante evolución, sin manifestar cambios drásticos en su esencia. Constituye una disciplina jurídico-social, a la que se le ha denominado de diversas maneras. El derecho de trabajo fue denominado como legislación industrial por la Escuela Inglesa, derivado que su normativa se encontraba dispersa en varios cuerpos legales. En otros países, ha sido llamado derecho social, pues destaca la importancia social de la rama, enfocándose no solo a la protección del trabajador, sino

³ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo derecho procesal Individual.** Pág. 27.



a la protección de la sociedad misma, posibilitando el desarrollo de ambas, en un ámbito de protección tutelar. También ha sido denominado como derecho económico, por algunos autores, derivado de que se trata de un derecho determinado por factores primordialmente económicos. Una de las más importantes denominaciones, la ha sido la de derecho obrero, que surgió en el año de 1917, producto de la revolución agraria mexicana, que proyectó por primera vez la teoría del derecho de trabajo.

Las anteriores definiciones distan de ser utilizadas en la actualidad, derivado que las mismas, no reflejan en forma completa el contenido del derecho de trabajo. Al analizar cada una de ellas, concluye: Respecto a la primera denominación, se establece que el término industrial, no abarca las múltiples actividades que están inmersas en el desarrollo de las relaciones laborales actuales, lo que no viabiliza su utilización.

La denominación de derecho social, constituye una expresión muy general, debido a que todas las ramas del derecho son en alguna forma sociales, por constituir parte fundante de la sociedad. Por otro lado, la denominación de derecho económico, genera un sentido demasiado material y parece prescindir del elemento humano esencial en las relaciones laborales, es decir del sujeto principalmente protegido que en el derecho de trabajo, es el trabajador.

Al respecto de la última denominación citada, derecho obrero, se establece que implica un concepto restringido de protección dirigida al parecer sólo a los trabajadores



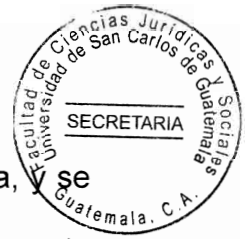
manuales, dejando de lado el gran universo de clases de relaciones laborales existentes actualmente. Las definiciones más aceptadas en la actualidad, son las de derecho de trabajo o derecho laboral, términos surgidos a finales del siglo XIX, siendo utilizado el primero de ellos por los patronos y el segundo por los trabajadores. Actualmente, ambos términos, son generalmente aceptados indistintamente, y son utilizados para referirse e indicar el contenido de los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral.

1.3 Características ideológicas del derecho de trabajo en Guatemala

El derecho de trabajo está revestido de una serie de características propias que lo diferencian de otras ramas del derecho, las cuales ponen en manifiesto su esencia y lo individualizan. Las características más importantes que se destacan en Guatemala en relación a esta rama del derecho, son las siguientes:

1.3.1 Autonomía

Esta característica es definida de forma certera por el autor Francisco Walker Linares al indicar: “La autonomía no significa independencia ni aislamiento; el derecho es un árbol frondoso y secular con raíces romanas, que se va renovando constantemente y cuyas ramas, todas nacidas de un tronco común, tienen un crecimiento desigual; entre tales ramas, la que hoy día se desarrolla con mayor vigor es la del Derecho del Trabajo, el derecho del porvenir. Sí bien el Derecho del Trabajo comenzó tímidamente



desprendiéndose del Derecho Civil, ahora posee una individualidad bien definida, diferencia de una manera substancial de las demás disciplinas jurídicas, aún cuando tenga con ellas muchos puntos comunes, fuertes vinculaciones y recíprocas penetraciones.”⁴

La autonomía del derecho de trabajo es evidente, pues contiene normas, instituciones, principios, y doctrinas propias, que desarrollan su contenido, con independencia de otras ramas del derecho. Así como lo expone el autor, la individualización está definida en la actualidad, lo cual permite que sus instituciones sean aplicadas de forma independiente, sin dejar a un lado la relación con otras ramas de derecho.

1.3.2 Tutelaridad

El derecho de trabajo se traduce en un derecho tutelar por excelencia, debido a que vela por la protección de la parte más débil de la relación laboral, y tiene por objetivo compensar la desigualdad económica de los trabajadores frente a los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Esta característica fue plasmada por el legislador, en la parte considerativa del actual Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República,

⁴ <http://www.analesderecho.uchile.cl>. **Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Católica de Chile**. (consultado 06 de mayo de 2015).



específicamente en la literal a) del tercer considerando. La inclusión de esta característica, como una de las primeras en la lista de las consideraciones que llevaron a la aprobación del Código vigente, devela la importancia significativa y primordial de la misma para el derecho de trabajo actual en el país.

Asimismo, el carácter tutelar del derecho de trabajo en Guatemala, se ve reflejado en la literal b) del considerando citado, al indicar que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, y llamadas a desarrollarse en forma dinámica, es decir de forma constante.

El carácter tutelar del derecho de trabajo está incluido en la Constitución Política de la República de 1985, en el Artículo 103, el cual determina: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares de los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta las necesidades y las zonas en que se ejecutan.”

Esta característica manifiesta la esencia de justicia social que buscaba transmitir el legislador, en consonancia con el Artículo 101 de la Constitución Política de la República, el cual establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”



1.3.3 Sencillez

El derecho de trabajo está revestido de esta característica, la cual posibilita que se manifieste su naturaleza protectora hacia la parte más débil de la relación laboral. Este carácter consiste en que los procedimientos establecidos para dar solución a los conflictos que se susciten derivado de las relaciones laborales, se encuentren desprovistos de mayores formalismos y trámites complicados.

Esta característica también se encuentra consagrada en la parte considerativa del Código de Trabajo, específicamente en el considerando cuarto, el cual establece: “CONSIDERANDO: Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera; (...)” Se establece entonces, que el derecho de trabajo no es formalista, sino que debe manifestar una tendencia a la sencillez, accesibilidad, ser dúctil y claro, con el objeto de desarrollar procedimientos celéricos y económicos para los sujetos procesales.

1.3.4 Carácter de orden público

El carácter de orden público del derecho de trabajo consiste en que las normas de esta rama, se deben aplicar con independencia de la voluntad del empleador y del



trabajador, puesto que su aplicación forzosa se realiza en aras de la búsqueda del bien común. El Código de Trabajo recoge esta característica en el Artículo 14, el cual regula: “El presente Código y sus reglamentos son normas de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidades, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2º.”

Las normas de orden público, tienen el efecto jurídico de limitar la libertad contractual de las partes. Estas forman parte del ordenamiento jurídico interno, denominado *ius cogens*, locución latina utilizada para identificar a las normas de carácter interno que suponen un límite a la autonomía de la voluntad, por lo que son de carácter *erga omnes*, es decir oponibles ante terceros. Las normas que el legislador ha designado como parte del orden público, están investidas entre otras, de las siguientes características jurídicas:

- a. Limita la libre contratación de las partes,
- b. Otorga derechos irrenunciables,
- c. Protege los derechos adquiridos,
- d. Las partes no pueden pactar en contrario a lo que establecen este tipo de leyes; y



- e. Lo que sea contrario a las leyes de orden público, es nulo en forma absoluta y de pleno derecho.

Al hacer el análisis de lo que es el orden público, en la sentencia de fecha 28 de abril del año 2004, dictada por la Corte de Constitucionalidad en el expediente número 2022-2003, dicha Corte concluyó lo siguiente: “La declaración de norma de orden público no le da carácter de ley constitucional, sino de normas que por ser protectoras de un interés público como lo es el ahorro nacional, son absolutamente obligatorias y que no permiten transigencias, ni tolerancias. Esta norma debe entenderse en su justa dimensión protectora de un interés social, al igual que ocurre con la norma similar existente en nuestro ordenamiento jurídico, como lo es el Artículo 14 del Código de Trabajo (...)”.

Esta característica es consecuencia lógica del carácter tutelar del derecho de trabajo, que tiene como objetivo principal la obtención de justicia social.

1.3.5 Necesario e imperativo

Estas características están ligadas de forma intrínseca al carácter tutelar del derecho de trabajo, puesto que la aplicación de sus normas es necesaria para que por medio de la vigilancia constante del Estado, se respeten los derechos laborales de los trabajadores, y de esta manera se mantenga la paz social.



Para lograr la efectiva tutela preferencial que la ley laboral otorga a la parte más débil de la relación laboral, es imperativa la aplicación de sus normas, lo cual se manifiesta, a través de la limitación del principio de autonomía de la voluntad, principio que es propio del derecho común. Esta limitación se refiere al carácter irrenunciable de las garantías mínimas protectoras y sociales establecidas en beneficio del trabajador.

Así lo expone la abogada chilena Katy Romanik Foncea, citando a los autores Thayer y Novoa, al indicar: “La prohibición legal de renunciar a los derechos laborales, existe por una razón de orden tutelar que aconseja regular su irrenunciabilidad, para evitar que la autonomía de la voluntad deje sin efecto todo el derecho del trabajo.”⁵ De lo expuesto, podemos concluir que el derecho de trabajo es necesario e imperativo, puesto que sus enunciados protegen al trabajador, limitando la autonomía de decisión de las partes, obligando a que se respeten las garantías mínimas establecidas en la ley.

1.3.6 Realista y objetivo

El derecho de trabajo es realista, por cuanto se encarga de proteger a través de sus normas la condición real del trabajador. En base a esta característica, éste es llamado a evolucionar constantemente, es decir a actualizar sus normas de forma dinámica,

⁵ <http://www.dt.gob.cl>. Romanik Foncea, Katy. **La voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo**. (consultado 02 de junio de 2015).



conforme el desarrollo de las relaciones laborales lo demanden. Su carácter real se refleja al estudiar al individuo en la sociedad, identificando la condición real de los trabajadores frente a los patronos, aportando a los primeros una condición igualitaria de forma compensatoria. Por otro lado, el derecho de trabajo se perfecciona a su vez, al poseer carácter objetivo. Esto significa que no solo identifica la situación real del sujeto protegido, sino que norma esta situación de forma imparcial.

La condición igualitaria que el derecho de trabajo otorga al trabajador para equiparar su condición a la del patrono, en ninguna forma significa que existe una violación al derecho de igualdad de éste último.

La legislación laboral de forma ecuaníme regula la protección de cada parte en la relación laboral, atendiendo a su realidad económica y decisoria. Al poseer carácter real y objetivo, da por efecto que el derecho de trabajo sea protectorio del trabajador. Se puede concluir entonces, que el derecho de trabajo viene pues a igualar a desiguales; regulando la relación entre ellos, en beneficio de la parte más débil: el trabajador.

1.3.7 Público

En la doctrina ha existido discusión ardua respecto a la ubicación del derecho de trabajo en la división de la ciencia del derecho. Al respecto, el Código de Trabajo, en la literal e) del tercer considerando establece: “El Derecho de Trabajo es una rama del



Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder al interés social o colectivo.”.

Con lo transcrito anteriormente, la problemática citada en cuanto a la ubicación del derecho de trabajo se ve desvanecida, debido a que la legislación es clara al ubicarlo como parte del derecho público.

Se concuerda con lo establecido en la legislación vigente, en virtud que la división del derecho público es la idónea, por ser el Estado el encargado de velar por la protección de los derechos sociales mínimos, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo.

1.3.8 Democrático

El derecho de trabajo en Guatemala se caracteriza por ser hondamente democrático, el cual tiene como objetivo principal velar por el libre desarrollo económico y social de los trabajadores, compensando su posición ante los patronos.

Como se estableció al tratar la característica de tutelaridad, la condición igualitaria compensatoria que la ley otorga al trabajador, de ninguna forma se traduce en una dicotomía entre el derecho de protección del trabajador y el derecho de igualdad del patrono, sino como bien se indica en el cuarto considerando del Código de Trabajo, dignifica la condición económica de los trabajadores, y favorece los intereses justos de los patronos.



1.4 Naturaleza del derecho de trabajo

En torno a la naturaleza propia del derecho de trabajo, también ha existido una discusión y análisis jurídico arduo. En relación a ello, algunos autores han establecido varias concepciones en relación al tema. Una de ellas, la constituye la concepción privatista del derecho de trabajo, de la cual, algunos autores indican que el derecho de trabajo, por su naturaleza, pertenece al derecho privado, argumentando que en la contratación del trabajo, existe un acuerdo de voluntades entre privados.

Sin embargo, otros autores han concordado en una concepción publicista del derecho de trabajo, opinado que pertenece al derecho público, puesto que existe una vigilancia constante del Estado, para mantener el respeto de los derechos de los trabajadores. Existen también, autores que coinciden en una tercera concepción de carácter dualista, indicando que pertenece tanto al derecho público como al derecho privado, esto derivado de la imperatividad de sus normas, y la tutela de los derechos de los trabajadores.

Otros autores han indicado que exista una concepción social del derecho de trabajo, quienes indican que pertenece al derecho al derecho social, pues su contenido es dirigido a la sociedad misma. Por último, actualmente se ha establecido una posición moderna, en la que se concluye que el derecho de trabajo es una derecho único en su especie, es decir, sui generis, pues posee contenido, principios y características propias que no encajan en las tradicionales divisiones de la ciencia del derecho. En

Guatemala esta discusión se ve desvanecida por la propia legislación, concretamente en la parte considerativa del Código de Trabajo, al ubicar al derecho de trabajo como una rama del derecho público. Como consecuencia de ello, la naturaleza del derecho de trabajo en Guatemala, es pública.

1.5 Finalidad del derecho de trabajo

La finalidad principal del derecho de trabajo es la protección del trabajador en la relación laboral, equiparándole con una protección tutelar preferente, a la misma posición del patrono, guardando un equilibrio entre ellos, que logre la paz social. Esta finalidad también se ve reflejada en la parte considerativa del Código de Trabajo, al indicar que los esfuerzos para la aplicación de las normas contenidas en dicho cuerpo normativo, deben orientarse hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos, y las exigencias de la economía nacional.

1.6 Fuentes del derecho de trabajo

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define el término fuente, como: "Principio, fundamento u origen de algo."⁶ De dicha definición se puede indicar que las fuentes del derecho de trabajo, establecen el origen de la rama del derecho

⁶ <http://www.lema.rae.es>. **Diccionario electrónico de la Real Academia de la Lengua Española**, (consultado 02 de junio de 2015).



como tal. Es decir, los principios y fundamentos que dieron origen a la existencia del derecho de trabajo.

El autor Eduardo García Máynez, citando al autor Claude Du Pasquier, indica al respecto de las fuentes del derecho: “El término fuente crea una metáfora bastante feliz. Pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.”⁷

En concordancia con la metáfora citada, la búsqueda de las fuentes que han propiciado el desarrollo del derecho de trabajo, tienen como propósito buscar e identificar aquellos principios, factores, o sucesos, de carácter social y jurídico, que conllevaron al desarrollo de la disciplina actual.

1.6.1 Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo

García Máynez, al referirse a la clasificación de las fuentes del derecho indica: “En la terminología jurídica tiene la palabra fuente tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla, en efecto, de fuentes formales, reales e históricas.”⁸ La clasificación propuesta por el autor, es la actualmente aceptada para todas las ramas

⁷ García Máynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 51.

⁸ **Ibíd.**



de la ciencia del derecho, por lo que el derecho de trabajo no es la excepción. Las fuentes se clasifican de esta forma, en fuentes formales, reales e históricas. Dicha clasificación es abordada a continuación:

a) Fuentes formales: Las fuentes formales del derecho de trabajo se encuentran integradas por la legislación, la doctrina, la jurisprudencia y la costumbre. Esta clase de fuente se caracteriza porque traducen en normas jurídicas positivas, las necesidades sociales. El autor Miguel Villoro Toranzo, indica al respecto de estas fuentes: “Las fuentes formales constituyen las formas obligadas y predeterminadas que ineludiblemente deben revestir los preceptos de conducta exterior, para imponerse socialmente, en virtud de la potencia coercitiva del derecho.”⁹

Es decir, estas fuentes hacen posible que sean socialmente aceptadas las normas jurídicas, doctrinas, fallos contestes y la regulación de prácticas reiteradas, las cuales son aplicadas, como bien lo indica el autor, a través de la fuerza coercitiva del derecho, ya que a través de esta potencia se generan normas predeterminadas, que todos los habitantes deben obedecer. Cabe resaltar en relación a este tema, que la fuente formal principal del derecho de trabajo guatemalteco, lo constituye la legislación. Esto se manifiesta, al tener presente lo acotado por el autor García

⁹ Villoro Toranzo, Miguel. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 156-157.



Máynez, al indicar: “En los países de derecho escrito, la legislación es la más rica e importante de las fuentes formales.”¹⁰

- b) Fuentes materiales: Constituyen todos aquellos factores y acontecimientos que concurren en la realidad de la sociedad humana, que promueven la creación y desarrollo de las normas que comprenden el derecho de trabajo. Estos factores pueden ser de origen histórico, político, social, económico, entre otros. Esta clase de fuente, a su vez se subdivide en: 1) Fuente material directa, que se encarga del estudio de temas jurídicos de la materia, desde su origen; y 2) Fuente material indirecta, que consiste en la cultura general que se desarrolla constantemente y que posibilita el estudio de las necesidades de la sociedad.
- c) Fuentes históricas: Villoro Toranzo, también se manifiesta al respecto de esta clase de fuente e indica: “En cuanto a las fuentes históricas, sí uno se pregunta en dónde se encuentra el derecho, es evidente que el sistema normativo carece de existencia física, por lo que hay que buscarlo en aquellos documentos históricos que hablan o se refieren al derecho.”¹¹ En Guatemala, esta clase de fuente es de importancia significativa para entender el contenido tutelar del derecho de trabajo, ya que los hechos históricos que culminaron con la protección del derecho al trabajo, fueron determinantes para la existencia de un sistema laboral equilibrado.

¹⁰ García Máynez. **Op.Cit.** Pág. 51.

¹¹ Villoro Toranzo. **Op.Cit.** Pág. 161.



1.7 División del derecho de trabajo

La ciencia del derecho se caracteriza por poseer una diversidad de ramas especializadas en diversas materias. Una de dichas ramas la constituye el derecho de trabajo, la cual no escapa de poseer subdivisiones que faciliten su estudio. En Guatemala, las normas relativas a la clasificación del derecho de trabajo, se encuentran contenidas en un solo cuerpo normativo de carácter ordinario, el cual constituye el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

El derecho de trabajo se subdivide en cuatro categorías, las cuales son:

1.7.1 Derecho individual de trabajo

Consiste en el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre cada trabajador y el patrono, que surgen por la prestación del trabajo y la retribución económica del mismo. El catedrático mexicano Rodolfo Gómez Aranda, establece en relación al derecho individual del trabajo, lo siguiente: “El objeto del derecho individual del trabajo es regular las condiciones individuales del contrato de trabajo, éste que puede según la ley reglamentaria ser verbal, escrito o tácito. Todo para lograr la finalidad última del derecho individual del trabajo “el equilibrio de las fuerzas”, tanto de trabajo como de producción.”¹²

¹² Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho de trabajo I**. Pág. 21.



Se establece entonces que esta división del derecho de trabajo, contiene el conjunto de normas sustantivas que regulan las relaciones entre un sujeto llamado trabajador y otro denominado patrono.

1.7.2 Derecho colectivo de trabajo

Se refiere al conjunto de normas jurídicas que garantiza la libre organización de patronos y trabajadores, regula las relaciones sindicales y patronales, y las de estos con el Estado. El autor mexicano Euquerio Guerrero, analiza el origen del derecho colectivo de trabajo, exponiendo: “El derecho colectivo, o también llamado derecho sindical, surge por la incipiente necesidad de protección de las masas proletarias. Que históricamente se han encontrado en desigualdad con el dueño de los medios de producción.”¹³

El derecho colectivo de trabajo se convierte en un mecanismo que posibilita y facilita la solución de las controversias económicas y sociales que se manifiestan comúnmente en los centros de trabajo, las cuales serían difíciles de solucionar de forma individual por parte de cada trabajador.

Gómez Aranda, también analiza esta situación e indica: “El derecho colectivo de trabajo se convierte en un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al

¹³ Guerrero, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo**. Pág. 19.



patrón y busca conseguir el equilibrio al colocar a los trabajadores ante el patrón o patrones en igualdad para el acuerdo de las condiciones. (...) Además propicia la solución de los conflictos de intereses colectivos de manera pacífica para la obtención de un estado de armonía laboral.”¹⁴

1.7.3 Derecho de seguridad social

El derecho de seguridad social surge como consecuencia de la evolución del derecho individual y colectivo de trabajo, teniendo como objetivo primordial procurar el bienestar social de los trabajadores. Gómez Aranda, indica a este respecto: “Por derecho de la seguridad social se entiende el conjunto de normas que regulan el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios necesarios para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, entre los éstos y los organismos de seguridad social.”¹⁵

En Guatemala, además de estar previstos en el Código de Trabajo, ciertos aspectos referentes a la seguridad social, se cuenta además con un instituto especializado, el cual es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, institución que se rige por una ley específica y brinda los servicios pertinentes en esta materia. Se concluye entonces que el derecho de seguridad social constituye la herramienta jurídica que el Estado ha

¹⁴ Gómez Aranda. **Op.Cit.** Pág. 22.

¹⁵ **Ibid.**



establecido para proporcionar a los trabajadores los servicios necesarios para mantener su salud y subsistencia social.

1.7.4 Derecho procesal de trabajo

Esta clasificación corresponde al conjunto de normas de carácter procesal que regulan los procedimientos establecidos para dirimir los conflictos laborales que se susciten producto de las relaciones laborales. El Licenciado Mario López Lavarre al referirse al derecho procesal de trabajo, lo define de la manera siguiente: “Es el conjunto de normas que regulan la actividad del estado para la aplicación de las leyes de fondo; su estudio comprende la organización del poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran, la actuación del juez y de las partes en la sustanciación del proceso.”¹⁶

En la relación laboral siempre existirán intereses contrapuestos que generaran conflictos, y es con el surgimiento de dichos conflictos que se manifiesta la importancia del derecho procesal de trabajo.

La investigación se enfocó principalmente en la división del derecho procesal individual de trabajo, pues es en ella, que se instituyen los principios que rigen el proceso ordinario laboral, como herramienta para la solución de los conflictos laborales.

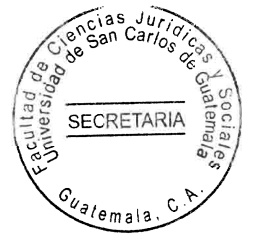
¹⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho del trabajo**. Pág. 46.



De acuerdo a Franco López, el derecho procesal individual de trabajo, “es una de las dos grandes ramas que integran el contenido del Derecho Procesal del Trabajo. Dentro de esta apreciamos una relación procesal en que los sujetos procesales comparecen en forma individual a la discusión de derechos también individuales.

Como aspecto de relevancia dentro de esta gran rama del Derecho Procesal del Trabajo únicamente se contendrá el juicio ordinario laboral que constituye única vía procesal en la que actualmente se discuten todos los conflictos laborales de naturaleza individual surgidos con ocasión del trabajo.”¹⁷

¹⁷ Franco López. **Op.Cit.** Pág. 57.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho procesal de trabajo

El derecho procesal de trabajo contiene una serie de principios que inspiran el proceso instruido para la solución de los conflictos, que se suscitan entre trabajadores y patronos. Estos principios orientan la actividad procesal y establecen los lineamientos básicos que deben aplicarse en la sustanciación de los procesos laborales.

2.1 Definición de principio

La tarea de definir a los principios que inspiran al derecho de trabajo no resulta sencilla. En la actualidad, existen infinidad de definiciones a las que se puede acceder en relación a este término. El autor Américo Plá Rodríguez aporta la siguiente definición referente a este término, e indica: “Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”¹⁸

El autor Guillermo Cabanellas, por otro lado, los define como: “Los dictados de razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los

¹⁸ Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.



cuales se haya contenido su capital pensamiento.”¹⁹ Por último, el autor Manuel Alonso García indica que son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”²⁰

Tal como lo expresan los autores citados anteriormente, los principios sirven de base para guiar la actividad procesal por medio de la cual se busca obtener justicia para el trabajador. Transmiten a los juzgadores la intención primaria del legislador, que permite que el proceso se desarrolle conforme a la esencia del derecho de trabajo, armonizando el contenido tanto sustancial como procesal de la materia. Para lograr esta armonía, es preciso diferenciar el concepto de principio del de particularidad, ya que estos términos tienden a ser confundidos.

Sin embargo, estos términos se diferencian ampliamente en cuanto a las implicaciones que tienen en el derecho, y en el caso de esta investigación, en el derecho de trabajo. El principio se diferencia de la particularidad en dos sentidos. En primer lugar, el principio es general, es decir de aplicación total a la ciencia del derecho, tornándose específico para cada rama de dicha ciencia, sin perder su esencia.

Por el contrario, la particularidad es una característica específica de cada rama de la ciencia del derecho. En segundo lugar, como ya se ha anotado, el principio inspira,

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 835.

²⁰ Alonso García, Manuel. **Derecho del trabajo**. Pág. 247.



orienta, e informa al derecho, produciendo en muchas ocasiones que los mismos sean incluidos en las normas positivas. Por otro lado, la particularidad únicamente denota un carácter determinado que se ha logrado identificar de la rama del derecho, más no causa ninguna directriz sustantiva o procesal en el derecho.

El concepto de principio elaborado por Alonso García, citado por Juan Carlos Fernández Madrid, permite visualizar el contenido y extensión de lo que aportan los principios al derecho de trabajo, al establecer: “Los principios del derecho del trabajo son ideas fundamentales de la organización jurídico-laboral que surgen del orden normativo dado y lo realimentan, dándole determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar rectamente sus normas.”²¹

En base a ello, se puede establecer que los principios de derecho trabajo, son necesarios y su aplicación es imperativa, ya que por la existencia relativamente nueva de la rama, estos aportan una estructura que sirve de guía tanto en el área sustantiva como en el área procesal, a todo aquel sujeto que pretende adentrarse en la materia y de esta forma entender mejor su contenido.

²¹ Fernández Madrid, Juan Carlos. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 160.



2.2 Finalidad de los principios derecho procesal de trabajo

La finalidad esencial de los principios del derecho procesal de trabajo es facilitar el desarrollo del proceso por medio del cual se busca la impartición de justicia, sin apartarse de los ideales que inspiran el derecho de trabajo. Esta finalidad se cumple a través la orientación particular que cada principio provee al proceso, obedeciendo cada uno de ellos a la inspiración de justicia social. Así, por ejemplo, algunos principios orientan y establecen que el proceso debe tramitarse en forma celerica, económica, desprovista de mayores formalismos, y ser impulsado de oficio por el juzgador, garantizando la igualdad de los sujetos procesales.

2.3 Funciones de los principios en derecho procesal de trabajo

La importancia de los principios procesales se ve reflejada en el proceso ordinario laboral, debido a que cumplen las funciones siguientes:

- a) **Función orientadora:** Los principios procesales orientan e informan al legislador para incluir estas directrices en las normas procesales que elabora. Es decir, le muestran al legislador el camino a seguir, con el objetivo que las normas que se legislen y sancionen referentes al proceso, sean armónicas con el contenido sustantivo de la rama del derecho que se trate, así como con el contenido constitucional del Estado. Se establece entonces, que los principios forman el fundamento del ordenamiento jurídico procesal que se promulga.



- b) Función interpretativa: Los principios procesales fijan las reglas de orientación especialmente para el juez, pero también para el que interpreta la norma con determinado propósito, -abogados, juristas, y al estudiante, por ejemplo-; para obtener una debida aplicación de las normas procesales instauradas en la solución de conflictos.
- c) Función normativa: La función normativa de los principios procesales se manifiesta, al ser un medio o instrumento del cual puede valerse el intérprete de la norma para cubrir una laguna legal del ordenamiento jurídico. Es también llamada función integradora, puesto que permite realizar una integración de normas, que viabilice la prosecución del proceso. Por medio de esta función los principios procesales actúan como fuente supletoria de la ley.
- d) Función unificadora: Esta función de los principios procesales permite realizar una unificación de la política legislativa y la interpretación judicial. Su importancia se manifiesta al promover que ambas actividades, no se aparten de la esencia del sistema del derecho de trabajo.

2.4 Clasificación de los principios del derecho de trabajo

En la doctrina se ha establecido que los principios jurídicos procesales pueden surgir de diferentes formas, pero principalmente, del sistema procesal de cada Estado. La

clasificación generalmente aceptada de la forma de surgimiento de los principios procesales es desarrollada a continuación:

a) Principios procesales clásicos: esta clasificación se refiere a los principios que han sido incluidos en una fórmula jurídica consolidada. Es decir, que están incluidos como parte del ordenamiento jurídico, y por lo tanto deben ser acatados. Ejemplo de ellos, son los principios procesales del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, los cuales están incluidos de forma consolidada, tal es el caso del principio de impulso procesal de oficio, principio objeto de la presente investigación, por el cual se establece que el juez de trabajo y previsión social debe propiciar que el proceso avance de etapa en etapa, sin necesidad de requerimiento de parte.

Estos principios surgen como parte de de la doctrina científica, en la que se estipula que la formulación de los principios procesales devienen de una disciplina de carácter científico y de constante investigación.

b) Principios procesales modernos: Esta clase de principios procesales son originarios de los sistemas procesales anglosajones, en los que derivado de fallos jurisprudenciales surgen principios que deben ser respetados y aplicados, aún y cuando no se encuentren incluidos en las normas procesales positivas. Forman parte de la doctrina judicial, en la cual se postula que los principios fundamentales surgen del qué hacer judicial, es decir de la aplicación práctica de los principios por parte de los órganos jurisdiccionales.



Estos principios no son aún utilizados de forma constante en Guatemala. Sin embargo, en la actualidad han tomado cierta pujanza, con la aplicación notable de los principios y criterios jurisprudenciales que emite la Corte de Constitucionalidad en sus fallos en materia laboral, que han sido acogidos por varios juzgadores en dicha materia.

2.5 Principios procesales del derecho de trabajo en Guatemala

La actividad de enumerar los principios procesales en materia de derecho procesal de trabajo, tiende a ser complicada. Esto derivado que muchos autores han enlistado los mismos, según el criterio propio de cada uno de ellos.

El Doctor Ghione Barreto, ilustra esta ardua tarea al indicar: “todo autor que se aprecie, enumera su propio listado de principios procesales.”²²

Pocas legislaciones enumeran de forma concreta los principios procesales del derecho de trabajo. En Guatemala, no se encuentran enumerados de esta forma, pero sí se encuentran contenidos en normas del Código de Trabajo vigente.

Estos principios son los siguientes:

²² Revista de Derecho de trabajo de Montevideo, Uruguay. Barreto, Ghione. **Principios de igualdad y protección en el proceso laboral**. Tomo LIII, año 2010 No. 237. Pág. 66.



2.5.1 Principio tutelar

El principio tutelar del derecho procesal de trabajo, tiene por esencia la protección preferencial hacia el trabajador que caracteriza al derecho de trabajo. Esta protección tiene por objetivo equiparar la posición procesal del trabajador a la del patrono, equilibrando las diferencias existentes, estableciendo con ello, un plano proceso de igualdad.

Este principio ha sido denominado por algunos autores como principio de igualdad por compensación, o principio protectorio, y ha sido sostenido por dichos autores, que constituye el balsón del derecho de trabajo. A primera vista, podría parecer que el principio tutelar riñe con el derecho de igualdad del empleador, sin embargo, en ninguna forma este principio puede violentar este derecho, ya que como se ha establecido, la finalidad del derecho de trabajo es simplemente proteger al trabajador, colocándolo en un plano de igualdad, en el cual no podría ubicarse, si no fuese por la protección preferencial del derecho de trabajo.

El principio tutelar busca que se manifieste un equilibrio en el proceso, dotando al trabajador de igualdad frente al patrono, específicamente en tres planos en los cuales se manifiesta de forma más evidente esta desigualdad. Estos planos son: el plano moral, el económico y el probatorio. El plano moral puede incidir en la igualdad procesal del trabajador frente al patrono, en virtud que el trabajador debe su



subsistencia a la continuidad de su trabajo, y por esta razón podría verse motivado a aportar esfuerzos y recursos económicos en una reclamación judicial.

Esta situación es analizada por el autor Eduardo Stafforini al establecer: "aparte de esa desigualdad económica, se observa, en la distinta posición de los trabajadores frente a sus patronos, una desigualdad moral que nace no sólo de aquélla sino también de las dificultades que deben sobrepasar los primeros cuando se ven en la necesidad de litigar judicialmente. Es decir que mientras el patrono tiene libertad subjetiva plena para adoptar cualquier tipo de decisión respecto del conflicto de intereses, la voluntad del trabajador en cambio está intervenida por las condiciones de la relación de trabajo cuando ella está vigente."²³

Por otro lado, es indiscutible que el trabajador se encuentra en posición desigual al patrono, en cuanto al plano económico para iniciar un proceso. Así lo enseña Plá Rodríguez al indicar que: "El desequilibrio o desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono. El trabajador pone en juego la satisfacción de un derecho de contenido alimentario en función de las necesidades que tiende a satisfacer. El patrono, en cambio, no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia económica sino a una disminución de su margen de utilidad o, en el peor de los casos,

²³ Stafforini, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 327.

de su capital. De ello se deriva el distinto grado de urgencia que reviste para el trabajador que para el patrono.”²⁴

En cuanto al plano probatorio en el proceso laboral, la desigualdad se manifiesta, en cuanto a la proposición y diligenciamiento de los medios de prueba, pues el empleador se encuentra en total libertad y disponibilidad de proponer todos los medios de a su alcance. El autor Mario Pasco Cosmópolis, ilustra esta desigualdad indicando: “Por donde se mire, la disparidad de acceso a la prueba es abrumadora. Sí el derecho no previera al trabajador de algún mecanismo compensatorio, todo litigio estaría basado en una posición inicial de injusticia e inequidad, y culminaría en un resultado también atrozmente injusto. Ese mecanismo compensatorio es, sin más, el principio protector.”

25

Para la aplicación del principio tutelar en el proceso, han establecido tres reglas, cuya aplicación es imperativa, para que se manifieste una verdadera protección preferencial para el trabajador. Dichas reglas son las siguientes:

- a) Regla de aplicación de la norma más favorable al trabajador; In dubio pro operario:
Esta regla indica que de resultar ambigua una norma durante la interpretación que realiza el juzgador en un proceso laboral, esta debe interpretarse de la forma que mas favorezca al trabajador, puesto que es a éste al que se trata de proteger.

²⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Visión crítica del derecho procesal del trabajo**. Pág. 244.

²⁵ Pasco Cosmópolis, Mario. **Principio protector en el proceso laboral**. Pág. 75.



- b) Regla de irrenunciabilidad de los derechos: Esta regla busca evitar que el trabajador se vea compelido a renunciar a sus derechos laborales, por estar en una situación desventajosa, tanto económica como procesal. También ha sido llamada regla de progresividad, pues estipula que los derechos laborales que se han instaurado para el trabajador no pueden ser suprimidos por ninguna ley o convenio, puesto que constituyen derechos adquiridos mínimos de carácter irrenunciable.
- c) Regla de aplicación de la condición más beneficiosa: Establece que si una situación anterior que se haya manifestado durante la relación laboral es más beneficiosa para el trabajador, debe tomarse ésta en lugar de la surgida con posterioridad, con el objetivo de respetar la ampliación de los derechos adquiridos por el trabajador.

Puede concluirse entonces que el principio tutelar especialmente en el derecho procesal de trabajo, se manifiesta como una herramienta que permite al trabajador acceder en igualdad de condiciones -económicas, morales y probatorias- ante los órganos jurisdiccionales, para procurar que se resuelva su reclamación judicial.

2.5.2 Principio de impulso procesal de oficio

Este principio constituyó una de las piezas clave para el desarrollo de la investigación, pues como el título lo indica, se realizó el análisis correspondiente para determinar la manifestación de este principio, en las nuevas judicaturas creadas por la Corte



Suprema de Justicia, denominados Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del Departamento de Guatemala.

El Artículo 321 del Código de Trabajo recoge este principio procesal, al establecer: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente es indispensable la permanencia del juez en tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

Para entender este principio y su trascendente importancia en el desarrollo del proceso ordinario laboral, se debe definir el mismo, el cual también es llamado en la doctrina principio de oficiosidad. El autor Andrés de la Oliva Santos, define a este principio de la manera siguiente: “se entiende por principio de oficiosidad, aquel criterio, derivado del interés público en ciertas materias, por el cual el proceso, su objeto, los actos procesales y la sentencia no están subordinados al poder de disposición de los sujetos, (...) en relación con la tutela de sus derechos e intereses legítimos, sino que dependen de que aquel interés se ponga de manifiesto al tribunal.”²⁶

Por medio de este principio, el juzgador se transforma en el responsable de la tramitación del proceso, quien debe velar porque el mismo avance con rapidez hasta su conclusión, sin que exista solicitud de parte, atenuando con ello, la aplicación del principio dispositivo, que comúnmente se manifiesta en otras ramas del derecho. De

²⁶ De la Oliva Santos, Andrés. **Curso de derecho procesal civil, parte general**. Pág. 19.



esta definición, se puede establecer que el principio de impulso procesal de oficio se encuentra, no solamente en armonía con todos los demás principios procesales del derecho de trabajo, sino principalmente con el principio tutelar, puesto que a través de estos principios, el juzgador protege al trabajador, equiparándole a la posición procesal del patrono, intercediendo en el litigio con el contacto personal de éste con las partes, impulsando el proceso sin necesidad de requerimiento de parte, procurando que las etapas de éste se lleven a cabo sin demoras, con lo cual se propicia que el mismo concluya con celeridad y economía.

En términos ordinarios, puede indicarse que el principio de impulso procesal de oficio, constituye el motor que desplaza el proceso de etapa en etapa, hasta concluir con la emisión de una sentencia que termine con la discordia judicial, siendo el juzgador el encargado de velar porque así ocurra.

En la doctrina se ha discutido sobre el carácter inquisitorial de este principio, indicando que es en base a este carácter que el juzgador puede intervenir con todas las potestades necesarias para hacer avanzar el proceso y hacer viable el dictamen de una sentencia. Incluso en algunos países, como la república de Chile y la república de Argentina, estas potestades inquisitorias del juez, se ven reflejadas en cuanto a los medios de prueba, que pueden ser diligenciados por el juzgador, aún y cuando no hayan sido propuestas por las partes, así como en la suplencia de falta de requisitos de la demanda inicial, que pueden ser subsanadas durante la dilación del juicio. En los



ejemplos de los países citados, vemos manifestados principios tales como, el de celeridad y sencillez, además del de impulso procesal de oficio.

En Guatemala, este principio debe manifestarse desde el momento mismo en que la demanda laboral es presentada, pues tras constatar el cumplimiento de los requisitos básicos de admisión, como siguiente paso está establecido que el juez señale día y hora para que las partes comparezcan a juicio. Sin embargo, como se analiza más adelante en esta investigación, la manifestación de este principio se ve menguada por la estructura de los tribunales de trabajo, existente en la actualidad. Por último, al analizar este principio, debe tenerse en cuenta necesariamente el contenido social del derecho de trabajo, pues como se apuntó en el primer capítulo de la investigación, la finalidad de esta rama es enteramente social.

Este contenido social, es expresado por el autor Nicolás Vitantonio, citado por el autor César Rafael Ferreyra, al establecer: “Lo que ocurre en el marco del procedimiento laboral en el que la sustancia normativa de fondo, objeto inmediato de su aplicación, tiene un contenido humano y una proyección social evidente, de suerte tal que el propio Estado está interesado en vedar que las modificaciones o alteraciones de determinadas situaciones jurídicas no se haga por otra vía que no sea la jurisdiccional.”²⁷

²⁷ <http://www.rubinzalonline.com.ar>. **Funcionamiento y perspectiva del proceso laboral**, pág. 7 (Consultado 05 de junio de 2015).



El autor citado aporta una clara explicación sobre el contenido social del derecho procesal laboral, de la cual se establece la importancia del rol que juega el Estado en el proceso laboral, rol que es desempeñado por el juzgador al impartir justicia en base a la jurisdicción y competencia que le ha sido delegada.

2.5.3 Principio de oralidad

El principio de oralidad orienta al proceso ordinario laboral, estableciendo que el mismo debe llevarse a cabo de forma predominantemente oral, es decir a viva voz. Este principio encuentra como fundamento legal en el Artículo 321 del Código de Trabajo, el cual en su parte conducente regula: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral (...)”.

La oralidad no consiste únicamente en manifestar los argumentos personalmente ante el juzgador, si no que es un mecanismo a través del cual se discuten de forma más directa las pretensiones de los litigantes, posibilitando que el proceso sea ágil y garantizando la publicidad de los actos, lo cual fortalece el sistema judicial. Este principio se encuentra en armonía con el principio de escritura, ya que el ordenamiento jurídico no excluye por completo a este último.

El principio de escritura se evidencia en el Artículo 322 del Código de Trabajo, el cual establece: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso, el acta correspondiente con copia



para los efectos notificables.” La modalidad de contradictorio que inspira este principio, permite que el proceso sea ágil y económico para las partes, concentrando la mayor parte de actos procesales en un solo.

2.5.4 Principio de concentración procesal

Este principio establece que el juzgador, lleve a cabo el mayor número de actos procesales en una sola audiencia, como responsable de la prosecución del proceso. Se evidencia entonces, que este principio, guarda estrecha relación con el principio de oralidad, el cual hace viable la manifestación del principio de concentración procesal. Este principio evita la dispersión de las diligencias que se deben desarrollar en el proceso judicial.

El fundamento legal de este principio, se encuentra en el Artículo 335 del Código de Trabajo, que ordena que sí la demanda se encuentra ajustada a las prescripciones legales, debe señalarse día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles de comparecer con sus respectivas pruebas, bajo apercibimiento de seguir el juicio en su rebeldía, sin más oírles o citarles.

En base a este principio, en la audiencia que para el efecto señala el juzgador, en la que deben llevarse a cabo todas las diligencias pertinentes del contradictorio judicial. Es decir, en dicha audiencia se aviene a las partes para un posible acuerdo conciliatorio. De no arribar a éste, se continúa con la ratificación y contestación de la



demanda, y el diligenciamiento de todos los medios de prueba que las partes proponen.

2.5.5 Principio de inmediación procesal

La inmediación procesal consiste en la presencia del juez durante las diligencias procesales. Sin embargo, este principio no se refiere a la sola presencia del juzgador, sino al contacto directo y personal de éste con las partes procesales, al escuchar los alegatos, interrogar testigos, recibir las pruebas, careciendo de valor legal estas últimas si no se cuenta con la intervención del juzgador al momento de su presentación.

La inmediación procesal está ligada de forma indisoluble al principio de oralidad, ya que éste último principio, permite la efectiva inmediación del juzgador, al presenciar las intervenciones de las partes y la recepción de medios de prueba, tales como, la confesión judicial y las declaraciones de testigos.

La única excepción que el Código de Trabajo guatemalteco permite en relación a este principio, la constituye la establecida en los Artículos 322 y 326 bis, al permitir al juez la posibilidad de delegar ciertos actos; tal es el caso de los despachos, consistentes en la delegación del acto de notificación a las partes, que se encuentren en otro ordenamiento territorial ajeno al juez director.



2.5.6 Principio de publicidad procesal

Por medio de este principio se establece el derecho de cualquier persona, que tenga o no interés en el proceso, de presenciar el proceso ordinario laboral, sin ninguna restricción, más que aquellas que merezcan reserva a criterio del juzgador.

Este principio se deriva de la publicidad de la que están investidas las actividades propias del Estado, lo cual provee transparencia al actuar jurisdiccional.

2.5.7 Principio de economía procesal

El proceso ordinario laboral debe estar desprovisto de mayores formalismos, que generen gasto económico a los sujetos procesales, especialmente al trabajador, que como ya se ha anotado, busca a través del proceso que se vea satisfecho un interés patrimonial que garantice su subsistencia y la de su familia.

El Código de Trabajo regula este principio en el Artículo 11, el cual establece que están exentos del pago de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo.

Con ello, se ha establecido que el proceso ordinario laboral además de ser ágil, también debe ser económico para las partes.



2.5.8 Principio de preclusión procesal

El principio de preclusión procesal establece la perentoriedad de la posibilidad de desarrollar ciertas diligencias, en otra etapa del proceso, distinta a la oportunidad procesal establecida para realizarla. El proceso ordinario laboral está compuesto de etapas, de modo que sí se supera una etapa o fase procesal, traslada a la siguiente y no existe posibilidad de retroceder.

Este principio impide que el litigante trate de realizar actos que corresponden a etapas y momentos procesales ya superadas. Tal es el caso de la contestación de la demanda, la reconvención, o la proposición de los medios de prueba, los cuales deben presentarse en la audiencia a juicio que el juez señale para el efecto.





CAPÍTULO III

3. Organización de la jurisdicción privativa de trabajo en Guatemala

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, dedica el título décimo a la Organización de la Jurisdicción Privativa de Trabajo en Guatemala. El fundamento legal de esta clase de jurisdicción tiene rango constitucional, el cual se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 103 de la Constitución Política de la República, instituyendo este carácter, al indicar que todos los conflictos relativos al trabajo, estarán sometidos a esta clase de jurisdicción.

3.1 .Jurisdicción privativa

El Artículo 283 del Código de Trabajo, 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.” En base a esta norma se determina que el proceso ordinario laboral, es de exclusivo conocimiento y resolución de los tribunales establecidos en materia de trabajo.

3.1.1 Concepto de jurisdicción privativa

Para entender el contenido y alcance de las normas legales relacionadas, se deben analizar dos términos de suma importancia contenidos en ellas. El primero de ellos es



jurisdicción, entendiéndose ésta como la potestad de la que esta investido el juzgador para administrar justicia y promover la ejecución de lo juzgado. Esta potestad es de rango constitucional, en virtud de encontrarse establecida en el segundo párrafo del Artículo 203 de la Constitución Política de la República, que establece el auxilio necesario que deben de prestar los otros organismos del Estado, a los tribunales de justicia para el cumplimiento de sus resoluciones.

Por otro lado, se encuentra el término privativo, el cual es estudiado por el autor Luis Fernández Molina, quien indica: “En materia laboral la jurisdicción corresponde a la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado a través de la ley, para poder juzgar en el ámbito del derecho procesal de trabajo, el término privativo se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en ese ámbito.”²⁸

De la conjunción de estos dos términos, debe entenderse que la jurisdicción privativa es la potestad exclusiva otorgada a los jueces de trabajo, para que estos órganos jurisdiccionales sean los que con absoluta exclusividad y especialidad resuelvan los conflictos derivados de las relaciones laborales. Esta exclusividad está establecida en el cuarto párrafo del Artículo 203 de la Constitución Política de la República, el cual establece: “La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.”

²⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho de trabajo en Guatemala**. Pág. 80.



Para ejercer esta potestad exclusiva, la ley requiere que los jueces de trabajo sean personas especializados preferentemente en la materia, lo cual se establece en el Artículo 283 del Código de Trabajo. Únicamente con la especialidad requerida, se garantiza la administración de justicia eficaz, de conformidad con los principios que inspiran el derecho de trabajo.

3.1.2 Tribunales de trabajo y previsión social en Guatemala

Los tribunales de trabajo y previsión social en Guatemala, poseen jurisdicción privativa, por lo que ninguna otra autoridad puede intervenir en los asuntos de su competencia. El Código de Trabajo, en el Artículo 284 establece que los tribunales de trabajo y previsión social en Guatemala son los siguientes: a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y c) Las Salas de Apelaciones y Previsión Social.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 285 del Código de Trabajo, estos tribunales forman parte del Organismo Judicial y deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento, teniendo sus sentencias carácter de cosa juzgada. Asimismo, por formar parte del Organismo Judicial y en base en lo preceptuado en el Artículo 287 del Código de Trabajo, en la organización de los Tribunales puede aplicarse supletoriamente las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República. La unidad de



análisis de esta investigación, la constituye los juzgados de trabajo y previsión social, específicamente de admisión de la demanda, cuya creación compete por mandato legal a la Corte Suprema de Justicia. En base a ello, a continuación de estudian estos órganos jurisdiccionales en forma concreta.

3.1.3 Integración de los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala

Los juzgados de trabajo y previsión social están conformados por un juez, quien lo preside, un secretario, los oficiales, notificadores y personal que sea necesarios. Los requisitos para ser juez, están establecidos en el Artículo 207 de la Constitución Política de la República, el cual regula: “Requisitos para ser magistrado o juez. Los magistrados y jueces deben ser guatemaltecos de origen, de reconocida honorabilidad, estar en el goce de sus derechos ciudadanos y ser abogados colegiados, salvo las excepciones que la ley y establece con respecto a este último requisito en relación a determinados jueces de jurisdicción privativa y jueces menores.”

Además de estos requisitos generales, el Código de Trabajo en el Artículo 289, exige que los jueces de trabajo sean abogados de los Tribunales de la República, preferentemente especializados en asuntos de derecho de trabajo. El nombramiento y remoción de estos jueces y su personal compete a la Corte Suprema de Justicia.



El Artículo 286 del Código de Trabajo, por otro lado, establece que para acceder al nombramiento como juez de trabajo y previsión social, el interesado no debe haberse desempeñado o estarse desempeñando en cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial de asociaciones patronales u organizaciones sindicales, en los tres años anteriores al nombramiento que se pretenda.

3.1.4 Facultades de los juzgados de trabajo y previsión social en Guatemala

La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, en el Artículo 66, regula las facultades generales que poseen los jueces en todas las materias en la República de Guatemala.

Sin embargo, el Artículo 292 del Código de Trabajo regula las facultades específicas que le corresponde desempeñar a los jueces de trabajo y previsión social, dentro de sus respectivas jurisdicciones territoriales. Por lo que los juzgados de trabajo y previsión social tienen competencia para conocer y resolver de los asuntos siguientes:

- a) “De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o 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;



- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título.
- c) Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones;
- d) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan;
- e) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;
- f) Este inciso fue derogado por el Artículo 29 del decreto número 18-2001, del Congreso de la República.
- g) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales.
- h) De todos los demás asuntos que determine la ley.”



De las facultades transcritas, se establece que los jueces de trabajo y previsión social en Guatemala, tienen facultad para conocer de cinco clases de conflictos judiciales, siendo estos los siguientes:

- a) Conflictos individuales: Se manifiestan cuando se somete a la decisión del juez, una disputa que afecta únicamente a una relación de trabajo y el objeto de la controversia es producto de la discusión sobre la aplicación de una ley laboral. Pueden manifestarse en forma pluri-individual, es decir, varios trabajadores que dirigen su reclamación judicial en contra de un solo patrono.
- b) Conflictos colectivos: Los que se refieren o afectan a varias relaciones de trabajo y la controversia es producto de la discusión de un interés colectivo, es decir de interés común para todos los trabajadores.
- c) Conflictos jurídicos: Surgen cuando la controversia versa sobre la aplicación de una ley laboral determinada.
- d) Conflictos económicos-sociales: Los cuales surgen del interés de modificar el sistema legal laboral a través de la creación, supresión o modificación de las normas legales, por lo que dicho interés se somete a discusión judicial.
- e) Conflictos de previsión social: Esta clase de conflictos sometidos a decisión judicial versan sobre el otorgamiento, suspensión o modificación de beneficios de previsión



social, los cuales se discuten necesariamente en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.2 Juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala

Como ha quedado establecido, la competencia de los órganos jurisdiccionales compete por mandato legal a la Corte Suprema de Justicia, y como parte de la referida competencia, a través del Acuerdo número 31-2011, dicha Corte modificó la nominación y competencia de los juzgados décimo quinto y décimo sexto de trabajo y previsión social, creando con ello, los juzgados primero y segundo de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala, los cuales serán denominados como juzgados de admisión en el transcurso del presente apartado.

3.2.1 Creación de los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala

La creación de estos órganos jurisdiccionales obedeció a una reingeniería organizacional que ha venido realizando la Corte Suprema de Justicia desde el año 2009, derivado de compromisos internos e internacionales, que fueron adquiridos por el Organismo Judicial para el cumplimiento de sus fines.



Así se expresa en el considerando segundo del Acuerdo número 31-2011 ya relacionado, el cual establece: “CONSIDERANDO: Que la Corte Suprema de Justicia tiene el firme compromiso de consolidar una administración de justicia laboral, que refleje los valores y principios plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en convenios internacionales de los que es parte el Estado de Guatemala.”

Los convenios internacionales a los que hace referencia el considerando citado, lo constituyen, el convenio de cooperación suscrito entre el Organismo Judicial de la República de Guatemala y la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID por sus siglas en inglés-, así como el Programa para el Fortalecimiento de la Justicia Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana, y Estados Unidos de América -CAFTA-DR por sus siglas en inglés-. Asimismo, en el Acuerdo, se expresa que estos compromisos fueron adquiridos con el afán de dar cumplimiento por parte del Organismo Judicial, al mandato constitucional de administrar justicia pronta y cumplida.

La reingeniería que ha venido realizando la Corte Suprema de Justicia en los últimos años, se asemeja a la de una empresa, en la cual se busca optimizar el servicio en base a los recursos materiales y humanos que se poseen. De esta manera lo expone el Doctor Roberto Berizonce en la disertación que realizara con ocasión del XVI Congreso Nacional de Derechos Procesal, realizado en Buenos Aires, república de Argentina en el año 1991, al decir: “El Poder Judicial debe ser concebido y organizado como una



verdadera empresa de servicios, sometida a estrictas reglas de organización que aseguren su eficiencia y el adecuado aprovechamiento de los recursos humanos y materiales disponibles.”²⁹

Al iniciar un proyecto como del que fue parte la creación de las judicaturas en referencia, fue vital que el Estado, a través del Organismo Judicial evidenciara la posibilidad de realizarlo en base al andamiaje jurídico existente.

En el caso de Guatemala, ha sido posible realizar la reingeniería relacionada, debido a que para realizar cambios, como la creación de juzgados en materia laboral, no es necesario que el ordenamiento jurídico interno laboral sea modificado, pues otorgar competencia a los juzgados, es una facultad propia de la Corte Suprema de Justicia. El proyecto iniciado por la Corte Suprema de Justicia ha obtenido significativos logros, los cuales se han alcanzado en dos fases y tienen estrecha relación con la unidad de análisis mencionada.

Los logros de estas fases son los siguientes:

Logros alcanzados en la primera fase iniciada en el año 2009: a) creación de ocho tribunales de trabajo y previsión en el departamento de Guatemala (del juzgado noveno al décimo sexto), y b) creación del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración

²⁹ Revista Sapere Aude, Escuela de Estudios Judiciales de Guatemala. Román Coto, Mario. **Los sistemas de gestión administrativa, como ejes fundamentales en la implementación de proyectos de modernización judicial.** Pág. 16.



de Justicia Laboral, que realiza tareas tales como: práctica de los actos de notificación, recepción de demandas nuevas y distribución de despachos y exhortos.

La segunda fase aconteció en el año 2011 y alcanzó los siguientes logros: a) centralizó los tribunales de trabajo y previsión social y al centro laboral en un mismo edificio, el cual es denominado Centro de Justicia Laboral, b) transformó los juzgados décimo quinto y décimo sexto en los juzgados primero y segundo para la admisión de demandas, c) incorporó los comisarios de los tribunales de trabajo al Centro Laboral; d) Creó de la sede del Ministerio de Trabajo en el Centro de Justicia Laboral, y e) creó el Centro de Mediación Laboral.

Los logros anteriormente enunciados han sido celebrados por diversas organizaciones internacionales, tal es el caso de la máxima autoridad internacional en materia de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo. Así lo expresa el Licenciado Mario Luis Román Coto, en la Revista Sapere Aude de la Escuela de Estudios Judiciales de Guatemala, al anotar: “En una de las visitas que realizara a Guatemala el Experto de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Doctor Miguel Canessa, expresó su admiración a los cambios tan drásticos que se implementaron en Guatemala, tanto en infraestructura como en la forma y nueva filosofía de servicio; mucho de lo cual se realiza bajo la asesoría de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y del Programa para el Fortalecimiento de la Justicia Laboral para CAFTA-DR.”³⁰

³⁰ **Ibid.**



Estos cambios han sido alcanzado, en cumplimiento a los convenios internacionales citados y gracias al trabajo permanente y continuo de la Dirección de Gestión Laboral, la que constituye la unidad específica de modernización judicial del ramo laboral, creada por la Corte Suprema de Justicia, cuyo principal propósito es ser la responsable del seguimiento y evaluación constante a los servicios que se brindan en el Centro de Justicia Laboral. La dirección fue creada con el objeto de institucionalizar la modernización de ese organismo en materia laboral, asegurando con ello la continuidad del proyecto.

3.2.2 Facultades de los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del departamento de Guatemala, tienen como atribución principal, analizar y establecer que todas demandas tanto individuales como colectivas, en materia laboral que se planteen en el referido departamento, cumplan con los requisitos legales exigidos en el ordenamiento legal, y admitir a trámite estas primeras solicitudes. El Artículo 3 del Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, establece las atribuciones de los juzgados relacionados.

Dichas atribuciones se realizan actualmente de acuerdo a la siguiente división:



- A. Atribuciones en los conflictos individuales de trabajo: Estos juzgados tiene a su cargo la recepción de las demandas que se interpongan en forma oral o por escrito, en el departamento de Guatemala, debiendo verificar el cumplimiento de los requisitos previstos principalmente en el Artículo 332 del Código de Trabajo, así como lo establecido en los Artículos 333 y 334 del mismo cuerpo legal, para posteriormente admitir a trámite el proceso, señalando día y hora para que las partes comparezcan a juicio, con sus respectivos medios de prueba, asignando para el efecto el juez de instancia que deba conocer el asunto.
- B. Atribución en los conflictos colectivos de trabajo: En cuanto a los conflictos colectivos de trabajo, la actuación de estos juzgados se circunscribe a establecer que en la solicitud inicial se incluya en duplicado el pliego de peticiones y la observancia de lo establecido en los Artículos 378 y 381 del Código de Trabajo. Posterior a ello, únicamente debe manifestarse en cuanto a emitir la resolución que en derecho corresponda y coordinar la realización de la notificación inmediata, designando por medio del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, el órgano jurisdiccional que debe conocer el asunto.
- C. Atribuciones en otros asuntos en materia laboral: Los juzgados de admisión son los responsables de la recepción de todas las solicitudes iniciales que deban ser resueltos por parte de los juzgados de trabajo y previsión social. En base a ello, estos juzgados deben también recibir y tramitar los siguientes asuntos:

- Solicitudes administrativas: Cuando se trate de solicitudes que no tengan relación con conflictos individuales o colectivos, el juez debe verificar que la solicitud cumpla con los requisitos legales pertinentes, debiendo en caso contrario, ordenar la subsanación que corresponda y la notificación respectiva.
- Asuntos sin audiencia a otra parte: Cuando dentro del procedimiento o vía que se ejercite no sea necesaria la convocatoria a audiencia, el juez únicamente se limitará a dictar inmediatamente la resolución de trámite que corresponda, ordenando al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral su notificación y la designación del órgano jurisdiccional competente para conocer del asunto.
- Asuntos relacionados con medios alternos de solución de conflictos: Estos juzgados tienen a su cargo la homologación de los convenios celebrados y autorizados en los Centros de Mediación y Conciliación del Organismo Judicial, relacionados con conflictos laborales.

3.2.3 Requisitos de admisibilidad de la demanda ordinaria laboral

Derivado de las atribuciones analizadas en el numeral que antecede, es preciso establecer, cuáles son los requisitos de admisibilidad de la demanda ordinaria laboral individual, que son exigidos por la ley para que la reclamación sea admitida a trámite.



El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece que toda demanda laboral debe contener:

- a) Designación del juez a quien se dirija la demanda: En la práctica, la demanda es dirigida a un juez de trabajo y previsión, sin especificar a cuál de ellos, ya que la designación del juez que deberá resolver la misma, es realizada por el juez de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, quien procura que las nuevas demandas sean distribuidas de forma equitativa entre los juzgados en materia laboral existentes.
- b) Datos generales del solicitante, siendo estos: Nombres y apellidos, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, y vecindad,
- c) Señalamiento del lugar recibir notificaciones, el cual debe ser fijado por el demandante, dentro del perímetro legal establecido, o bien la oficina profesional del abogado que le auxilia.
- d) Relación de los hechos en que se funda la reclamación judicial y la petición que se realiza al juez;
- e) 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 de lugar en donde pueden ser notificadas;



- f) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza. De proponerse testigos, debe expresarse los nombres y apellidos de éstos y su residencia si se supiere.

En relación a los documentos que se encuentren fuera del alcance del trabajador, éste debe señalar el lugar en donde se encuentren los mismos. Asimismo, de proponerse inspección ocular o expertaje, deben detallarse los elementos sobre los que se pretende que practique el mismo. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;

- g) Las medidas precautorias que se pretendan que el juzgador decrete, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida.
- h) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos; es decir lo que se pretende que el juez declare en la sentencia.
- i) Lugar y fecha; y



- j) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento, o bien la firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

El Código de Trabajo, permite que la demanda ordinaria laboral sea interpuesta, tanto en forma escrita, como en forma oral. En base a ello, los jueces de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, deben verificar que se cumplan con todos los requisitos anteriormente relacionados. En los casos que la demanda sea interpuesta de forma oral, el juez debe levantar el acta correspondiente.

Asimismo, si la demanda es presentada en forma escrita, debe acompañarse tantas copias como sujetos procesales deban participar en la disputa legal, así como duplicado de la misma. Este duplicado sirve para la formación de legajos que utiliza el juez de trabajo y previsión social para seguir conociendo del proceso, en los casos que se interponga recurso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos.

Puede suceder, que el juez advierta que la demanda no contiene los requisitos legales requeridos para darle trámite. En otras ramas del derecho, esto equivaldría al rechazo de la demanda, sin embargo en materia laboral no procede esta decisión por parte del juzgador, puesto que esto contraviene no solo el carácter de sencillez del proceso laboral en sí mismo, si no principalmente contraviene la protección tutelar que el derecho de trabajo otorga al demandante.



En el caso de manifestarse la situación de falta de cumplimiento de ciertos requisitos, el Acuerdo número 31-2011, establece que el juez debe ordenar la notificación correspondiente señalando el plazo de tres días para la subsanación respectiva, con fundamento en el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial. Es a partir de esta atribución que surge la problemática que es objeto de este estudio, la cual es analizada a profundidad en el capítulo cuarto del de la presente investigación.

Sin embargo, sí el juzgador advierte que la demanda cumple con los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico aplicable, éste debe proceder a: a) admitir la demanda emitiendo la resolución de trámite correspondiente, b) resolver lo relativo a las medidas precautorias solicitadas cuando sea procedente, c) independientemente del otorgamiento de las medidas precautorias solicitadas, en la resolución de trámite el juzgador debe señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, conforme a la agenda única de audiencias del sistema de gestión de tribunales; y d) emitir la resolución correspondiente, que debe ser remitida al centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, para las notificaciones correspondientes y asignación del órgano jurisdiccional competente para conocer el asunto.

Del análisis anterior, se establece que los jueces de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala, constituyen el primer órgano jurisdiccional ante el cual el demandante comparecerá con el objeto que la tutelaridad del derecho de trabajo le ampare. Como parte de la investigación, identificado como



Anexo I, se incluye un flujograma que ilustra el procedimiento de admisión de la demanda ordinaria laboral ante los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala.





CAPÍTULO IV

4. Determinación de la manifestación del principio procesal de oficio en juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala

La creación de los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala, tuvo como propósito la modernización y agilización de la administración de justicia en el ramo laboral. En la actualidad únicamente existen dos juzgados de esta índole, los cuales tienen jurisdicción para la recepción y admisión de las primeras solicitudes en materia laboral que se planteen, ejerciendo competencia en el departamento de Guatemala.

Al analizar lo relativo a las atribuciones de estos juzgados se estableció que su función se circunscribe únicamente a recibir la solicitud, analizar que se cumplan en ella los requisitos legales establecidos, y posteriormente dictar la resolución en la que se decreta la admisión de la demanda, haciendo las declaraciones y apercibimientos correspondientes.

Sin embargo, estos jueces no están facultados para entrar a conocer de ningún tema relacionado al fondo de la reclamación judicial, ya que las demás actuaciones procesales, serán conocidas por el juez al que se le designe en definitiva el expediente.



Los jueces trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala, por el sólo hecho de su nombramiento gozan de las prerrogativas y tienen las mismas responsabilidades de cualquier juez.

En ese orden de ideas, aún y cuando estos órganos jurisdiccionales no diluciden el fondo de la reclamación judicial a través de la sentencia correspondiente, también tienen entre sus responsabilidades el deber de impulsar el proceso de oficio, puesto que éste constituye un mandato legal del ordenamiento jurídico laboral, dirigido a los tribunales de trabajo, entendiéndose este como el principio que en materia laboral permite la prosecución del juicio, prescindiendo de la instancia de partes, por medio del cual el juez ha de velar por el cumplimiento de los términos y otras diligencias relativas a la substanciación del litigio.

Cuando el juzgador de admisibilidad recibe la solicitud y verifica que la misma cumple con todos los requisitos, procede a dictar la resolución correspondiente, señalando fecha y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, apercibiéndolos que deben hacerlo con sus respectivos medios de prueba, decreta las medidas precautorias solicitadas y que considere pertinentes, asignando por ese acto el juzgado de instancia correspondiente que conocerá y finiquitará la discordia judicial.

Con la realización de estas diligencias se puede establecer que el principio de impulso procesal de oficio se manifiesta evidentemente, pues el juez es quien dirige y ordena que el proceso continúe en su fase siguiente.



Contrario a ello, es el caso que se manifiesta, cuando el juzgador advierte que la solicitud no cumple con los requisitos legales pertinentes, momento en el cual, el juez procede a señalar un plazo de tres días, para que el actor supla la carencia de los presupuestos procesales que le señale el juez. Cuando ello sucede, se manifiestan dos figuras procesales, consistente una de ellas en el previo, denominación que en la práctica se le otorga al plazo para la subsanación de la carencia de requisitos que se deben subsanar, y la es el plazo, el lapso de tiempo que en que estos requisitos deben ser subsanados. Estas figuras procesales, son abordadas en el siguiente apartado de este capítulo.

Tras un somero análisis del Acuerdo número 31-2011, parecería que no existe una problemática en cuanto a la manifestación del principio de impulso procesal de oficio en los juzgados creados por la Corte Suprema de Justicia para la admisión de demandas. Sin embargo, ésta surge cuando otorga el plazo aludido, y el demandante no cumple con perfeccionar su reclamación. Con ello, el omiso actuar de la parte demandante, hace ineficaz la oficiosidad de la que está investido el juez, y es un obstáculo e impide a éste, hacer efectiva la posibilidad de trasladar el proceso a la fase inmediata siguiente.

Cuando el juez otorga el plazo para subsanar la falta de requisitos, la resolución lleva implícita una orden del juzgador hacia el actor, por la cual, le da la oportunidad de subsanar los defectos legales que contiene el escrito de demanda y que puntualmente le indique el juzgador. En el ejercicio de las facultades legales que se derivan de esa



norma, el juez, por imperativo legal, se abstiene de intervenir en el caso que le ha sido presentado, y en tanto no se cumpla con la orden que emitió (de subsanar los defectos de la demanda), éste no designará al juez competente para que conocerá el fondo del asunto, pues su función, como la de cualquier otro juez debe ser imparcial, y como tal, no puede por sí mismo, acudir de oficio en busca de los elementos de juicio.

Ante la situación descrita, se establece que el impulso procesal de oficio que la ley exige por parte del juez en materia laboral, no puede manifestarse, ya que el perfeccionamiento de la reclamación es un acto exclusivo del demandante. La falta de perfeccionamiento de la demanda, puede obedecer a una gran variedad de factores, desde falta de recursos económicos, el desconocimiento del plazo de prescripción del derecho a reclamar judicialmente, o bien una pobre asesoría legal, entre otros.

Esta situación no pasó desapercibida en la función del legislador, pues como se ha estudiado, el derecho de trabajo considera al trabajador y le protege de forma especial, aún más en el ámbito procesal, por lo que en base a las características del derecho de trabajo, de sencillez y tutelaridad, no se contempla la posibilidad del rechazo de la demanda por falta de requisitos.

Sin embargo, es un deber procesal del actor cumplir dentro del plazo que le fija el juez, la orden referente a completar los presupuestos procesales mínimos que harán viable el contradictorio.



Con el análisis realizado se estableció que el Acuerdo número 31-2011, que crea los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala (a través de la transformación de dos juzgados de instancia), contiene una laguna legal, consistente en la ausencia de regulación relacionada a cómo debe el juzgador proceder en caso el demandante haga caso omiso de perfeccionar su reclamación judicial.

Ante ello, los juzgados en referencia, han optado por quedar indefinidamente a la espera del perfeccionamiento de la reclamación, lo que contribuye al congestionamiento del sistema judicial, lo cual es contrario al principio de impulso procesal de oficio, pues el juez debe velar porque sus ordenes sean acatadas y que el proceso avance de etapa en etapa, hasta llegar a sentencia. Ante el impulso procesal de oficio, la tutela procesal debiera de regular este impase de procedimiento.

Al estudiar las clases de plazo que más adelante se detallan, se establece que el plazo para subsanar la falta de requisitos, que otorga el juez de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, es un plazo de carácter judicial, e individual, no perentorio, el cual debe computarse por días hábiles. Al respecto del carácter no perentorio del plazo que se otorga al actor, se puede indicar que esta característica incide fundamentalmente en relación a la dificultad de la manifestación del impulso procesal de oficio en los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas.



Toda vez que los elementos de juicio que serán juzgados en sentencia, deben ser provistos en la demanda por el propio interesado, la incidencia de la no perentoriedad de los plazos en los previos, se evidencia en que, depende del actor el querer o no cumplir con subsanar los defectos de su demanda dentro del plazo fijado, derivado que sí opta por no cumplir con el perfeccionamiento de la demanda, no existe ninguna consecuencia jurídica en su contra, aún y cuando esta actitud omisa impide al juez hacer uso de la oficiosidad que la ley exige de su parte, y tiene por efecto que el derecho de defensa del demandado quede sujeto a lo que haga o deje de hacer el actor.

La perentoriedad es una característica que se precisa en un proceso judicial, derivado que ésta genera en el responsable de realizar determinado acto en un plazo procesal, un apremio para que este sea acatado dentro del momento procesal oportuno, bajo pena de tener por caducada la acción para ejercer el derecho.

Por otro lado, el plazo también puede ser prorrogable e improrrogable, caracterizándose el primero de ellos, por su posibilidad de ser ampliado por el tribunal, cuando medie petición de parte antes que el plazo otorgado expire, y el segundo consistente en el que carece de esta oportunidad de ampliación.

Estas clases de plazo son abordados por el autor Bartolomé Fiorini, al indicar: “En el derecho procesal la prorrogabilidad o improrrogabilidad de los plazos se refiere a la potestad del juez de ampliarlos o no; la perentoriedad se refiere a que las partes



pierden su derecho no usado en término, por el solo transcurso de éste, y se trata de una sanción a su inactividad procesal como litigantes.”³¹

De esa cuenta se estableció que la laguna legal existente en el Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, provoca que no exista seguridad jurídica en el proceso de admisión de la demanda en materia laboral, no solo por el hecho de no regular lo relativo a cómo debe el juzgador proceder ante la falta de perfeccionamiento de la reclamación judicial dentro del plazo fijado para el cumplimiento de previos, sino porque esa falta de perfeccionamiento (deliberado o no), procede de la carencia de perentoriedad en los plazos que otorga el juez de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, provocando todo ello, que el impulso procesal de oficio ordenado por la ley no se manifieste ante esas judicaturas.

4.1 El proceso de subsanación de requisitos por parte del demandante

Para lograr la determinación de la manifestación del principio de impulso procesal de oficio en las judicaturas de admisión, se realizó el análisis de dos figuras procesales importantes.

Estas figuras son analizadas a continuación:

³¹ Fiorini, Bartolomé. **Manual de derecho administrativo**. Pág. 517.



4.1.1 El acto de subsanación de requisitos por parte del demandante, comúnmente denominado previo

La figura procesal utilizada por los tribunales de justicia laboral, cuando una demanda no llena los requisitos de ley es comúnmente denominada previo. Este término se deriva del hecho que **previo a admitir a trámite** la reclamación judicial, es necesario que el demandante cumpla con algunos requisitos que fueron omitidos por éste al momento de la interposición de la demanda.

La misma, encuentra sustento legal principalmente en el Artículo 334 del Código de Trabajo, el cual establece: “Sí la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.” Como puede observarse la norma refiere a los requisitos establecidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, los cuales fueron analizados en el capítulo anterior de la investigación.

Asimismo, como se anotó, la figura del previo fue incluida por la Corte Suprema de Justicia como parte de las atribuciones y potestades de los jueces de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala. En el Acuerdo relacionado, se establece que el plazo que el juez debe otorgar al demandante debe ser de tres días, de conformidad con lo que para el efecto establece el Artículo 49



de la Ley del Organismo Judicial. Esta última norma establece: “Facultad de señalar plazo. El juez debe señalar plazo cuando la ley no lo disponga expresamente.”

Al señalar el plazo relacionado, el actor debe proceder a subsanar los requisitos señalados concretamente por el juez, para que con ello, éste pueda admitir la demanda a trámite y continuar con el procedimiento de admisión establecido en el Acuerdo.

Se pudo establecer que la figura procesal denominada en la práctica como previo, es la manifestación de la actividad jurisdiccional de control sobre el cumplimiento efectivo de los presupuestos procesales que la ley enuncia, como requisitos mínimos indispensables, cuyo objetivo es lograr la validez y eficacia de la jurisdicción, constituyendo además la oportunidad para el demandante, de complementar o robustecer la demanda, para que la misma se ajuste a derecho y tenga una mayor eficacia al momento de dictar sentencia.

4.1.2 El plazo para la subsanación de requisitos

El proceso ordinario laboral, no solo debe ser resuelto de forma justa, sino que también de forma celerica y económica. Para ello, el juez debe procurar que los actos procesales sean llevados a cabo en el periodo de tiempo establecido en la ley.



El autor Eduardo Couture define al plazo como “la medida de tiempo señalada para la realización de un acto o para la producción de sus efectos jurídicos.”³² En base a dicha definición se establece que el plazo constituye el lapso de tiempo en el que una actividad procesal debe ser llevada a cabo. En el derecho procesal el plazo puede corresponder a diferentes clases, según el carácter y las repercusiones del mismo en el proceso, entre esta clase de plazos se pueden mencionar:

- Legales: Los cuales se manifiestan cuando expresamente los establece la ley.
- Judiciales: Que son fijados por el juez o tribunal en un proceso.
- Perentorios: Esta clase de plazo, tiene un periodo de expiración, que al darse por vencidos producen la caducidad de la acción, sin necesidad de actividad alguna ni del juez ni del adversario.
- No perentorios: Los cuales carecen de expiración latente y no acarrear alguna consecuencia el responsable de acatarlo.
- Prorrogables: Los que se manifiestan cuando pueden ser ampliados por resolución judicial mediante petición de parte, realizada oportunamente, es decir, antes de haber vencido el plazo.

³² Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 697.



- Improrrogables: Consistentes en aquellos plazos que la parte interesada no tiene posibilidades de realizar la solicitud de prórroga, es decir, no pueden ser extendidos por el juez.
- Individuales: Los dirigidos por el Juez a una sola de las partes procesales, cuyo cumplimiento depende exclusivamente de este.
- Común: Correspondiente al plazo otorgado a todos las partes procesales involucradas en un proceso. Los plazos comunes comienzan a correr desde la última notificación efectuada, venciendo para todas las partes en el mismo momento.
- Ordinario: Es el plazo fijado en la ley para asuntos generales, sin entrar a considerar el caso concreto.
- Extraordinario: Al contrario del ordinario, es el fijado por la ley para casos concretos o asuntos específicos.

Por otro lado, el cómputo del plazo tiene una importancia esencial en el proceso ordinario laboral, puesto que esta figura establece el punto de partida del ejercicio de los derechos y facultades procesales tanto para el actor como para el demandado, y viabiliza que los actos procesales se lleven a cabo oportunamente, dentro del lapso de tiempo establecido.



El Código de Trabajo vigente no contiene una norma específica en relación al cómputo del plazo que otorga el juez al actor para la subsanación de requisitos, por lo que para establecer cómo debe realizarse el cómputo correspondiente, debe acudirse en base al Artículo 326 de ese cuerpo legal, en forma supletoria, a la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República.

La literal e) del Artículo 45 de la Ley del Organismo Judicial, establece que los plazos otorgados por el juez sean en lapsos de días, estos deben ser computados en días hábiles, sin tomarse en cuenta los días inhábiles, feriados y asuetos oficiales, así como los días que el tribunal permanezca cerrado.

Derivado de lo analizado, se establece que el plazo que el juez de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, otorga al actor para el cumplimiento de subsanación de requisitos, es un plazo legal, de carácter judicial, e individual, no perentorio, el cual debe computarse por días hábiles, de conformidad con la norma transcrita.

4.1.3 Aplicación supletoria del derecho procesal civil al proceso ordinario laboral

El Artículo 326 del Código de Trabajo establece: “En cuando no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las



disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.”

El Artículo citado, manifiesta la posibilidad que en materia laboral sean aplicadas las figuras procesales incluidas en las normas de carácter adjetivo en materia civil, así como las normas correspondientes al Organismo Judicial, siempre y cuando dichas normas, no entren en contraposición con las disposiciones y principios procesales del ordenamiento jurídico laboral. Derivado de ello, en la actualidad es posible que algunas figuras contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, sean aplicadas en materia procesal laboral.

Durante la investigación realizada, se determinó que la creación de los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas ha abierto la puerta a la discusión de la procedencia o improcedencia de la excepción previa de demanda defectuosa. El Artículo 342 del Código de Trabajo, establece la posibilidad para que demandado pueda interponer excepciones en contra de la demanda ya sea de carácter previo o de carácter perentorio.



Las excepciones previas en materia laboral no están enumeradas taxativamente por el Código de Trabajo, por lo que en este caso, se debe aplicar en forma supletoria el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Al respecto, durante la realización de la investigación se estableció que la actual gestión de los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, debería inhabilitar la interposición de la excepción previa de demanda defectuosa. La inhabilitación evaluada se deriva, del rol principal de estas judicaturas, pues como ya se ha establecido, esta consiste en velar y corroborar que las demandas no carezcan de ningún requisito de los establecidos en la legislación, como parte del principio tutelar del trabajador, que lo equipara procesalmente al patrono.

Resultaría lógico entonces, sostener que sí el juez de admisión ha emitido la resolución correspondiente, señalando día y hora para que las partes comparezcan a juicio, designando para el efecto al juez que debe conocer el fondo del asunto, la demanda no podría ser señalada de defectuosa, pues el actor ha cumplido con todos los requisitos que la ley exige por el órgano jurisdiccional creado para el efecto. Como consecuencia de esto, la excepción aún y cuando es un derecho del demandando interponerla, no debería ser acogida por el juzgador.

Otra figura importante, que vale la pena analizar en este apartado, es lo relacionado al archivo de facto que en algunos casos se ha realizado por parte de los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, ante el abandono del proceso



por parte del demandante por incumplimiento de previos. El perfeccionamiento de la reclamación, como quedo establecido, es un acto exclusivo del actor, y ante la falta de cumplimiento de los requisitos señalados por el juez, éste se ve impedido de seguir conociendo, y en el caso de Guatemala, la oficiosidad de la que está investido el juez se anula, pues en tanto no se cumpla con los previos dentro del plazo judicial fijado, el juez no señalará audiencia a juicio oral, ni designará juez para que conozca el fondo del asunto.

El abandono del proceso, en el derecho procesal es denominado caducidad de instancia, consistente en la paralización de un proceso por inactividad de las partes durante el tiempo predeterminado en la norma procesal. En otras ramas del derecho, el abandono indefinido del proceso iniciado, acarrea como consecuencia, una penalidad., traducida en que su derecho a continuar con la acción caduca, y el proceso concluye.

La Doctora Francoise Etcheberry Pares, justifica esta penalidad al referirse a la finalidad con la que fue establecida, indicando: “La caducidad de la instancia es establecida como forma de dar certeza jurídica a los derechos frente a la incertidumbre que implica un juicio paralizado indefinidamente producto de una prolongada inactividad de las partes.”³³

³³ Revista de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, España, Etcheberry Pares, Françoise. **Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral.** Pág. 139.



El autor Raúl Chanamé Orbe, por otro lado define al abandono como: “La situación que se produce cuando una de las partes deja de efectuar un acto procesal según los requerimientos exigidos por ley o por mandato del juez.”³⁴ En el derecho de trabajo guatemalteco, la aplicación de la caducidad de la instancia, es una figura que se contraponen a las disposiciones y principios procesales vigentes actualmente, pues de hacer uso el demandado y de ser acogida por el juzgador, esta figura, se estaría atentando en contra del espíritu tutelar del derecho de trabajo, que protege al trabajador frente a los posibles abusos del patrono, que éste pueda realizar por encontrarse en una posición de desventaja.

Sin embargo, no puede dejarse de lado, el hecho que el plazo para la subsanación de requisitos que otorgan actualmente los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, carece de perentoriedad o improrrogabilidad, lo que contribuye a que quede a discreción del demandante cumplir o no con el mismo, generando con ello, mora judicial y veda la aplicación del principio de impulso procesal de oficio.

4.1.4 Derecho comparado

Con relación a la incidencia que provoca el abandono del proceso laboral, durante la investigación se estableció que esta problemática no es exclusiva del derecho procesal laboral guatemalteco, pues en países de Latinoamérica ya se ha abordado la discusión

³⁴ Chanamé Orbe, Raúl. **Diccionario jurídico, términos y conceptos**. Edit. Ara Editores .E.I.R.L. Lima-Perú. Pág. 413.



del tema y se han incluido en sus normas soluciones para la misma, tal es el caso de los países de Argentina, Perú y Colombia.

A manera de ejemplo de derecho comparado, a continuación se incluye un análisis de las soluciones legisladas en dichos países.

a) Argentina

Los legisladores argentinos dieron solución a la problemática con la sanción del Código de Procedimientos Laborales de la Provincia de los Corrientes número 3540, el cual en el Artículo 16, establece: “El Procedimiento deberá ser impulsado por el juzgado, aunque no medie requerimiento de parte. Pasado un año sin que se active el trámite del proceso por razones ajenas al juzgado, deberá intimarse a las partes para que dentro del término de ocho días manifiesten si tienen interés en la prosecución de la causa, para lo cual deberán efectuar la petición idónea que corresponda de acuerdo al estado de los autos. Vencido este término sin que se exprese tal propósito, se declarará la caducidad de la instancia, con los efectos previstos en el Código Procesal, Civil y Comercial.”

De la norma transcrita, se establece que el juez tiene un papel protagónico en el proceso, quien debe verificar que el mismo no quede suspendido por más de un año. Pasado este término, éste debe intimar al actor para que manifieste si tiene interés o no en continuar el proceso, otorgándole para el efecto el plazo de ocho días.



Al respecto, es preciso hacer notar que este plazo es perentorio, puesto que **concluido** el mismo, el juez de oficio declara la caducidad de la instancia.

La Doctora Cecilia Ávila Ricci, realiza un análisis interesante en relación a esta norma, y establece que la caducidad de la instancia regulada en el Código de Procedimientos Laborales, no atenta en contra de la esencia de irrenunciabilidad de los derechos laborales, al indicar: “A simple vista parecería que lo que la caducidad afecta es el derecho de fondo y con ello los derechos del trabajador, afectándose la irrenunciabilidad de esos derechos, sin embargo considero que la caducidad de instancia civil difiere sustancialmente de la prevista en materia laboral, y no implica en lo absoluto renuncia de derechos, sino solo el abandono de la instancia procesal abierta con la interposición de la demanda.”³⁵

En la norma analizada, se observa una verdadera manifestación del principio de impulso procesal de oficio, que otorga certeza jurídica y a la vez descongestiona el sistema judicial. A mi criterio, esta norma no contraviene el carácter protector del derecho de trabajo, pues antes de la declaratoria de dar por terminado el proceso, se da la oportunidad al actor de manifestar si aún está interesado en la prosecución del mismo.

³⁵ <http://www.escuelamagistratura.gov.ar>. **Opinión de justicia**. Ávila Ricci, Cecilia. pág.3, (Consultado 15 de julio de 2015).



b) Perú

La república de Perú cuenta con legislación relativamente nueva, referente a los procesos laborales, sancionada en el año 2009, denominada Ley Procesal del Trabajo número 29497. Esta ley, como su nombre lo indica establece los procedimientos a aplicar para la resolución de controversias suscitadas con ocasión del trabajo.

En ella, se incluyó un proceso específico de admisión de demandas, el cual se encuentra contenido en el Artículo 17, que indica: “Admisión de la demanda. El juez verificará el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concederá al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechazará de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.”

Como se puede observar esta norma contiene algunos elementos comunes a la norma incluida en el Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia ya analizado, entre los cuales encontramos: a) el análisis por parte de un juez, del cumplimiento de los requisitos legales establecidos, y b) el otorgamiento de un plazo para la subsanación de los requisitos omitidos al momento de la presentación de la demanda.



Sin embargo, es de hacer notar que el plazo que se otorga en la República de Perú, sí posee carácter perentorio, pues sí no es acatado por el actor, la consecuencia es la conclusión del proceso y el expediente es archivado. Es importante mencionar que la norma contempla la posibilidad del rechazo de la demanda, sin embargo, para ambos casos, (rechazo y archivo), se habilita la posibilidad que sí el actor no está conforme con la decisión del juez, puede recurrir a un tribunal de alzada.

Por otro lado, esta nueva ley también desarrolla lo referente al abandono del proceso por parte del actor. En el Artículo 30 de la ley citada se establece: “Formas especiales de conclusión del Proceso. El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.”

Esta última norma ha generado discusión entre los juristas y abogados de dicho país, en cuanto a que sí la misma riñe con el principio de impulso procesal de oficio. La Doctora Priscilla Mendoza Zavaleta referente a esta norma, establece: “En el proceso laboral, se observa a un juez que impulsa de oficio el proceso, vela e interpreta las disposiciones en favor de los derechos de los trabajadores y la continuidad del proceso, ¿qué sucede si las partes no cumplen con sus deberes dentro del proceso?, es allí



donde la figura del abandono del proceso, no se contrapone con el deber de impulsar de oficio del juez, porque en primer lugar ya no se puede concebir un proceso plenamente inquisitivo, sino las partes y el juez deben colaborar para alcanzar la paz social, en atención a ello, es que puedo decir tal cómo se regula el abandono en la Ley Procesal del Trabajo número 29497, no resulta ser vulneratorio con el impulso de oficio, regulado en esa misma ley.”³⁶

Al respecto se establece que el abandono del proceso es instaurado en la legislación peruana, con el propósito de generar certidumbre jurídica, y no sobrecargar el sistema judicial con demandas en las que el actor no tenga intereses en proseguir, no sin antes dar no una, sino dos oportunidades para que se manifieste.

c) Colombia

El caso de la república de Colombia, es diferente a los hasta ahora descritos, derivado que el proceso laboral en dicho país, no se rige por el principio de impulso procesal de oficio. Esto quiere decir, que la responsabilidad que el proceso avance es del actor, rigiendo entonces el principio dispositivo. En cuanto a la normativa que rige lo relativo al abandono del proceso, no se establece una norma específica en el ordenamiento jurídico laboral, por lo que para interponer esta figura es necesario acudir supletoriamente

³⁶ <http://www.academia.edu>. Mendoza Zavaleta, Priscilla. **El abandono del Proceso y el impulso de oficio**. (consultado 15 de julio de 2015).



al Código de Procedimiento Civil de dicho país. Sin embargo, la procedencia de la declaratoria de abandono del proceso laboral no ha sido aceptada fácilmente por los juzgadores del ramo.

Su procedencia se basa en reiterados fallos de la Corte Suprema de Justicia de la república de Colombia, los cuales han establecido que el abandono del proceso es procedente en materia laboral, derivado de lo que preceptúa el Artículo 426 del Código de Trabajo colombiano, el cual hace recaer sobre los hombros del demandante la responsabilidad de la prosecución del proceso hasta sentencia, y lo estipulado en el Artículo 152 del Código de Procedimiento Civil, que indica que el abandono del proceso, o caducidad de la instancia, es una acción común a todos los procesos, y puesto que no existe una norma expresa en el ordenamiento jurídico laboral vigente que lo prohíba, su aplicación es permitida.

Etcheberry Pares, al respecto de la aplicación de esta figura en el derecho procesal laboral colombiano, la justifica al establecer: "Finalmente, abordando el problema desde un punto de vista simplemente práctico, resulta claro que las partes del juicio deben ser diligentes en la substanciación del litigio e instar por la rapidez de la tramitación hasta la dictación de la sentencia de término.

Pues sí uno de los litigantes ha sido negligente en su actuar, no es posible privar a la contraparte de su derecho de solicitar el abandono de dicho procedimiento. Pensar lo contrario, sería exculpar a un litigante por su negligencia y desidia y sancionar y



castigar al otro que sí ha cumplido con sus cargas procesales, con la privación de un derecho que legítimamente la ley le concede.”³⁷

De la legislación laboral colombiana, se realiza el hecho, que no solo aplica de forma muy similar a Guatemala, la supletoriedad de la legislación adjetiva civil, sino que a su vez la procedencia de la aplicación de la figura del abandono, tiene base jurisprudencial, implementando con ello, un sistema moderno de incorporación de principios y figuras procesales.

Finalmente, con la investigación realizada se estableció que la laguna legal que contiene el Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, genera incertidumbre jurídica, derivado que es preciso que se cuente con regulación, respecto a cómo debe el juez de admisión proceder en el caso que el plazo para la subsanación de requisitos no sea acatado.

Ante ello, es latente la necesidad de que la regulación correspondiente a los juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas del departamento de Guatemala, sea modificada, tomando en cuenta las circunstancias de la problemática abordada. Ello, con el objetivo de dotar al juez de admisión de la regulación específica que permita la manifestación del principio de impulso procesal de oficio en el actuar de

³⁷ Pares Françoise. **Op.Cit.** Pág. 145.



dichas judicaturas, al evidenciar el incumplimiento del plazo otorgado para la subsanación de requisitos.

4.1.5 Proyecto de modificación del Acuerdo 31-2011 emitido por la Corte Suprema de Justicia

Como resultado de la investigación, se elaboró un proyecto modificación del Acuerdo número 31-2011 dictado por la Corte Suprema de Justicia, que se propone para la solución de la problemática planteada. Dicho proyecto es el siguiente:

ACUERDO NÚMERO [No.]-2016

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga al Organismo Judicial la potestad exclusiva de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado; que de acuerdo a la Ley del Organismo Judicial es facultad de la Corte Suprema de Justicia asignar la competencia de los Tribunales de Justicia y que, conforme al Código de Trabajo, le corresponde la distribución de la misma en materia laboral, bajo los criterios de necesidad y funcionalidad.



CONSIDERANDO:

Que la Corte Suprema de Justicia tiene el firme compromiso de consolidar una administración de justicia laboral, que refleje los valores y principios plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

CONSIDERANDO:

Que con el fin de velar porque la administración de justicia sea pronta y cumplida, en aras de brindar una eficaz solución a la problemática que se suscita actualmente en cuanto al incumplimiento del plazo para la subsanación de requisitos legales de las demandas, y el ánimo de cumplir y garantizar la efectiva manifestación del principio procesal de oficio.

POR TANTO:

Con base en lo considerado y lo que preceptúan los Artículos 203 y 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 283, 288, 289 y 292 del Código de Trabajo; 53, 54 incisos a), c), f) y ñ); y 57, 58, 62 y 77 de la Ley del Organismo Judicial, la Corte Suprema de Justicia integrada como corresponde,

ACUERDA:



AMPLIAR LAS FACULTADES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA LA ADMISIÓN DE DEMANDAS DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

Artículo 1. Se modifica el Artículo 3 del Acuerdo número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, el cual queda así:

Artículo 3. Los Juzgados Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas tendrán las siguientes funciones y atribuciones:

a) La recepción de las demandas que se interpongan en forma oral o por escrito, dentro del departamento de Guatemala, debiendo observar los requisitos previstos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, así como lo establecido en los Artículos 333 y 334 del mismo cuerpo legal. En caso se establezca que la demanda no contiene los requisitos legales deberá ordenar la notificación correspondiente señalando el plazo de tres días para la subsanación respectiva, con fundamento en el Artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial.

En caso de incumplimiento en cuanto a la subsanación de requisitos en el plazo establecido en el párrafo que antecede, el Juez de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, en aras de cumplimiento de su deber de impulsar el proceso de oficio, dictará una resolución por medio de la cual se ordene al demandante que cumpla con lo requerido en el plazo de tres días posteriores a la notificación de la



resolución respectiva, bajo apercibimiento de admitir la demanda en los términos en los que originalmente fue presentada, procediendo de conformidad con la literal siguiente:

b) Una vez admitida la demanda deberá emitir la resolución de trámite correspondiente, resolviendo lo relativo a las medidas precautorias solicitadas cuando sea procedente, debiendo en todo caso señalar día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, conforme a la Agenda Única de Audiencias del Sistema de Gestión de Tribunales, resolución que deberá ser remitida al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, para las notificaciones correspondientes y asignación del órgano jurisdiccional competente para conocer el asunto.

c) Si la solicitud se refiere a Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social debe establecer que en la misma se incluya en duplicado el pliego de peticiones y la observancia de lo establecido en los Artículos 378 y 381 del Código de Trabajo, para el sólo efecto de emitir la resolución que en derecho corresponda y la notificación inmediata, así como la designación por el Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral del órgano jurisdiccional que debe conocer.

d) Cuando la solicitud se refiera a otros asuntos distintos a los establecidos en los incisos anteriores, se deberá verificar que la misma cumpla con los requisitos legales, debiendo en caso contrario, ordenar la subsanación que corresponda y la notificación respectiva.



e) Cuando dentro del procedimiento o vía que se ejercite no sea necesaria la convocatoria a audiencia, dictará inmediatamente la resolución de trámite que corresponda, ordenando al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral su notificación y la designación del órgano jurisdiccional competente para conocer del asunto.

f) Homologar los convenios celebrados y autorizados en los Centros de Mediación y Conciliación del Organismo Judicial.

Artículo 5. El presente Acuerdo entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América, órgano oficial de la República de Guatemala.

Dado en el Palacio de Justicia de la Corte Suprema de Justicia, a los [fecha] días del mes de [mes] del año dos mil dieciséis. **COMUNÍQUESE**

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, los Tribunales de Trabajo son las judicaturas encargadas de dirimir las controversias que se suscitan con ocasión de las relaciones laborales. Como parte de la organización de estos Tribunales, la Corte Suprema de Justicia creó por medio del Acuerdo 31-2011, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del Departamento de Guatemala. Como se ha establecido en la investigación, en la actualidad estos órganos jurisdiccionales son únicos en su género en el país, constituyendo el primer órgano jurisdiccional ante el cual el demandante comparece con el objeto que la tutelaridad del derecho de trabajo le ampare.

El funcionamiento de estas judicaturas, ha evidenciado una problemática relacionada con la manifestación del principio de impulso procesal de oficio, exigido por el Código de Trabajo vigente. Esta problemática se deriva de la laguna legal que existe en el Acuerdo referido, el cual no establece lo referente a cómo debe el juzgador proceder en el caso que el demandante no perfeccione su reclamación judicial, provocando con ello, que el juez se vea impedido para impulsar el proceso a la siguiente etapa, congestionando de esta forma el sistema judicial.

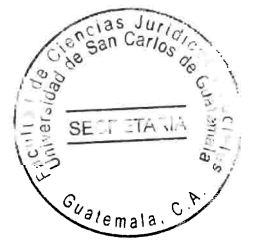
En virtud de ello, basada en la investigación realizada, se recomienda que las facultades de los juzgados de admisión en materia laboral del departamento de Guatemala, sean revisadas y ampliadas por parte de la Corte Suprema de Justicia, en atención a la problemática descrita, incluyendo como atribución de dichos juzgados, *apercibir al demandante* a que en un plazo perentorio perfeccione su reclamación, bajo responsabilidad del demandante, y con ello se pueda poner en marcha el proceso, resolver el mismo con celeridad y descongestionar el sistema judicial. Con la inclusión de dicha atribución el juez estaría cumpliendo con su mandato legal de impulsar el proceso de oficio, y la reclamación del demandante se vería satisfecha con prontitud.





ANEXOS







BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Tomo I. Barcelona, España: Ed. de Derecho Privado. 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba. 1968.

CHANAMÉ ORBE, Raúl. **Diccionario jurídico términos y conceptos**. Lima, Perú: 6ta. Edición. Ara Editores E.I.R.L. 2009.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma. 1951.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho de trabajo**. Buenos Aires. Argentina: 9ª. Ed. Ed. Heliasta. 1982.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México D.F.: Ed. Porrúa. S.A. 2003.

DE LA OLIVA SANTOS, Andrés. **Curso de derecho procesal civil, parte general**. Madrid, España: 2ª. Ed. Ed. Universitaria Ramón Areces. 2012.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Tratado práctico de derecho del trabajo**, tomo I. Buenos Aires, Argentina: 1ª Ed. Ed. La Ley. 1989.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho de trabajo guatemalteco**. Guatemala, Centroamérica: Ed. 1ª. Ed. Oscar De León Palacios. 2002.



FIORINI, Bartolomé. **Manual de derecho administrativo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley. 1968.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo I, derecho procesal individual. Guatemala, Centroamérica: Ed. Estudiantil Fénix. 2005.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. México D.F.: Ed. Porrúa S.A. 1993.

GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho de trabajo I**. Tlalnepantla, México: 1ª. Ed. Ed. Red Tercer Milenio S.C. 2012.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. México D.F.: Ed. Porrúa, S.A. 1988.

<http://www.academia.edu>. Mendoza Zavaleta, Priscilla. **El abandono del proceso y el impulso de oficio**. (Consultado 15 de julio de 2015).

<http://www.analesderecho.uchile.cl>. **Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile**. (Consultado 06 de mayo de 2015).

<http://www.escuelamagistratura.gov.ar>. **Opinión de justicia**. Ávila Ricci, Cecilia. (Consultado 06 de mayo de 2015).

<http://www.dt.gob.cl>. Romanik Foncea, Katy. **La voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo**. (Consultado 02 de junio de 2015).

<http://www.lema.rae.es>. **Diccionario electrónico de la Real Academia de la Lengua Española**. (Consultado 02 de junio de 2015).



<http://www.rubinzalonline.com.ar>. **Funcionamiento y perspectiva del proceso laboral.** (Consultado 05 de junio de 2015).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala, Centroamérica: Ed. Universitaria. 1978.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Principio protector en el proceso laboral.** Tomo I, República Dominicana: Librería Jurídica Internacional. 2007.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires Argentina: 2ª. ed. Buenos Aires. Ed. Esfuerzo. 1985.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Visión crítica del derecho procesal del trabajo.** Sao Paulo, Brasil: 1991.

Revista de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, España, No. 210, año LXIX (julio-dic, 2001), Artículo **Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral.** pág.139.

Revista de Derecho de trabajo de Montevideo, Uruguay. Barreto, Ghione. **Principios de igualdad y protección en el proceso laboral.** Tomo LIII, año 2010 No. 237, pág. 66.

Revista Sapere Aude, Escuela de Estudios Judiciales de Guatemala. Guatemala, Centroamérica. Román Coto, Mario. **Los sistemas de gestión administrativa, como ejes fundamentales en la implementación de proyectos de modernización judicial.** 2ª. Ed. Enero-junio del año 2013. Ed. Magna Terra editores S.A. 2013.

STAFFORINI, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Buenos Aires. 1946.



VILLORO TORANZO, Miguel. **Introducción al estudio del derecho**. México D.F.: Ed. Universidad Iberoamericana, 1987.

Legislación:

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

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 107, 1964.

Acuerdo de modificación de la competencia y denominación de los Juzgados Décimo Quinto y Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social. 31-2011 emitido por la Corte Suprema de Justicia. 14 de septiembre de 2011.